

DGB setzt Sonderprogramm zur betrieblichen Weiterbildung durch

Mit dem Konjunkturaufschwung ist die Forderung nach Ausweitung des Niedriglohnssektors schnell verebbt und von Klagen über einen Fachkräftemangel abgelöst worden. Nunmehr nehmen die Klagen über Fachkräftemangel zu und die Alterung der Belegschaften schreitet voran. Doch die notwendigen Konsequenzen in Betrieben und Verwaltungen sowie im Ausbildungssystem werden nicht gezogen. Längst ist die Bildungsexpansion der vergangenen Jahrzehnte gestoppt. Viele Opfer der Ausbildungsmisere der vergangenen Jahre sind als Un- oder Angelernte in der Arbeitswelt tätig. Betriebliche Weiterbildung geht meist an ihnen wie den älteren Beschäftigten vorbei; ein riesiges Qualifikationspotential liegt in den Betrieben brach. Diese nutzen nicht einmal die Fördermöglichkeiten der BA zur betrieblichen Weiterbildung älterer oder gering qualifizierter MitarbeiterInnen.

Dem DGB ist es im Verwaltungsrat der BA im vergangenen Jahr gelungen, ein Sonderprogramm „Weiterbildung Geringqualifizierter sowie älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)“ durchzusetzen. Dieses Programm wurde 2007 weiterentwickelt und auf 200 Mio. Euro erhöht. Damit sollten aus den Beiträgen der Arbeitslosenversicherung Anstöße zum Ausbau betrieblicher Weiterbildung gegeben werden. Ein wichtiger Schritt in der Arbeitsförderung hin zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von beschäftigten Arbeitskräften ist gelungen. Traditionellerweise konzentrieren sich die aktiven Hilfen der Arbeitsagenturen auf bereits Arbeitslose und weniger auf die vorbeugende Verhinderung von Entlassungen von Beschäftigtengruppen mit hohem Arbeitsmarktrisiko. Einer Förderung noch Beschäftigter wurde immer wieder entgegengehalten, dass betriebliche Weiterbildung originäre Aufgabe von Unternehmen und Verwaltungen sei. Doch genau hier tut sich viel zu wenig; betriebliche Maßnahmen gehen meist an gering qualifizierten und älteren Beschäftigten vorbei. Selbst öffentliche Fördermöglichkeiten werden kaum genutzt. Das Sonderprogramm hat bisher noch keinen Sinneswandel der Betriebe einleiten können.

Im ersten Halbjahr 2007 wurden nur 3,5 Mio. Euro der zur Verfügung stehenden 200 Mio. € zur betrieblichen Weiterbildung benachteiligter Arbeitnehmergruppen genutzt. Dies trotz günstiger Förderkonditionen - wenn sie nicht gar ein Schnäppchen sind. So können die kompletten Weiterbildungsausgaben sowie die Fahrt- und Übernachtungskosten erstattet werden. Je nach Situation erhalten die Betriebe zudem einen Arbeitsentgeltzuschuss inkl. der Sozialbeiträge.

1. Weiterbildung für Geringqualifizierte und Ältere ausbauen

Un- und Angelernte sowie Ältere sind ganz besonders von Arbeitslosigkeit betroffen. Sie zählen oftmals zu den Verlierern im Strukturwandel. Etwa 4 Mio. Erwerbstätige sind ohne Berufsabschluss. Ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich von 1980 bis heute nahezu halbiert. Der Abbau von Einfacharbeitsplätzen hält an und wird allenfalls im Konjunkturaufschwung gebremst, aber nicht umgekehrt. Selbst im Niedriglohnsektor werden Geringqualifizierte vielfach durch Arbeitskräfte mit Berufsabschluss verdrängt. Rund 60 % der Beschäftigten im Niedriglohnsektor haben eine abgeschlossene Berufsausbildung. Das Risiko der Arbeitslosigkeit von Menschen ohne Berufsabschluss ist mehr als doppelt so hoch wie bei den Erwerbstätigen insgesamt. Jede fünfte Erwerbsperson ohne Berufsabschluss ist im Westen arbeitslos, im Osten sogar jeder zweite. Sie tragen aber nicht nur das mit Abstand höchste Arbeitsmarktrisiko, sondern befinden sich oftmals auch in einer prekären Lebenssituation. Das Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit geht „nach einer vorsichtigen Schätzung davon aus, dass zwischen 20 % und 40 % aller Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss nur noch geringfügig beschäftigt sind“¹.

Betriebliche Weiterbildung sowie die Förderung der Arbeitsagenturen haben wenig zur Verringerung der Ungleichheiten beigetragen. Betriebliche und arbeitsmarktpolitische Weiterbildung konzentrieren sich eher auf jüngere und qualifizierte Beschäftigtengruppen. Auch in der Weiterbildung gilt: Wer hat, dem wird gegeben. Je niedriger das Ausbildungsniveau, desto niedriger ist auch die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung; weder die Betroffenen selbst noch die Betriebe erkennen oftmals die Notwendigkeit von Weiterbildung.

Auffallend ist, dass eine fehlende berufliche Ausbildung noch größere negative Auswirkungen auf die Weiterbildung in späteren Erwerbsphasen hat als ein niedrigerer Schulabschluss. Dies zeigt, wie notwendig eine möglichst frühzeitige Förderung der Bildungsbeteiligung ist und dass Un- und Angelernten eine „zweite Chance“ gegeben werden sollte.

¹ Vgl. IAB-Forum 2/05, S. 10

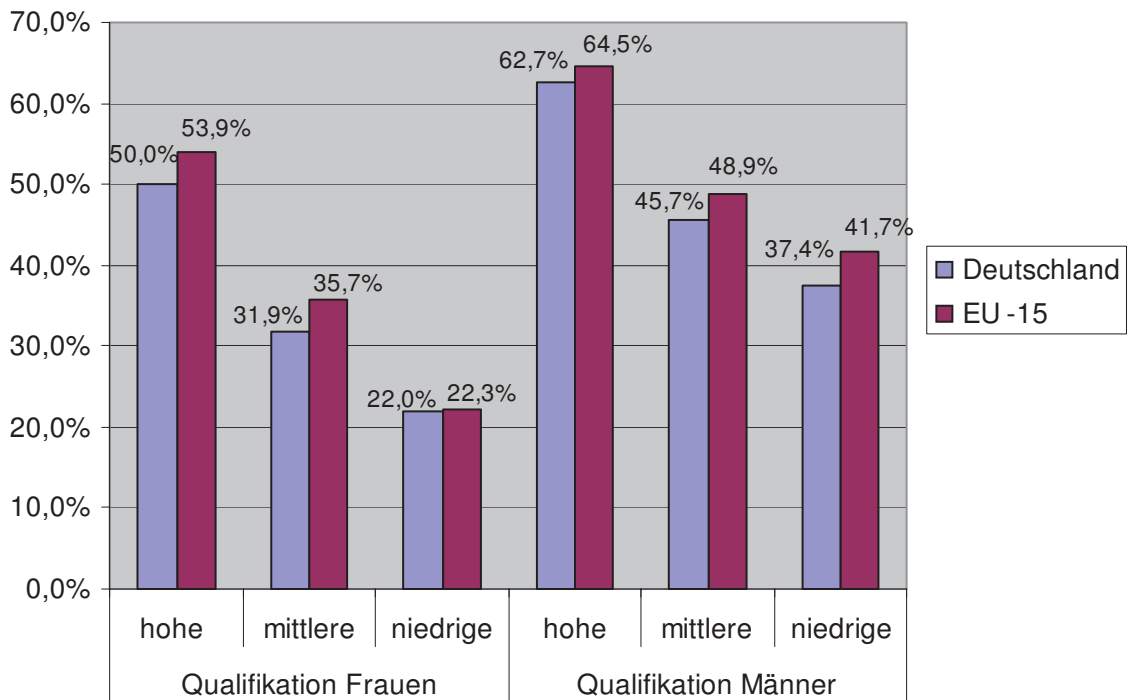
Betriebliche Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen 2003

Berufliche Qualifikation	Anteil an Weiterbildungsfällen in %	Durchschnittlich aufgewendete Std.	Anteil am Weiterbildungsvolumen	Anteil an der Bevölkerung
keine Berufsausbildung	6	155	10	15
Lehre/Berufsfachschule	49	86	44	56
Meister – andere Fachschule	13	103	13	9
Hochschulabschluss	29	91	24	15

Quelle: Berichtssystem Weiterbildung 2006, eigene Berechnungen

Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sind bei der beruflichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert. Auf sie fällt nur ein Anteil von 6 % der Fälle; auf die zahlenmäßig etwa gleich große Gruppe der Hochschulabsolventen hingegen anteilig fast fünfmal so viele Teilnehmer (29 %) an beruflicher Weiterbildung. Gemessen am zeitlichen Aufwand verringern sich die Unterschiede, doch die Anteile bei den Hochschulabsolventen sind immer noch 2,5-mal höher. Die Gruppen ohne Berufsausbildung und mit Lehre sind unter Berücksichtigung der Zeit unterrepräsentiert. Zwar sind die Kurse für diese beiden Gruppen etwas zeitaufwendiger als für Hochschulabsolventen, doch der Rückgang der beruflichen Weiterbildung von 2000 auf 2003 konzentriert sich ausschließlich auf jene ohne Berufsabschluss bzw. mit Lehrabschluss.

Ältere Beschäftigte zeichnen sich demgegenüber durch eine meist langjährige Berufserfahrung aus, die oft aber einseitig geprägt und teils nicht mehr auf dem neuesten Stand ist. Schnell gelten sie beim Arbeitgeber als „eingefahren oder wenig motiviert“ bzw. als inflexibel oder angeschlagen. Ältere nehmen gleichfalls weit unterdurchschnittlich an betrieblicher Weiterbildung teil. Dies ist keinesfalls nur auf eine geringere individuelle Motivation zurück zu führen, sondern wird in stärkerem Maße auch von der konkreten betrieblichen Arbeitssituation beeinflusst. Ältere Arbeitnehmer arbeiten in stärkerem Maße in Unternehmen mit unterdurchschnittlichem Modernisierungsschub bzw. werden schnell zum Gegenstand betrieblicher Vorruhestandspolitik. Trotz demografischer Herausforderungen hat betriebliche Personalpolitik meist noch nicht umgeschaltet von der Ausgliederung Älterer auf Sicherung und Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Erst einmal arbeitslos, finden sie kaum noch einen adäquaten Arbeitsplatz. Die Vermittlung in einen stabilen und zufrieden stellenden neuen Arbeitsplatz kommt weitgehend einem Sechser im Lotto gleich. Der rechtzeitigen Stabilisierung bestehender Arbeitsverhältnisse kommt auch hier eine ganz besondere Bedeutung zu.



Zukünftig mehr denn je, denn frühere Alternativen einer Erwerbsminderungsrente, Altersteilzeit oder eine vorzeitige Altersrente wird es kaum noch geben. Insbesondere die gering Qualifizierten unter den Älteren sind es, die immer noch aus dem Arbeitsleben herausgedrängt werden. Fast drei Viertel der über 45-Jährigen ohne beruflichen Abschluss haben – so die Expertenkommission der Bundesregierung zum lebenslangen Lernen – noch nie an Weiterbildung teilgenommen. Die Qualifizierten hingegen können auch im Alter Chancen nutzen, um ihre Qualifikationen aufzufrischen.

2. Zielgruppen des Sonderprogramms

Weiterbildung von Beschäftigten im Betrieb ist eine originäre Aufgabe von Unternehmen. Soweit jedoch die Qualifizierung über die betriebsspezifische Verwertung hinausgeht, ist eine öffentliche Förderung für Beschäftigungsgruppen mit überdurchschnittlichem Risiko der Arbeitslosigkeit sinnvoll. Ziel sollte es dabei sein, betriebliche Aktivitäten zur Ausweitung beruflicher Weiterbildung zu unterstützen. Das Sonderprogramm richtet sich auch an folgende Beschäftigte, die (noch) einen Arbeitsplatz haben:

- Beschäftigte, die ungelernt sind oder bei Berufsabschluss mehrjährig berufsfremd auf der Helferebene gearbeitet haben. Dies gilt für Unternehmen aller Größenklassen.

- un- und angelernte Arbeitslose, die neu eingestellt werden, denen eine betriebliche Beschäftigungsperspektive eröffnet wird.
- Beschäftigte, die älter als 45 Jahre und in Betrieben mit bis zu 250 Beschäftigten tätig sind.

Die Weiterbildung muss in einem bestehenden Arbeitsverhältnis erfolgen. Ziel der Förderung soll möglichst das Nachholen des Berufsabschlusses bzw. der Erwerb von möglichst anerkannten Qualifizierungsbausteinen sein. Die Schulung muss über ausschließlich arbeitsplatzbezogene Qualifizierungen hinausgehen. Die Anerkennung wird mittels eines Bildungsgutscheines erteilt. Mit der Begrenzung der Förderung Älterer (ab 45 Jahre) auf Klein- und Mittelbetriebe wird den dort meist noch niedrigeren Weiterbildungschancen Rechnung zu tragen versucht. Je kleiner das Unternehmen, umso geringer sind die Möglichkeiten betrieblicher Weiterbildung. Die Fokussierung auf Betriebe bis 250 Beschäftigte bezüglich der Förderung Älterer soll eine gezielte Förderung eröffnen.

Um die Klein- und Mittelbetriebe über diese Förderungsmöglichkeit informieren und gezielte Weiterbildung anregen zu können, hat der DGB im Rahmen einer Projektförderung zudem die Finanzierung von 250 Weiterbildungsberatern durchsetzen können. Sie sollen ihre Arbeit im Herbst aufnehmen und Klein- und Mittelbetriebe über die grundsätzlichen Förderbedingungen aufklären, den Weiterbildungsbedarf feststellen und die Betriebe möglichst bei der Organisation der Maßnahme unterstützen.

3. Umfang der Förderung

Die Förderung der BA ist für die Betriebe durchaus lukrativ.

Für Geringqualifizierte werden die anfallenden Lehrgangskosten übernommen (nach § 77 Abs. 2 SGB III). Soweit die Qualifizierung während der Arbeitszeit stattfindet, werden dem Arbeitgeber zudem 50 % bis 100 % des Bruttoarbeitsentgelts ersetzt, das für die Zeit der Schulung anfällt (nach § 235c SGB III); die Arbeitsagenturen haben bei der Erstattung des Arbeitsentgelts einen Entscheidungsspielraum, um einer betrieblichen Subventionsmentalität möglichst entgegenwirken zu können. Neu eingestellte Arbeitslose mit Qualifizierungsdefiziten können einbezogen werden, auch wenn bei den Vermittlungs- und Einstellungsgesprächen die Agenturen vorab noch keine rechtsverbindliche Zusage erteilen können.

Bei der Qualifizierung 45jähriger und älterer in Betrieben mit bis 250 Beschäftigte übernimmt

die Arbeitslosenversicherung gleichfalls die Kosten der Weiterbildung. Dies gilt auch für Lehrgänge von Arbeitskräften mit Berufsabschluss, soweit die vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen. Ein Unternehmen kann durchaus mehrere Betriebe haben, für die jeweils die Größenordnung von 250 Arbeitskräften gilt. Soweit die Älteren dieser Betriebsgrößenklasse auch als gering qualifiziert gelten, kann gleichfalls ein Zuschuss zum Bruttoarbeitsentgelt von 50 % bis 100 % gezahlt werden.

4. Sonderprogramm kann Initiativen der Betriebsräte fördern

Dieses vom DGB initiierte Programm kann Betriebsräte bei der strategischen Besetzung des Themas Weiterbildung unterstützen. Aktuelle Probleme in der betrieblichen Weiterbildung können mit Hilfe dieser Förderung besser angegangen und den Unternehmen sogar Finanzierungsalternativen für die Qualifizierung bisher benachteiligter Arbeitnehmergruppen aufgezeigt werden. Win-win-Situationen für Betriebe und Beschäftigte mit hohem Arbeitsmarktrisiko können geschaffen und gemeinsame Lösungsmöglichkeiten aufgezeigt werden. Dieses Programm ist ein Angebot an beide Betriebsparteien, sich fitter zu machen im härter werdenden Wettbewerb; die Qualifizierungspotentiale im Betrieb können und müssen besser ausgeschöpft und Geringqualifizierten sowie älteren Beschäftigten neue berufliche Perspektiven aufgezeigt werden.

Das Sonderprogramm eröffnet die Möglichkeit, das Thema Weiterbildung auf die betriebspolitische Agenda zu setzen bzw. praxisorientiert anzugehen und offen mit der Belegschaft zu kommunizieren. Vielerorts sind Konzepte zum Lebenslangen Lernen im Betrieb noch kaum über das Stadium von Entwürfen hinaus gekommen oder konzentriert sich Personalentwicklung auf qualifizierte jüngere Arbeitnehmergruppen. Wenn jetzt auch noch von Betriebsräten Geld für andere Arbeitnehmergruppen „mitgebracht“ wird, können Unternehmen eher zum „Umdenken“ bewegt werden.

In den meisten anderen EU-Ländern wird mehr in berufliche Weiterbildung investiert als bei uns. Die EU-Kommission jedenfalls zeigte, dass

- die Weiterbildungsquote deutlich unter dem EU-Durchschnitt liegt und der Abstand zu den skandinavischen Ländern sowie den Niederlanden und Großbritannien besonders groß ist.
- sich der Unterschied zu den Nachbarländern im Zeitablauf eher vergrößert².

² vgl. Europäische Kommission 2003, S. 55 ff.

Eine Betriebs- und Personalrätebefragung des WSI zeigt gleichfalls, wie unterbelichtet betriebliche Weiterbildung ist. In knapp der Hälfte der Fälle sehen die Betriebe - nach Einschätzung der Betriebsräte – keinen Bedarf für Qualifizierung und in immerhin 42 % der Fälle übernimmt der Betrieb keine Kosten: Teils ist aber auch besondere Überzeugungsarbeit notwendig, um Arbeitskräfte für betriebliche Weiterbildung gewinnen zu können. Nicht erst mit der Diskussion um Fachkräftemangel hat das Thema berufliche Weiterbildung bei Betriebsräten deutlich an Bedeutung gewonnen. Nach der WSI-Befragung 2004/05 waren 66 % der befragten Betriebsräte mit diesem Thema befasst. Nach Arbeitsschutz/Gesundheitsförderung nahm es auf der Prioritätenskala den zweiten Platz ein. Oftmals muss der Betriebsrat die Arbeitgeberseite erst vom Stellenwert der Weiterbildung überzeugen.

Nach § 98 BetrVG hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht in Fragen der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen; es bezieht sich auf Inhalte, Bestellung der für die Durchführung Beauftragten, die Auswahl des Teilnehmerkreises etc.

Einzubeziehen sind ebenso die Informations- und Beratungsrechte. Nach § 96 Abs. 2 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Planung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen die spezifischen Belange einiger Beschäftigtengruppen besonders zu berücksichtigen wie ältere Arbeitnehmer oder Arbeitnehmer mit Familienpflichten. § 96 enthält gleichfalls gute Ansatzpunkte, um die Ermittlung des betrieblichen Bildungsbedarfs einfordern zu können. Eine weitere Herausforderung besteht darin, Barrieren und Ängste bei Beschäftigten abzubauen. Das Sonderprogramm kann Anlass sein, um diese Ziele im Konsens mit der Unternehmensleitung anzugehen bzw. die Personalentwicklung auszubauen und eine längerfristige Laufbahngestaltung anzustreben.

Neue arbeitsplatzbezogene Lernformen können dabei entwickelt und ausgebaut werden. Lernängste können abgebaut und Zutrauen gestärkt werden, wenn Qualifizierung einen direkten Bezug zur eigenen Bildungs- und Erwerbsbiografie hat.

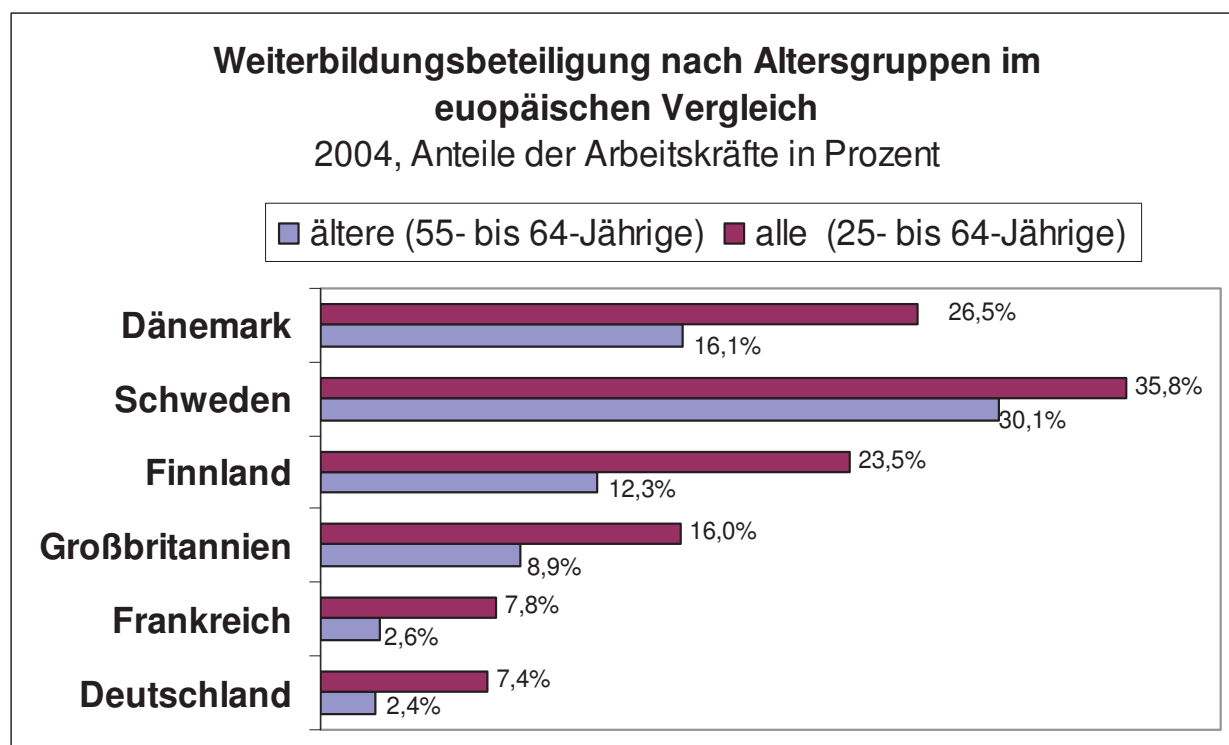
Betriebliche Weiterbildungspläne sollten einen persönlichen Nutzen erkennbar machen.

Langjährig Beschäftigte wollen möglichst an konkreten Anwendungsbeispielen lernen und das Erlernte direkt einüben. Adressatenspezifische Konzepte sind unverzichtbar, sie müssen die realen Arbeits- und Lebensbedingungen der Teilnehmer berücksichtigen.

**Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Altersgruppen Sept. 2006 ohne
Auszubildende in Mio.**

	Insgesamt	Unter 21 Jahre	21 – 30 Jahre	30 – 40 Jahre	40 – 50 Jahre	50 – 55 Jahre	55 Jahre und älter
Insgesamt	25,153	0,363	4,142	6,574	7,947	3,022	3,107
mit Berufsausbildung	18,502	0,189	2,861	4,918	5,979	2,261	2,295
ohne Berufsausbildung	2,905	0,107	0,501	0,602	0,874	0,383	0,437
ohne Angabe zur Ausbildung	3,748	0,067	0,780	1,054	1,094	0,378	0,375

Quelle: eigene Berechnungen nach BA-Statistik



5. Schlussbemerkung

Das vom Verwaltungsrat der BA durchgesetzte Sonderprogramm WeGebAU kann tatsächlich neue Brücken in der beruflichen Weiterbildung bauen und ein betriebliches Umdenken befördern. Erstmals rückt wieder eine vorbeugende – und beim Arbeitsplatz ansetzende – Förderung ins Blickfeld. Auf diese Weise werden nicht zuletzt auch die (meist langjährigen) Beitragszahlungen zur Arbeitslosenversicherung gewürdigt und die BA von evtl. drohenden Kosten für Arbeitslosengeld entlastet. Eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg dieser Initiative ist, dass

sie von Betriebsräten aufgegriffen werden. In Klein- und Mittelbetrieben können sie ab Herbst durch „Kümmerer“ bzw. Weiterbildungsberatung unterstützt werden. Zugleich werden durch die relativ großzügige Förderung konstruktive betriebliche Lösungen eröffnet.

Nicht zuletzt können Betriebsräte

- Beschäftigtengruppen mit hohem Beschäftigungsrisiko neue berufliche Entwicklungswege aufzeigen;
- Betriebe zum Umdenken bewegen, mehr in Personalentwicklung zu investieren;
- einem noch stärkeren Auseinanderdriften der betrieblichen Qualifikationsschere entgegenzuwirken;
- neue arbeitsplatznahe Qualifizierungskonzepte vorantreiben;
- auf betriebsspezifische Initiativen zur rechtzeitigen Bekämpfung eines evtl. drohenden Fachkräftemangels hinwirken.

Eine verbesserte betriebliche Qualifizierungsstrategie sollte möglichst auf einer Bestandsaufnahme des betrieblichen Qualifizierungsbedarfs aufsetzen, aber auch die Weiterbildungsbedürfnisse der Beschäftigten einbeziehen.

Ein Überblick über den Qualifizierungsstand und die künftigen Herausforderungen der Beschäftigten aller Qualifikations- und Altersgruppen ist hilfreich. Bestehende Defizite sollten erkannt und ein Weiterbildungskonzept erarbeitet werden, das auf den bereits erworbenen Fähigkeiten und Kenntnissen der Beschäftigten aufbaut. Eine Qualifizierungsbedarfsanalyse ist Grundvoraussetzung einer systematischen und längerfristigen betrieblichen Personalpolitik. Das Sonderprogramm WeGebAU kann dabei Schrittmacherdienste leisten, dass dabei auch bisher eher vernachlässigte Beschäftigtengruppen einbezogen werden.

Eine Förderung betrieblicher Weiterbildung über Sozialbeiträge muss sich die Aufgabe stellen, die starke Selektion im hoch selektiven deutschen Weiterbildungssystem nicht zu fördern, sondern möglichst zum Abbau der ungleichen Teilhabechancen beizutragen.

Beispiele zu Fördermöglichkeiten

1. Langjährig beschäftigte Hilfskräfte in der Metallbranche werden zum Mechatroniker weitergebildet. Die Maßnahme ist auf 12 Monate ausgelegt und wird mit einem Zuschuss zum Arbeitsentgelt von 50 % gefördert.
2. Ungelernte Hilfskräfte im Bereich Dentalmedizin werden zu Zahntechniker/innen und Zahntechnikhelfer/innen weitergebildet; die Bildungsmaßnahmen sind modular aufgebaut und betragen mindestens 160 Stunden pro Modul. Die Lehrgangskosten sowie 50 % des Arbeitsentgelts werden übernommen.
3. Ältere sowie gering qualifizierte Arbeitskräfte werden durch individuell zugeschnittene Qualifikationsmaßnahmen weitergebildet. Das Maßnahmekonzept enthält fünf Module mit insgesamt 546 Unterrichtseinheiten. Der Zuschuss zu den Arbeitskosten beträgt 50 bis 100 %. Die Bezahlung des Bildungsträgers übernimmt der Arbeitgeber.
4. Ältere Produktionsmitarbeiter werden in der Anwendung speicherprogrammierbarer Steuerungen qualifiziert. Die Weiterbildungskosten werden von der Arbeitslosenversicherung übernommen.
5. Geringqualifizierte Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund werden in berufsorientierter Fachsprache qualifiziert (z. B. Handlungsbegriffe, Arbeitsanweisungen, Unfallverhütungsvorschriften).
6. Lagerarbeiter ohne formalen Abschluss aber mit einschlägiger Berufserfahrung werden zum Fachlageristen qualifiziert.