



7 | WEITERBILDUNG. AM BALL BLEIBEN.



DIE HERAUSFORDERUNGEN

Die Kombination aus einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung und wirtschaftlichem Strukturwandel birgt Sprengkraft. Unternehmen und andere Arbeitgeber können ihren Qualifikationsbedarf immer weniger durch junge Menschen, also Absolventen von Schule, Lehre und Hochschule abdecken. Wir stehen vor einer Qualifikationsherausforderung, die nur durch eine Aufwertung der Weiterbildung gelöst werden kann. In der österreichischen Bildungspolitik und vor allem der Bildungsfinanzierung kommt der Weiterbildung aber nicht jene Bedeutung zu, die sie angesichts der Herausforderungen haben sollte. Der Großteil der Weiterbildungskosten wird privat getragen. Ohne Hinzurechnung der AMS-Mittel betragen die öffentlichen Investitionen in Weiterbildung unter 3 % der Gesamtausgaben für Bildung! Zusätzlich ist die Förderungslandschaft für Weiterbildung von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich, zersplittert und wenig übersichtlich.

UNSERE POSITIONEN

Bewusstseins- und Kulturwandel einleiten

Es muss gelingen, Bildung als lebenslangen Prozess zu verankern. Nur so können wir in einer wissens- und innovationsgetriebenen Wirtschaftswelt wettbewerbsfähig bleiben. Weiterbildung wird damit zu einer wesentlichen Komponente der Wirtschafts- und Standortpolitik. Dafür bedarf es eines umfassenden Bewusstseins- und Kulturwandels. Weiterbildung und Lernen müssen als etwas Notwendiges und Selbstverständliches wahrgenommen werden. Entscheidend ist, das verbreitete Anspruchdenken zu überwinden. Ein Fokus auf Weiterbildungsrechte und Ansprüche aufgrund durchlaufener Weiterbildung sind kontraproduktiv und stehen der Notwendigkeit eines umfassenden Aufbruchs im Wege.

Die vielfältige Weiterbildungslandschaft als Stärke begreifen

Das Nebeneinander von öffentlichen, gemeinnützigen und gewinnorientierten Anbietern und die daraus resultierenden Marktprozesse sind eine besondere Stärke der österreichischen Weiterbildung. Der Wettbewerb zwischen den Anbietern stellt eine hohe Bedarfsorientierung und Reaktionsfähigkeit des Angebots an sich rasch ändernde Anforderungen der Wirtschaft und der Individuen sicher.

Die Weiterbildung fördern

Sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer sind Bildungsaufwendungen Zukunftsinvestitionen zur nachhaltigen Sicherung und Weiterentwicklung erreichter Positionen. Trotz sehr hoher Ausgaben durch Unternehmen und Individuen müssen wir von Unterinvestitionen in Weiterbildung ausgehen. Die Gründe dafür liegen insbesondere in unvollständigen Informationen sowie einer Unsicherheit hinsichtlich einer Nutzenrealisierung im konkreten Individualfall. Um diese strukturelle Unterinvestition langfristig auszugleichen, bedarf es einer aktiven Politik zur Förderung der Weiterbildung, eingebettet in eine umfassende Strategie des lebenslangen Lernens. Nur so kann es gelingen, die hohe Produktivität der Arbeit und das darauf beruhende hohe Lohnniveau in Österreich zu halten, Arbeitslosigkeit zu vermeiden und sozialer Exklusion aufgrund fehlender Basiskompetenzen vorzubeugen.

Bessere Rahmenbedingungen setzen

In der Weiterbildungspolitik bedarf es eines anderen Instrumentariums als in anderen Bereichen der Bildungspolitik, wo primär der Staat die Bildung bereitstellt, und/oder den Löwenanteil der Kosten übernimmt: Eine direkte Regulierung ist in der Weiterbildung weder möglich noch zielführend. Anstelle von detaillierten Vorgaben oder Vereinheitlichungsanstrebungen bedarf es einer politischen Kontextsteuerung, etwa via Steuergesetze oder Förderungen. Im Sinne einer höchstmöglichen Effizienz eingesetzter Mittel soll in der Weiterbildungspolitik daher folgendes Prinzip gelten:

So viel Regulierung wie notwendig und so viel Markt wie möglich

- Wir brauchen klare, bundesweit gleiche und in sich konsistente Prinzipien der Weiterbildungsfinanzierung durch die öffentliche Hand.
- Zentrales Element der Qualitätssicherung in der Weiterbildung ist der Wettbewerb zwischen den Anbietern.
- Öffentliche Förderungen sollen primär lernerzentriert (Subjektförderung) und so gestaltet sein, dass sie eine Hebelwirkung für weitere private Investitionen entwickeln.
- Zur Realisierung übergeordneter bildungspolitischer Interessen etwa im Bereich von Basiskenntnissen und zur Sicherung von Weiterbildungsangeboten, die sich einer Marktsteuerung entziehen, bedarf es weitergehender Interventionen: Subventionen („Objektförderung“) an dafür in Frage kommende Bildungsanbieter, weitere öffentliche Förderungen für besondere Zielgruppen, Teilnahmeverpflichtungen etwa im Rahmen der Schulung von Arbeitslosen etc.
- Zur Schaffung der notwendigen Markttransparenz bedarf es eines Ausbaus der Berufsorientierung für Erwachsene.

UNSERE FORDERUNGEN

Bildungsfinanzierung: Entscheidend ist, was gelernt wird und nicht wo oder in welchem Alter

Alle Ausbildungen bis Maturaniveau, die im formalen Bildungswesen kostenfrei sind, sollen auch im Falle des Nachholens durch Erwachsene an Weiterbildungseinrichtungen kostenfrei sein. Weder das Alter der Lernenden noch die Rechtsform des Bildungsanbieters soll ein prinzipieller Ausschließungsgrund sein.

Hinsichtlich der Frage, ob die öffentliche Finanzierung durch Direktzahlungen an Bildungsan-

bieter („Objektförderung“) oder durch individuelle Förderungen („Subjektförderung“) erfolgt, sollen folgende Grundsätze gelten:

Direktsubventionen an Bildungsanbieter auf nicht-marktfähige Angebote beschränken

Dies betrifft vor allem die allgemeine Erwachsenenbildung und hier insbesondere den Bereich grundlegender Kulturtechniken. Unter Direktsubventionen fallen auch öffentlich finanzierte Personal- und Sachressourcen an Schulen und Hochschulen.

Subjektförderung in der Weiterbildung als Prinzip etablieren

Im Falle beruflicher Weiterbildungen soll eine gemeinsame Mittelaufbringung durch die Lernenden, Arbeitgeber und öffentlicher Hand die Regel sein. Ausgehend vom Status quo der Ressourcenaufbringung (Zeit, Infrastruktur, finanzielle Mittel) muss dies eine erhebliche Aufstockung der öffentlichen Mittel für Weiterbildung zur Folge haben. Zur Organisation der gemeinsamen Mittelaufbringung müssen folgende Schritte gesetzt werden:

Förderungen für weiterbildungsaktive Unternehmen verbessern

Die betriebliche Weiterbildung für Beschäftigte im Rahmen einer präventiven aktiven Arbeitsmarktpolitik muss weiterentwickelt und ausgebaut werden. Steueranreize für Weiterbildungsinvestitionen durch Unternehmen sollen nicht nur für unselbstständig Beschäftigte, sondern auch von Unternehmern selbst in Anspruch genommen werden können.

Die Basis für individuelle Bildungskonten schaffen

Als transparentes und attraktives Finanzierungsinstrument für Weiterbildung sollen individuelle Bildungskonten geschaffen werden. Auf einem Bildungskonto bei einer Bank oder einer Versicherung angesparte Mittel sollen mit einem staatlichen Zuschuss von mindestens 30 % prämiert werden. Einen ähnlichen Anreiz soll es auch für die Einzahlungen der Bundesländer auf die Bildungskonten ihrer Landesbür-

ger geben. Neben der Setzung von Anreizen für privates Bildungssparen und der damit verbundenen „Hebelwirkung“ öffentlicher Aufwendungen ermöglichen die Bildungskonten eine Bündelung der zersplitterten und unübersichtlichen Förderungen auf Länderebene. Neben einer gesetzlichen Grundlage für die Bildungskonten sind Akkreditierungsstandards für Weiterbildungseinrichtungen notwendig, die Mittel aus den Bildungskonten entgegennehmen wollen.

Berufsorientierung für Erwachsene ermöglichen

Die über die individuellen Bildungskonten angesparten Mittel sollen auch für Angebote im Bereich der Berufs- und Bildungsberatung sowie Potenzialanalysen bei privaten und öffentlichen Anbietern verwendet werden können.

