



Weiterbildung mit dem Bildungsscheck NRW

CORNELIA WILKENS

► **Mit dem Bildungsscheck NRW ist ein Anreizsystem für Beschäftigte und Betriebe geschaffen worden, das die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung anregen soll. Über das Verfahren und erste Erkenntnisse zur Akzeptanz des Instruments informiert dieser Beitrag.**

Der technische Wandel vollzieht sich immer schneller. Sprach man vor einigen Jahren noch davon, dass Wissen erst nach fünf oder gar zehn Jahren veraltet, so spricht man heute von einer Halbwertszeit des Wissens von zwei Jahren. Beschäftigte müssen deswegen ihr berufliches Wissen und Können ständig aktualisieren. In Betrieben sollte eine Kultur herrschen, die Weiterbildung nicht nur ermöglicht, sondern auch fördert. Denn nur so kann die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen auf Dauer gesichert werden. Verschärft wird sich diese Situation künftig durch den demografischen Wandel, der die Betriebe vor die Herausforderung stellt, ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch passende Angebote zu fördern.

Diese Herausforderung ist zwar vielen Betrieben und Beschäftigten bewusst. Dennoch investieren sie vielfach nicht in die notwendige Weiterbildung. Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Deutschland ist besorgniserregend, und das besonders bei Beschäftigten kleinerer und mittlerer Unternehmen. In Nordrhein-Westfalen nehmen nur 26 Prozent der knapp vier Millionen Beschäftigten in Betrieben mit bis zu 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teil.¹

WAS IST DER BILDUNGSSCHECK, UND WIE ERHÄLT MAN IHN?

Anfang 2006 hat das nordrhein-westfälische Arbeitsministerium das Förderprogramm „Bildungsscheck NRW“ gestartet. Finanziert wird das Programm aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Es richtet sich insbesondere an Beschäftigte kleinerer und mittlerer Unternehmen, die länger nicht an einer Weiterbildung teilgenommen haben.

Für den Bildungsscheck gibt es zwei Zugangswege. So kann der Betrieb für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bildungsschecks erhalten oder aber auch der einzelne Beschäftigte direkt. Für die gewählte Bildungsmaßnahme übernimmt das Land 50 Prozent der Teilnahmegebühren (bis maximal 500 Euro). Je nach Zugang tragen entweder die Betriebe oder die Beschäftigten selbst die andere Hälfte der Kosten.

Der Betrieb oder der einzelne Beschäftigte muss sich vor Erhalt des Bildungsschecks in einer der über 200 Beratungsstellen in NRW beraten lassen. Beratungsstellen sind u. a. die Kammern, Volkshochschulen, Beratungsnetzwerke und Einrichtungen der Wirtschaftsförderung, die zu einer neutralen, trägerunabhängigen Beratung verpflichtet sind. Nach erfolgter Beratung erhalten die Beratenen den Bildungsscheck bei der Beratungsstelle und können ihn beim Weiterbildungsanbieter einreichen. Das Besondere für den Betrieb oder den Beschäftigten ist die Einfachheit des Verfahrens: Es muss kein Antrag für den Bildungsscheck oder dessen Einlösung gestellt werden; dies übernimmt der Weiterbildungsanbieter, bei dem der Kurs stattfindet.

FINANZIELLE FÖRDERUNG UND KOSTENLOSE BERATUNG

Das Ziel des Bildungsschecks ist es, Beschäftigten und Betrieben einen Impuls zu geben, (mehr) in Weiterbildung zu investieren. Dabei sollen vor allem bildungsungewohnte Beschäftigte erreicht werden. Deswegen sind zum Bildungsscheckverfahren nur diejenigen zugelassen, die in den letzten zwei Jahren an keiner betrieblich veranlassten Weiterbildung teilgenommen haben. Um Betrieben einen möglichst einfachen, unterstützenden Zugang und einen möglichst nachhaltigen Anstoß zur Weiterbildung zu geben, bietet der Bildungsscheck ein Anreizsystem, das aus zwei Elementen besteht:

Durch die *direkte Förderung* der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer wird ein konkreter, finanzieller Anreiz geboten. Weiterbildungsabstinent ist ein nicht zu vernachlässigender Teil der Beschäftigten und sind Betriebe mitunter deswegen, weil sie sich Qualifizierungen finanziell nicht leisten können.²

Durch eine *kostenlose Beratung*, die der Vergabe eines Bildungsschecks vorangeht, erhalten Betriebe oder einzelne Beschäftigte Unterstützung bei der Wahl einer passenden Weiterbildung. Gerade bildungsungewohnten Beschäftigten

oder weiterbildungsinaktiven Betrieben fällt es oft schwer zu ermitteln, welche Weiterbildung sinnvoll ist. Dies ist nicht zuletzt auch einem sehr unübersichtlichen Weiterbildungsmarkt in Deutschland geschuldet. Die Wahl eines geeigneten Angebotes und Weiterbildungsanbieters kann zur Herausforderung werden. Hier kann in der Regel nur eine Beratung helfen.

Im Übrigen ist davon auszugehen, dass auch bei bildungsnahen Personen und bei weiterbildungsaktiven Betrieben der Beratungsbedarf in den letzten Jahren zugenommen hat und auch weiter zunehmen wird. Denn durch die Erosion der Normalarbeitsverhältnisse müssen Beschäftigte viel häufiger als früher ihren Arbeitsplatz wechseln. Sie sind gezwungen, sich ständig umzuorientieren. Um diese Umstellungen erfolgreich zu bewältigen, ist Beratung eine gute und erforderliche Unterstützung. Aufgrund des schneller werdenden technischen Wandels und des höheren Wettbewerbsdrucks ist die Situation bei den Betrieben ähnlich. Innerbetriebliche Wandlungsprozesse und Umstrukturierungen sind häufiger erforderlich und müssen immer schneller vollzogen werden. Auch hier hilft Beratung.

Aufgabe der Bildungsscheck-Beratungsstellen ist es, Transparenz in den unübersichtlichen Weiterbildungsmarkt zu bringen und vor allem mit den Bildungsinteressierten gemeinsam zu ermitteln, welche Weiterbildungen für sie bzw. die Beschäftigten eines Betriebes im Moment und künftig geeignet sein können. Dabei kann es notwendig werden, eine Berufswegeberatung durchzuführen oder die Qualifizierungserfordernisse in Betrieben aufgrund arbeitsorganisatorischer Neuerungen zu ermitteln. So erhalten Personen, die keine Vorstellung von ihren eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten oder den Qualifizierungserfordernissen der Beschäftigten haben, die Möglichkeit, in eine Weiterbildungsmaßnahme einzusteigen.

Beratung kann in solchen Fällen mit hohen Anforderungen verbunden sein. Deswegen werden den Bildungsscheckberaterinnen und -beratern gezielt Qualifizierungen z. B. zur Berufswegeberatung und betrieblichen Beratung angeboten, die gut nachgefragt werden. Ein zentrales Element des Anreizsystems „Bildungsscheck NRW“, das für eine hohe Verbreitung und Akzeptanz bei den Teilnehmenden sorgt, ist ein einfaches Verfahren. Denn vielfach werden nach unserer Erfahrung öffentliche Förde-

rungen nicht genutzt, weil die damit verbundenen Verfahren undurchschaubar und zu aufwändig sind.

WER NUTZT DEN BILDUNGSSCHECK?

Für das Funktionieren des Anreizsystems spricht der bisherige Erfolg des Instruments.³

Seit Programmbeginn Ende Januar 2006 wurden ca. 100.000 realisierte Teilnahmen an Weiterbildung gefördert. Macht man sich ein differenzierteres Bild über diejenigen Beschäftigten und Betriebe, die den Bildungsscheck nutzen, so erhält man auch hier positive Ergebnisse:

- So haben immerhin fast die Hälfte der Bildungsscheckempfängerinnen und -empfänger in den letzten fünf Jahren oder schon länger an keiner Weiterbildung teilgenommen. Bei dieser Personengruppe, die schon so viele Jahre weiterbildungsabstinent ist, wird das Ziel des Bildungsschecks, Bildungsungelehrte (wieder) in Weiterbildung zu bringen, auf jeden Fall erreicht.
- Weit über die Hälfte der Betriebe geben an, dass es durch den Bildungsscheck gelingt, mehr Beschäftigte an Weiterbildung zu beteiligen und insbesondere auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu qualifizieren, die bei Weiterbildung meist zu kurz kommen.
- Die Weiterbildungsberatung wird von den einzelnen Beschäftigten und den Betrieben als gute Unterstützung angesehen. So geben über zwei Drittel der Unternehmen an, dass sie die Beratung als sehr hilfreich ansehen. Über 70 Prozent der Beschäftigten, die den Bildungsscheck genutzt haben, können sich vorstellen, die Beratung durch die Bildungsscheckberatungsstelle auch künftig in Anspruch zu nehmen.

GEWINN FÜR BESCHÄFTIGTE UND BETRIEBE

Unabhängig von dem Hauptziel des Bildungsschecks, Investitionen in Weiterbildung zu stimulieren, hat das Bildungsscheckverfahren noch einen weiteren positiven Effekt: Sowohl die betrieblichen Weiterbildungsbedarfe als auch die inhaltlich weiter gefassten individuellen beruflichen Weiterbildungsinteressen werden gemeinsam in den Blick genommen werden. So dürfen Betriebe mit dem Bildungsscheck für die Beschäftigten keine reinen betrieblichen Anpassungsqualifizierungen durchführen lassen. Vielmehr muss bei der Weiterbildung auch der vom Betrieb unabhängige berufliche Nutzen für den Beschäftigten mitgedacht werden. Dadurch entsteht sowohl für den Betrieb als auch für die Beschäftigten ein Gewinn.

Durch das Instrument Bildungsscheck kann somit die oft kritisierte Segmentierung der Verantwortlichkeiten in betriebliche und berufliche Weiterbildung in Ansätzen überwunden werden. ■

Anmerkungen

- 1 BMBF (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung. Integrierter Gesamtbericht. Berlin/Bonn 2006 sowie SALSS GmbH, unveröffentlichtes Papier, Bonn 2006
- 2 s. u. a. Europäische Kommission (Hrsg.): Europäische Beschäftigungs- und Sozialpolitik. Eurobarometer Spezial 261. Brüssel, S. 42. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs261_de.pdf (Stand 13.12.2007)
- 3 Alle im Folgenden gemachten Angaben stammen aus der fachlich-qualitativen Begleitung der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH in Bottrop (G.I.B) und aus der Evaluation des Bildungsschecks, die durch die SALSS GmbH in Bonn durchgeführt wird.

Antworten auf häufig gestellte Fragen zum Bildungsscheck NRW im Netz unter www.Bildungsscheck.NRW.de