

Organisierung und Finanzierung der beruflichen Weiterbildung

Rolf Dobischat
Hartmut Seifert

Dass das Bildungssystem in Deutschland im Argen liegt, pfeifen mittlerweile die Spatzen von den Dächern renovierungsbedürftiger Bildungseinrichtungen. Aber während PISA-Schock und OECD-Schelte zumindest eine vorwärts treibende Debatte im Bereich der Schulen und Hochschulen wahrnehmbar ausgelöst haben, sind die negativen Nachrichten aus dem Bereich der beruflichen Weiterbildung ohne großen politischen Nachhall schon bald wieder verklungen. Mit den massiven Kürzungen in der beruflichen Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit zieht sich die Arbeitsmarktpolitik aus ihrer ursprünglichen Kernaufgabe mehr und mehr zurück. Die Aufforderungen von OECD und EU, vermehrt das Lebenslange Lernen zu fördern, laufen ins Leere.

Individualisierung der Bildungsinvestitionen, sei es in Form monetärer oder temporärer Beteiligung, lautet das Credo, wie es prononciert auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung unlängst formuliert hat. In seinem Jahrestbericht 2000/01 rät er den Beschäftigten, aus eigenem Interesse heraus für ihr Humankapital zu sorgen. Diese Position steht nicht allein und wird u.a. auch im neuesten Deutschlandreport von Prognos vertreten. Zu bezweifeln ist aber, ob diese Empfehlungen taugen, den Weg in die lernende Wissensgesellschaft zu ebnen. Zu fürchten ist vielmehr, dass schon bald, wenn die Wirtschaftskonjunktur wieder anspringen sollte, die Klagen über Fachkräftemangel und die Rufe nach Greencards zum Import ausländischer Experten und Expertinnen vernehmlicher zu hören sein werden. So absehbar diese Reaktion aufgrund schlechter Erfahrungen in den zurückliegenden zwei Jahrzehnten auch ist, so wenig scheint dies an der akuten Ausbildungsplatzmisere zu ändern. Vorsorge ist offensichtlich kein Prinzip, von dem sich Bildungs- und Weiterbildungspolitik leiten lassen.

Letztlich hängt die Zukunftssicherung des Standortes Deutschland wesentlich von der Frage ab, ob es gelingt, eine Weiterbildungsförderung zu organisieren, die den bevorstehenden Qualifizierungsanforderungen gerecht wird. Andere Länder haben längst Antworten gefunden. So sichert in Frankreich die vor Jahren bereits eingeführte Umlagefinanzierung der Weiterbildung eine solidarische Belastung bei den Kosten. Zugleich kann Frankreich auf eine höhere Beteiligungsquote bei den Teilnehmern verweisen. Ob man in Deutschland dem Modell Frankreichs folgt und den Gesetzgeber in die Pflicht nimmt, oder ob man bestehende tarifliche Ansätze weiterentwickelt, ist zu diskutieren. Für die zweite Alternative spricht, dass die zahlreichen bereits eingeführten tarif- und betriebspolitischen Ansätze durchaus Anlass zur Hoffnung geben. Allerdings ist auch in Rechnung zu stellen, dass der Anteil der Beschäftigten schrumpft, der

von Tarifverträgen erfasst wird. Sollte sich dieser Prozess fortsetzen, wird man an einer staatlichen Flankierung nicht vorbei kommen.

Wenn Tarifvertragsparteien und Gesetzgeber als zentrale Akteure für die zukünftige Gestaltung der Weiterbildung in die Pflicht genommen werden, dann ist damit noch nicht geklärt, welchen Beitrag die Beteiligten zu leisten haben. Diese Frage wäre einfach zu lösen, wenn sich die Erträge aus Bildungsinvestitionen messen und zuordnen ließen. Bereits aktuell tragen die Beschäftigten einen nicht unerheblichen Anteil an Kosten und Zeitaufwand, wenngleich für sie der return on invest kaum gesichert ist. Die Verteilung der Kosten sollte jedoch nicht den marktmäßigen Kräften überlassen bleiben, sondern verlangt nach verlässlichen und fundierten Verteilungsmustern. So könnte für Betriebe und Beschäftigte eine Situation entstehen, die beiden Seiten Vorteile bringt.

Sicherlich ist die Reform der beruflichen Weiterbildung nicht nur eine Frage des Finanzierungsmodus. Aber ohne eine tragfähige Finanzierungsbasis lassen sich die bekannten Strukturprobleme der Weiterbildung (Beteiligung und Selektion, Zugänge, Abschlüsse und Zertifizierungen) nicht auflösen.

Weiterbildung ist aber nicht nur eine Aufgabe der Betriebe und Beschäftigten, sondern in Zukunft vermehrt auch wieder der Arbeitsmarktpolitik. Sollte sich die Auffassung durchsetzen, dass ein effizienter Arbeitsmarkt größere Anforderungen an Flexibilität und Mobilität stellt, dann werden atypische, instabile Beschäftigungsverhältnisse an Bedeutung gewinnen. Unter diesen Vorzeichen ist es schlicht kontraproduktiv, die öffentliche Weiterbildungsförderung zu amputieren. Der gegenteilige Kurs ist angesagt, wenn die Wirtschaft mit den benötigten Fachkräften versorgt werden soll. Über diese Zusammenhänge herrscht in der Gesellschaft ein hoher Konsens. Gleichwohl mangelt es an konzeptionellen Ansätzen und erst recht an deren Umsetzung. Einige Anregungen hierzu wollen die Beiträge dieses Heftes geben.

Rolf Dobischat, Dr., ist Professor für Wirtschaftspädagogik mit dem Schwerpunkt Berufliche Aus- und Weiterbildung an der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften der Universität Duisburg-Essen (Campus Duisburg).

e-mail: dobischat@uni-duisburg.de

Hartmut Seifert, Dr., ist Leiter der Abteilung WSI in der Hans Böckler Stiftung.

e-mail: hartmut-seifert@boeckler.de