

Präsident Dipl.-Ing. Peter Mitterbauer
Präsident der Industriellenvereinigung
15.3.2001

Einleitungsstatement

(anlässlich einer Podiumsdiskussion am Renner Institut zum Thema „Wer zahlt, schafft an“)

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen **Dank** für die Einladung zur heutigen Veranstaltung. Das Thema ist unabhängig von Wahlkampfzeiten von großer Bedeutung. Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen sind tatsächlich, wie der Untertitel auf der Einladung sagt, die „zentrale Herausforderung zukünftiger Bildungspolitik“. Es ist schade, dass diesem Untertitel die Zeile „wer zahlt, schafft an?“ vorangestellt wurde. Keine Frage, dieser Titel ist spritzig und fällt auf, doch er geht am Kern der Sache vorbei und fällt in Zuspitzung auf einen möglichen Interessenkonflikt zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zurück in alte Denkschablonen.

Ich meine die **Frage des lebensbegleitenden Lernens ist zu wichtig, als dass darauf irgendwelche Sentiments ausgespielt werden sollten**. Denn das lebensbegleitende Lernen ist ein Thema, bei dem es große Gemeinsamkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gibt. Das lebensbegleitende Lernen ist tatsächlich eine zentrale Herausforderung und es liegt in der **gemeinsamen Verantwortung von Staat, Unternehmen und dem Einzelnen**, dieses Konzept mit Leben zu erfüllen. Denn nur wenn man das kontinuierliche Lernen als gemeinsame Aufgabe wahrnimmt, wo jedem Akteur unterschiedliche Aufgaben zukommen, werden wir es tatsächlich schaffen, unser Bildungssystem den neuen Anforderungen anpassen zu können.

Wir sind auf dem richtigen Weg! Eine **Reihe von Initiativen wurden bereits gesetzt:**

- die Bundesregierung hat lebensbegleitendes Lernen zu einem Schwerpunkt erklärt

- auch auf EU-Ebene spielt das Thema des lebensbegleitenden Lernens eine wachsende Rolle: Die Europäischen Räte von Lissabon und Feira standen unter anderem auch im Zeichen des lebensbegleitenden Lernens.
- Ich freue mich auch über die Initiative der Europäischen Kommission mit dem Memorandum on Lifelong Learning eine EU-weite Diskussion zur konkreten Umsetzung dieses Konzepts gestartet zu haben.

Lassen Sie mich nun **die Idee, oder besser, die Notwendigkeit nach lebensbegleitendem Lernen aus der Sicht eines Unternehmers und eines Interessenvertreters** skizzieren. Die Herausforderungen, die von technologischem Fortschritt, Internationalisierung und steigenden Qualitätsansprüchen der Kunden ausgehen, drückt sich in einer enorm gewachsenen Bedeutung eines strategischen Human-Resources-Management aus. Neben all den Fragen der Personalplanung, des Personalmarketings, der Arbeitsorganisation etc. spielt dabei insbesondere die kontinuierliche Entwicklung des Wissens und der Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine zentrale Rolle.

Wenn ich dabei an mein Unternehmen, die **Miba AG** denke: Gerade in einer Branche, in der rund die Hälfte des Umsatzes mit Produkten erzielt wird, deren Technologie nicht älter als drei Jahre ist, müssen die erforderlichen Kompetenzen der Mitarbeiter ständig erneuert werden. Dazu kommt die Abkehr von tayloristischen Produktionsprozessen hin zu einer prozessorientierten und flachen Organisationsstruktur, die von Mitarbeitern neben Fachwissen, soziale Fähigkeiten vor allem aber **Eigeninitiative und Selbstverantwortung** verlangen. In anderen Worten: Das Wissen, die Fähigkeiten und vor allem das Engagement der Mitarbeiter stehen immer mehr im Mittelpunkt der Leistungserstellung. Der Erfolg eines Unternehmens hängt entscheidend davon ab, inwieweit es ihm gelingt, das Geschick sowie die intellektuellen und innovativen Fähigkeiten der Mitarbeiter optimal einzusetzen.

Bei Miba sehen wir die ständige **Wissenserneuerung als strategischen Prozess**, an deren Basis ein jährliches Mitarbeitergespräch steht, in dem Potentiale und Entwicklungsbedürfnisse besprochen und Maßnahmen vereinbart werden. Darüber hinaus versuchen wir von unserer langfristigen Unternehmensstrategie Kernkompetenzen abzuleiten, über die

jeder Mitarbeiter verfügen muss. Wir sind sehr stolz auf diesen strategischen Zugang zur Personalentwicklung.

Die allermeisten Unternehmen Österreichs, vor allem aus der Industrie sehen das ähnlich. Wir sind uns bewusst, dass der **Schlüssel zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit im kontinuierlichen Lernen und "Besser werden" besteht**. Es ist daher kein Wunder, dass Unternehmen ihre Anstrengungen zur Anpassung und Entwicklung der Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter in letzter Zeit **deutlich erhöhen und diesbezüglich Gewaltiges leisten**. Die direkten Kosten für Weiterbildung belaufen sich in der Industrie auf etwa 1,6% der Lohn- und Gehaltssumme. Würde man die indirekten Kosten noch dazu rechnen, käme man wahrscheinlich auf das 3 bis 4 fache dieses Wertes.

Natürlich haben wir dabei ein Ziel im Auge. Weiterbildung um der Weiterbildung willen können und dürfen wir uns nicht leisten. Wenn auch der Teil der Bildungsanstrengungen, der in Richtung allgemeiner und persönlichkeitsbildender Maßnahmen fließt, kontinuierlich steigt, und bei vielen Unternehmen bereits 50% ausmacht, bilden **Zielorientierung und Effizienzüberlegungen die Basis für Bildungsentscheidungen**. Wir müssen sicherstellen, dass die vorhandenen Ressourcen bestmöglich genutzt werden, sodass für Mitarbeiter und Unternehmen tatsächlich ein Mehrwert erzielt wird. Das ist leichter gesagt als getan. Die meisten Unternehmen stehen in Fragen des Bildungscontrollings noch ganz am Anfang. Umso wichtiger ist es, die Frage nach einer **höchstmöglichen Effizienz der betrieblichen Weiterbildung zu thematisieren und als Ziel anzuerkennen**.

Doch nicht nur die Unternehmen, **auch die Mitarbeiter sind gefordert**. Eine der wichtigsten Qualifikationsanforderungen der Gegenwart und noch stärker der Zukunft, ist die Bereitschaft zum kontinuierlichen Weiterlernen und das Bewusstsein, **Verantwortung für die eigene Beschäftigungsfähigkeit haben**. Erwachsene Menschen können die Verantwortung für etwas so wichtiges und so fundamentales wie die eigenen Qualifikationen, nicht auf den Arbeitgeber oder den Staat abschieben. Das, meine Damen und Herren, ist einer der Kernpunkte zur Verwirklichung des lebensbegleitenden Lernens. **Bildung ist eine lebensbegleitende Aufgabe und auch eine Verpflichtung**. Hier müssen wir es

schaffen, bei allen Erwerbstätigen oder besser noch, bei allen in Österreich lebenden Menschen ein Umdenken zu erreichen

Meine sehr geehrten Damen und Herren!

Lassen Sie es mich nochmals klar herausstreichen: Arbeitgeber und Arbeitnehmer verfolgen im Prinzip die selben Ziele. Während Unternehmen ihre Anstrengungen zur Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeiter erhöhen mit dem Ziel wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Arbeitnehmer ihre Anstrengungen erhöhen, mit dem Ziel ihre employability zu erhalten. Zwischen diesen beiden Anforderungen besteht absolute Zielkompatibilität. **Gemeinsame Anstrengungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie verbesserte Rahmenbedingungen sind daher das Gebot der Stunde.**

Leider beschränken sich Diskussionen um Weiterbildung oft auf einen quantitativen Aspekt. Ich warne davor, die Diskussion über Weiterbildung nur auf Fragen zu beschränken, wie: Wie viel Geld wird in Weiterbildung investiert, wie viele Kurse werden pro Mitarbeiter besucht, wie lange werden Mitarbeiter freigestellt etc. Eine solche Sichtweise geht an der tatsächlichen Problemstellung immer mehr vorbei. Ich erhoffe mir, dass die Diskussion zum lebensbegleitenden Lernen uns von dieser überkommenen Sichtweise wegführt. Denn insbesondere **die betriebliche Weiterbildung lässt sich immer weniger in traditionelle Schemen pressen.** Klassische seminaristische Formen der Weiterbildung werden zunehmend durch innovativere und besser funktionierende Methoden ersetzt. Training on the job und Coaching und vor allem das Lernen über neue Medien seien als einige Beispiele für Methoden genannt mit denen in den Unternehmen versucht wird, den Lerntransfer, also die Anwendung und Nutzarmachung des Gelernten für die Praxis, sicherzustellen. Insbesondere das Internet und vor allem spezifische Intranetlösungen bieten völlig neue und vor allem flexible Lernmöglichkeiten.

Wir brauchen ein **neues Verständnis von Weiterbildung.** Auf der einen Seite eine Kultur des Vertrauens zwischen Unternehmen und Mitarbeiter eine große **Eigenverantwortung** des einzelnen Mitarbeiters. Auf der anderen Seite brauchen wir **neue Wege der Diskussion zwischen den Sozialpartner.** Neue Formen des on-the-job-trainings machen alte Themen der Auseinandersetzung weitgehend obsolet. Wenn Weiterbildung zuneh-

ment durch Coaching und intranetgestütztes Lernen organisiert ist, verliert etwa die Frage nach Seminartagen, also die klassische Frage der Bildungsfreistellung, an Bedeutung.

Die vielzitierte **OECD Studie** zur Finanzierung des lebensbegleitenden Lernens bringt zum Ausdruck, dass Unternehmen im Bereich der Weiterbildung sehr viel tun und dass auch der Beitrag der Arbeitnehmer beträchtlich ist. Dennoch attestiert die OECD Österreich **eine Lücke von 15 Milliarden im Bereich der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung**. Ich möchte diese Lücke zwar nicht zu allzu wörtlich nehmen. Dafür ist die Datenlage zu ungenau und ich weiß zu gut, dass es aufgrund der wachsenden Bedeutung informeller Lernarrangements zunehmend schwieriger wird, Weiterbildungsanstrengungen in Geld zu messen.

Doch ein wenig zu Herzen nehmen sollten wir uns diese OECD-Aussage schon. Ich habe bereits auf die gemeinsame Verantwortung von Individuen, Unternehmen und Staat hingewiesen. Während **Unternehmen traditionell am meisten zur Weiterbildung beitragen, hat die staatliche Seite erst begonnen, ihre diesbezügliche Aufgabe zu erkennen**. Im Gegensatz zur Erstausbildung, die praktisch vollständig von der öffentlichen Hand finanziert wird, liegt der Finanzierungsschwerpunkt der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung in privater Hand. Diese **starke Orientierung an der Erstausbildung wird zunehmend obsolet** und passt immer weniger in eine moderne Wirtschafts- und Arbeitswelt. Wir erkennen immer besser die kürzer werdenden Halbwertszeiten des Wissens und sehen, dass immer mehr ältere Arbeitskräfte sich mit neuen Technologien und Arbeitsweisen vertraut machen müssen. Ein Umdenken und eine Überwindung der extremen Erstausbildungszentrierung unseres Bildungssystems ist daher notwendig.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, **das ist beileibe kein Ruf nach einer starken Rolle des Staates im Bereich der Weiterbildung**. Zumindest für die berufliche Weiterbildung Erwerbstätiger gibt es einen funktionierenden Weiterbildungsmarkt, der durch Regulierungen und Vorschriften nicht eingeschränkt werden darf. Eine Angebotssteuerung und jede Form der Formalisierung durch staatliche Regulierungen und Vorschriften wäre der notwendigen Vielfalt und Flexibilität der betrieblichen Weiterbildung abträglich.

Doch wo die öffentliche Hand eine wichtige Rolle spielen könnte, das ist bei der **Förderung der Nachfrage**. Ein wegweisender Schritt dazu war die **Einführung eines Weiterbildungsfreibetrages im Zuge der letzten Steuerreform**. Seit 2000 können Unternehmen für Weiterbildungsausgaben einen Freibetrag von 9% geltend machen, allerdings nur für Kurse bei externen Anbietern und nicht für Weiterbildungsanstrengungen innerhalb des eigenen Unternehmens. Aus diesem Grund geht von dieser Regelung nur eine geringe Entlastung der Unternehmen aus, doch sie zeichnet die Richtung für die zukünftige Entwicklung vor. Der **9% Freibetrag** in Österreich ist ohne Zweifel **ein wichtiges Signal**, das von den Unternehmen tatsächlich als Anerkennung ihrer Leistungen verstanden wird. Damit von diesem Freibetrag jedoch spürbare Entlastungen und ein echter Anreiz ausgeht, mehr in Weiterbildung zu investieren muss er auf **mindestens 20% erhöht werden** und vor allem, **auch für interne Weiterbildungsinvestitionen**, etwa für Investitionen in die interne Lerninfrastruktur oder den Ankauf von Lernsoftware, **anwendbar gemacht werden**.

Ähnliches könnte auch auf der **Seite der Arbeitnehmer** getan werden. Denn auch Arbeitnehmer müssen in Weiterbildung investieren und sollten daher entsprechend entlastet werden bzw. Anreize geboten bekommen. Durch Steuererleichterungen oder die Einführung bzw. Erhöhung von Bildungskonten könnte die öffentliche Hand auch hier einen wichtigen Beitrag leisten.

Wir brauchen **Anreize**, mehr in Weiterbildung zu investieren. Durch eine Förderung der Nachfrage bei Unternehmen und bei Individuen kann die öffentliche Hand ihrer Mitverantwortung für die Anpassung und Entwicklung von Qualifikationen nachkommen, **ohne dass ein riesiger ineffizienter bürokratischer Apparat entsteht** oder die Bedarfsorientierung der Weiterbildung gefährdet wird. Ein Vorbild für die weitere Entwicklung in Österreich ist **Holland**. Dort kann ein Weiterbildungsfreibetrag von 20% für externe und interne Weiterbildung geltend gemacht werden. Zur Förderung bestimmter Zielgruppen kann teilweise ein noch höherer Freibetrag in Anspruch genommen werden: Abhängig vom Alter des Arbeitnehmers und der Größe des Unternehmens beträgt der Freibetrag bis zu 40%!

Meine sehr geehrten Damen und Herren, **die Welt von heute verlangt andere Antworten als die Welt von gestern.** Ich appelliere an Sie und an alle Entscheidungsträger und Meinungsbildner, die notwendige Aufwertung der Weiterbildung gemeinsam anzugehen und ausgefahrene Wege zu verlassen. Das gilt für alle Parteien, für die Sozialpartner und für die Bundesregierung. Lebensbegleitendes Lernen ist eine gemeinsame Aufgabe und liegt in gemeinsamer Verantwortung von uns allen.

Vielen Dank für Ihr Interesse!