

Bildung

Betriebliche Weiterbildung

Position

Stand: Oktober 2018

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Weiterbildung – ein Lebensauftrag

Qualifizierte Mitarbeiter sind ein entscheidender Wettbewerbsfaktor für die Unternehmen. Da der Nachwuchs immer knapper und die Belegschaft immer älter wird, ist lebenslanges Lernen so wichtig wie noch nie. Grundvoraussetzung für die Bereitschaft zur Weiterbildungsteilnahme sind Eigeninitiative und Eigenverantwortung jedes Einzelnen für die persönliche Berufs- und Bildungsbiografie sowie eine ständige Bereitschaft, Neues zu lernen.

Die vorhandenen Mitarbeiter bestmöglich zu qualifizieren und sie kontinuierlich weiterzubilden, ist das Gebot der Stunde. Lebenslanges Lernen ist wichtig, um berufliche Fähigkeiten und Wissen zu erhalten, anzupassen und zu erweitern. Dies haben die Unternehmen erkannt und investieren bundesweit jährlich rund 33,5 Milliarden Euro in die Weiterbildung.

Für die Verwirklichung einer am unternehmerischen, individuellen und prozessorientierten Bedarf ausgerichteten Weiterbildung braucht es geeignete Rahmenbedingungen, bedarfsorientierte Angebote sowie die Motivation für deren aktive Nutzung. Ein Weiterbildungsgesetz entbehrt hingegen jeglicher Grundlage, weil gezielte und marktkonforme Weiterbildungsaktivitäten dadurch nicht erhöht werden.

Der Rohstoff Wissen erzeugt einen entscheidenden Vorsprung im weltweiten Wettbewerb – daher gilt es, insbesondere vor dem Hintergrund der digitalen Transformation in allen Lebens- und Arbeitsbereichen, betriebliche Weiterbildung weiter zu fördern und zu stärken, damit die bayerischen Unternehmen an der Spitze bleiben. Unser Positionspapier zeigt Wege auf, wie dieses Ziel erreicht werden kann.

Bertram Brossardt
15. Oktober 2018

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens	4
1.1 Globalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel	4
1.2 Aus Sicht der Individuen	5
1.3 Aus Sicht der Unternehmen	6
1.4 Rolle der Politik	6
2 Mitarbeiter konsequent fördern	8
2.1 Ältere Mitarbeiter	8
2.2 Geringqualifizierte	8
2.3 Personen mit Migrationshintergrund oder Fluchtgeschichte	9
2.4 Rolle der Politik	9
3 Lernen im Unternehmen ausbauen	11
3.1 Weiterbildungsinvestitionen der Betriebe	11
3.2 Weiterbildung in KMU	11
3.3 Rolle der Politik	12
4 Transparenz verbessern	13
4.1 Angebote der Bundesagentur für Arbeit	13
4.2 Angebote der Verbände	13
4.3 Angebote des Staats	15
4.4 Anforderungen an die Bildungsträger	15
5 Akademische Weiterbildung fördern	16
5.1 Beruflich Qualifizierte an den Hochschulen	16
5.2 Maßnahmen, um die akademische Weiterbildung zu fördern	16

Position auf einen Blick

Handlungsempfehlungen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung

Die betriebliche Weiterbildung leistet einen elementaren Beitrag, wenn es darum geht, die Wettbewerbsfähigkeit der bayerischen Wirtschaft zu erhalten. Denn die Unternehmen im Freistaat brauchen hervorragend ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit aktuellem Know-how.

Für die Verwirklichung einer an unternehmerischen, individuellen und prozessorientierten Bedarfen ausgerichteten Weiterbildung stehen sowohl die Politik und Unternehmen als auch die professionellen Weiterbildungsanbieter und jeder Einzelne in der Verantwortung. Noch mehr Mitarbeiter müssen zielgerichtet und am Unternehmensbedarf orientiert weitergebildet werden. Dabei müssen insbesondere digitale Kompetenzen noch mehr als heute zum selbstverständlichen Gegenstand der Weiterbildung werden.

Grundlage dafür ist auch die zielgenauere Förderung von Beschäftigten, die bisher bei der Weiterbildungsbeteiligung unterrepräsentiert sind, wie z. B. Geringqualifizierte. Hierbei sind die Unternehmen und die öffentliche Hand als Programmträger aufgerufen, geeignete Maßnahmen zu entwickeln und konsequent durchzuführen.

Die Hochschulen müssen die Rahmenbedingungen für die Aufnahme eines Studiums für beruflich Qualifizierte weiter verbessern. Vonseiten der Weiterbildungsanbieter ist die Transparenz des Angebotsportfolios und die Vielzahl an Fördermöglichkeiten zu erhöhen.

Um die betriebliche Weiterbildung zukunftsorientiert aufzustellen, empfiehlt die vbw:

- Ein Weiterbildungsgesetz ist abzulehnen. Ein Weiterbildungsgesetz entbehrt jeder Grundlage, weil gezielte und marktkonforme Weiterbildungsaktivitäten dadurch nicht erhöht werden können. Bildung und Weiterbildung ist eine individuelle, oft freiwillige und betriebspezifische Entscheidung, gesetzliche Regelungen sollen hier nicht eingreifen. Bayern nimmt auch ohne ein Weiterbildungsgesetz im Bereich der Weiterbildungsaktivitäten einen Spitzenplatz im Ländervergleich ein.
- Den Unternehmen wird empfohlen, die Weiterbildung noch stärker an den neuen betrieblichen Anforderungen der digitalen Transformation auszurichten und die Belegschaften so für die darin liegenden Chancen zu begeistern und auf die damit verbundenen Veränderungen vorzubereiten. Dabei sind leistungsfähige Kommunikationstechnologien noch stärker zu nutzen und deutliche Schwerpunkte auf die Entwicklung digitaler Kompetenzen zu legen.
- Um die vielfältigen Optionen und Weiterbildungsangebote effektiv einschätzen und bewerten zu können, braucht es eine individuelle und neutrale Weiterbildungsberatung.

Ein entsprechendes Beratungsangebot muss flächendeckend aufgebaut werden und allen Weiterbildungsinteressierten zur Verfügung stehen.

- Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, noch mehr als bisher in gezielte und betriebsspezifische Weiterbildung zu investieren und die berufliche Weiterbildung als lebensbegleitende Aufgabe und Chance zu begreifen – unabhängig von Alter, Beschäftigtenstatus und Qualifikationsniveau. Vor allem weiterbildungsferne Beschäftigte müssen sich verstärkt als ihr eigener „Lernunternehmer“ verstehen und damit Verantwortung für ihre eigene Bildungsbiografie übernehmen. Hierzu gehört auch die Bereitschaft, noch stärker als heute zeitliche und finanzielle Eigenleistung in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen einzubringen und neue digitale Optionen stärker zu nutzen.
- Es gilt in Zukunft, Beschäftigte, die bisher bei der Weiterbildungsbeteiligung unterrepräsentiert sind, wie z. B. Geringqualifizierte, noch stärker und zielgenauer zu fördern. Hierbei sind die Unternehmen und die öffentliche Hand als Programmträger aufgerufen, geeignete Maßnahmen zu entwickeln und konsequent durchzuführen.
- Gerade für die Zielgruppe der An- und Ungelernten hat sich die Teilqualifizierung als hervorragendes Weiterbildungsinstrument auf dem Weg zum Facharbeiter etabliert. Dennoch wird das Instrument noch zu wenig genutzt und das Potenzial, das darin liegt – auch mit Blick auf die Zielgruppen der (Langzeit-)Arbeitslosen und der Geflüchteten – noch nicht ausreichend ausgeschöpft. Die Teilqualifizierung ist konsequent als zweiter Weg zum Facharbeiter zu etablieren.
- Die Kammern sind für die Ausgestaltung und Durchführung der Externenprüfung verantwortlich. Dies ist seit jeher auch auf dem Weg von der Teilqualifizierung zum Facharbeiter gut gelebte Praxis. Für eine weiterführende Zuständigkeit bei der Kompetenzfeststellung je Qualifizierungsmodul gibt es keinen gesetzlichen Auftrag. Auch zukünftig bedarf es keiner Ausweitung der Kompetenz der zuständigen Stellen.
- Die Weiterbildungsanbieter müssen die Transparenz ihres Angebotsportfolios und die Vielzahl an Fördermöglichkeiten erhöhen und die angebotene Beratungsleistung intensivieren. Dadurch wird das Angebot an Projekten und Maßnahmen von Mitarbeitern und Betrieben noch stärker als bisher genutzt und betriebsspezifisch eingesetzt. Moderne Lernstrategien, Lernmittel und Lernarrangements werden von den Weiterbildungsanbietern bedarfsgerecht eingesetzt.
- Die Hochschulen sind dazu aufgefordert, die Rahmenbedingungen für die Aufnahme eines Studiums für beruflich Qualifizierte weiter zu verbessern. Hierzu gehört der Ausbau des Angebots an Vorkursen. Außerdem müssen die Informationen und Beratungsleistungen von den Hochschulen für die Betriebe und Individuen beispielsweise über Studienfinanzierung intensiviert werden.
- Besonders wichtig ist es aus Sicht der bayerischen Wirtschaft, noch mehr als bisher Möglichkeiten der Anrechnung beruflicher Vorqualifikationen auf ein Studium zu ermöglichen. Deshalb ermutigt die vbw die Hochschulen, mit Trägern der beruflichen

[Position auf einen Blick](#)

Bildung Vereinbarungen über die pauschale Anrechnung bestimmter beruflicher Qualifikationen auf ein Studium zu treffen.

1 Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens

Weiterbildung als zentrales Handlungsfeld für Mitarbeiter und Betrieb

Die Veränderungen im Zuge der Globalisierung und Digitalisierung sowie die demografische Entwicklung erfordern ein immer breiteres Qualifikationsniveau und teilweise auch eine höhere Flexibilität der Beschäftigten. Unabhängig davon, ob eine Berufsausbildung oder eine akademische Qualifikation vorliegt – lebenslanges und kontinuierliches Lernen nimmt die zentrale Schlüsselrolle ein, um Wissen up to date zu halten. Durch die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung werden die fachlichen Kompetenzen erweitert. Darüber hinaus nimmt das lebenslange Lernen auch einen hohen Stellenwert in der persönlichen Weiterentwicklung ein. Daher muss sich jeder Mitarbeiter verstärkt als „Lernunternehmer“ verstehen, eigeninitiativ tätig werden und damit dauerhaft seine Beschäftigungsfähigkeit aufrechterhalten.

1.1 Globalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel

Der Globalisierungsprozess wird als Zusammenwirken mehrerer makrostruktureller Entwicklungen verstanden. Die zunehmende Internationalisierung von Finanz-, Produkt- und Arbeitsmärkten ist ein Teil dieses Gesamtprozesses. Als Folge der Internationalisierung von Märkten entsteht ein verstärkter Standortwettbewerb zwischen Ländern.

Der sprunghafte Fortschritt neuer Informations- und Kommunikationstechnologien ist ebenfalls Bestandteil der Gesamtentwicklung. Die digitale Transformation wirkt sich auf alle Lebens- und Arbeitsbereiche aus: Der Alltag wird genauso wie die Arbeitswelt zunehmend von Informations- und Kommunikationstechnik durchdrungen und digitalisiert. Diese Entwicklungen haben auch direkten Einfluss auf die notwendigen Kompetenzen der Beschäftigten. Digitale Kompetenzen müssen daher noch mehr als heute zum selbstverständlichen Gegenstand der Weiterbildung werden. Um als Unternehmen konkurrenzfähig sowie innovativ zu sein und zu bleiben, müssen die Mitarbeiter kontinuierlich ihr Wissen ausweiten. Die betriebliche Weiterbildung nimmt dabei eine Schlüsselrolle ein.

Die im April 2016 veröffentlichte bayme vbm Studie „Industrie 4.0 – Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung“ zeigt Entwicklungslinien auf und gibt Handlungsempfehlungen sowohl für die Gestaltung der Berufsausbildung als auch für die Weiterbildung im Kontext von Industrie 4.0. Die Studie stellt fest, dass die Digitalisierung z. B. in der M+E Industrie eine Neuausrichtung der Aus- und Weiterbildung notwendig macht. Konkret empfiehlt die Studie im Bereich der Weiterbildung großen Unternehmen, die Einführung produktionsnaher Lernfabriken zu unterstützen. Kleinen und mittleren Unternehmen wird empfohlen, die Einführung sogenannter Lerninseln zu forcieren.

Ein weiterer Trend ist der demografische Wandel: Die Personen aus den geburtenstarken Jahrgängen werden in den kommenden Jahren in den Ruhestand gehen und große Lücken

in den Unternehmen hinterlassen. Wenn Mitarbeiter ausscheiden, geht dem Unternehmen auch Know-how verloren. Umso wichtiger ist es, Personen rechtzeitig so zu qualifizieren, dass sie einerseits die entstandenen Lücken schließen können und andererseits ihre Kompetenzen stetig weiterentwickeln, um für die neuen Anforderungen gerüstet zu sein. Dabei spielt auch ein effektives und planvolles Übergabemanagement für die Weitergabe von Wissen eine bedeutende Rolle, um Erfahrungswissen im Unternehmen zu sichern.

Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt haben dazu geführt, dass die Bedeutung von Weiterbildung auf individueller und betrieblicher Ebene in den letzten Jahren erheblich zugenommen hat. Der Wandel der Arbeitswelt führt zu neuen Arbeitsanforderungen an die Mitarbeiter.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen damit in der Pflicht, sich fortwährend an die veränderten Bedingungen sowie die sich ständig wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt anzupassen und ihre Kompetenzen und Fähigkeiten auszubauen. In diesem Zusammenhang ist die Weiterbildung der Mitarbeiter aller Altersklassen und Qualifikationsniveaus von zentraler Bedeutung.

1.2 Aus Sicht der Individuen

Weiterbildung aus Sicht der Individuen ist eine effektive Möglichkeit, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Es ist eine Chance für jeden Einzelnen, sein Wissen und seine Kompetenzen zu erweitern und zu optimieren. Im Zeitalter der digitalen Transformation stehen Mitarbeiter vor der Herausforderung, sich permanent an die Anforderungen der modernen Kommunikations- und Informationstechnologien, und an die sich verändernden Arbeitsprozesse anzupassen, um beruflich auf dem Stand der aktuellen Entwicklungen zu bleiben und ihr Aufgabenspektrum meistern zu können. Jeder Mitarbeiter sollte daher schon allein aus eigenem Interesse seine Fähigkeiten und Qualifikationen an die veränderten Anforderungen des Arbeitsumfelds anpassen. Eigenverantwortung und Eigeninitiative in der beruflichen Weiterbildung bieten für jeden Einzelnen die Möglichkeit, sich im Erwerbsleben positiv zu positionieren. Die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung sichert die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter, denn nur wer sich weiterbildet, kann den stetigen Veränderungen im Arbeitsleben gerecht werden und sich so dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt behaupten. Neben der Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit gibt es häufig berufliche Aufstiegschancen, verbunden mit finanziellen Anreizen, die sich durch eine konsequente Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ergeben. Zusätzlich vergrößern Mitarbeiter ihre Möglichkeiten, Veränderungen und Entwicklungen aktiv mitzugestalten, wenn sie sich kontinuierlich auf dem Laufenden halten, und tragen damit nicht zuletzt zur Innovationskraft des jeweiligen Unternehmens bei.

Für den Mitarbeiter stellt die Beteiligung an Weiterbildung eine Chance zur Weiterentwicklung auf fachlicher und persönlicher Ebene dar. Aus diesem Grund muss sich jeder einzelne Mitarbeiter als „Lernunternehmer“ verstehen, eigeninitiativ die Chance ergreifen und damit seine Beschäftigungsfähigkeit aufrechterhalten. Berufliche Weiterbildung ist

eine lebensbegleitende Aufgabe – unabhängig von Alter, Beschäftigtenstatus und Qualifikationsniveau.

1.3 Aus Sicht der Unternehmen

Für Unternehmen ist es erforderlich, auf Mitarbeiter mit aktuellem und bedarfsspezifischem Fachwissen zurückgreifen zu können, um im internationalen Wettbewerb zu bestehen. Ausgelöst durch die digitale Transformation gilt es, immer abstraktere und komplexere Aufgaben zu bewältigen. Nicht nur eine neue Qualität, sondern auch eine neue Quantität an Aufgaben kommt auf Unternehmen und Beschäftigte zu. Dies bezieht sich beispielsweise auf neu zu erlernende Prozesse, Methoden und Instrumente, die in der Wirtschaft Einzug halten. Neben komplexen Problemlösungsstrategien werden multiple Sichtweisen, tätigkeitsübergreifende Fähigkeiten und anwendbares Wissen verlangt, um als Unternehmen wettbewerbsfähig zu bleiben. Die Mitarbeiter werden durch frühzeitige Qualifizierung und Kompetenzentwicklung auf die (neuen) Anforderungen, die beispielsweise die Digitalisierung der Arbeitswelt mit sich bringt, vorbereitet. Bereits heute werden Mitarbeiter regelmäßig, gezielt und am Unternehmensbedarf orientiert qualifiziert, um sie vor dem Hintergrund des dynamischen Wandels der Arbeitswelt sowie der immer kürzeren Halbwertszeit des Wissens frühzeitig auf sich verändernde Arbeitsbedingungen vorzubereiten.

Die bayerischen Unternehmen nehmen die Chancen einer breit aufgestellten betrieblichen Weiterbildung täglich wahr, erkennen den hohen Wert dieser Aktivitäten als Wettbewerbsvorteil und verstehen das Engagement für betriebliche Weiterbildung verstärkt als echte Investition in die Zukunft. Unternehmen schaffen bereits eine Vielzahl von Anreizen für die Aktivierung der Mitarbeiter. Um den Anforderungen der Digitalisierung gerecht zu werden ist es notwendig, die Weiterbildung noch stärker an den neuen betrieblichen Anforderungen von Globalisierung und Digitalisierung auszurichten und die Belegschaften so für die darin liegenden Chancen zu begeistern und auf die damit verbundenen Veränderungen vorzubereiten.

1.4 Rolle der Politik

Jegliche Form staatlicher Regulierung ist strikt abzulehnen. Ein Weiterbildungsgesetz erhöht die Weiterbildungsaktivitäten nicht. Die Politik muss durch unterstützende Maßnahmen die Bereitschaft zur und die Beteiligung an Weiterbildung erhöhen. Die politischen Akteure sind dafür verantwortlich, dass die Motivation zum lebenslangen Lernen frühzeitig im Bildungsverlauf, insbesondere im Sekundarbereich, angelegt wird. Hier sind durch geeignete Methoden und Instrumente die Weichen zu stellen, damit von Beginn an den Individuen die Chancen und Möglichkeiten von Weiterbildung bewusst gemacht werden. Lernmethoden und -strategien werden vermittelt, damit der Einzelne das geeignete Rüstzeug besitzt, sich kontinuierlich weiterzubilden. Eine gesetzliche Regelung von staatlicher Seite leistet dies keinesfalls.

[Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens](#)

Vielmehr bedarf es der Bereitstellung einer individuellen, neutralen und kompetenten Weiterbildungsberatung. Ein entsprechendes Beratungsangebot muss flächendeckend aufgebaut werden und allen Weiterbildungsinteressierten zur Verfügung stehen. Das Beratungsangebot muss sowohl Online-Angebote als auch eine telefonische und persönliche Beratung beinhalten. Das Beratungsangebot sollte auch die unterschiedlichen Programme zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung umfassen.

2 Mitarbeiter konsequent fördern

Spezifische Zielgruppen weiterbilden

Grundsätzlich müssen sich alle Mitarbeitergruppen an Weiterbildung beteiligen. Allerdings gibt es Personengruppen in den Betrieben, die bei Weiterbildungsmaßnahmen bislang unterrepräsentiert sind und damit eine noch höhere Notwendigkeit für eine Teilnahme aufweisen.

2.1 Ältere Mitarbeiter

Ältere Mitarbeiter sind mit ihrem Wissen und ihrer Erfahrung von unschätzbarem Wert für die Unternehmen. Untersuchungen zeigen, dass das im Laufe der Erwerbstätigkeit entstehende Erfahrungswissen sehr wertvoll und für viele Unternehmen unverzichtbar ist. Es gilt, das Erfahrungswissen und vor allem das „Vor-Ort-Wissen“ der älteren Mitarbeiter noch besser anzuerkennen und Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass dieses von jüngeren Mitarbeitern gewinnbringend genutzt werden kann. Die Erwerbstätigenquote der über 50-Jährigen hat sich in den vergangenen Jahren in allen Altersklassen deutlich erhöht. Dies gilt besonders für das Segment der 60- bis 64-Jährigen. Hier hat sich die Erwerbstätigenquote von 2005 bis 2016 fast verdoppelt (von 30 Prozent auf 56 Prozent). Umso wichtiger ist es, dass sich auch ältere Mitarbeiter verstärkt weiterbilden. Die Entwicklung ist in diesem Bereich als sehr positiv zu bewerten. Bei den 50- bis 64-Jährigen ist seit 2007 ein durchgängiger Zuwachs in den Teilnahmequoten zu verzeichnen. Bei den 50- bis 64-Jährigen betrug 2016 die Weiterbildungsquote laut dem AES Trendbericht 46 Prozent. Dies entspricht einem Plus von 12 Prozentpunkten seit 2007. An einer betrieblichen Weiterbildung nahmen 37 Prozent (+7 Prozent) der 55- bis 59-Jährigen sowie 24 Prozent (+4 Prozent) der 60- bis 64-Jährigen teil. Dieser positive Trend der letzten Jahre muss sich weiter fortsetzen.

2.2 Geringqualifizierte

Geringqualifizierte tragen, unabhängig von Alter, Geschlecht und Herkunft, ein vielfach höheres Risiko, arbeitslos zu werden, als Menschen mit einem beruflichen oder akademischen Abschluss. Ihre qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote ist fünfmal so hoch wie bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und siebenmal höher als bei Personen mit einem Hochschulabschluss. Angesichts der Bedeutung lebenslangen Lernens als wichtige Strategie zur Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit sollte diese Personengruppe verstärkt in den Blick genommen werden. Während Ende 2017 nur knapp 13 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland keinen beruflichen Ausbildungsabschluss hatten, traf dies im Jahr 2017 auf rund 49 Prozent der Arbeitslosen zu. Die Weiterbildungsbeteiligung bei dieser Personengruppe ist deutlich geringer als bei beruflich Qualifizierten. An einer Weiterbildung beteiligten sich im Jahr 2016 41 Prozent aller 18- bis 64-jährigen Personen, die als An- oder Ungelernte tätig sind. An einer betrieblichen

Weiterbildung nahmen 31 Prozent der An- und Ungelernten teil. Insbesondere geringqualifizierte Personen müssen sich ihrer Eigenverantwortung bewusstwerden und in die eigene Bildungsbiografie verstärkt und konsequent investieren.

2.3 Personen mit Migrationshintergrund oder Fluchtgeschichte

Aufgrund der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahrzehnten sowie der aktuellen Zuwanderung von Menschen mit Fluchtgeschichte wird die Aus- und Weiterbildung von Zugewanderten weiter an Bedeutung gewinnen. Trotz der aktuellen Bemühungen und bereits eingetretenen Veränderungen bei der Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse wird es weiterhin eine große Anzahl an Zugewanderten geben, deren Qualifikationen nicht oder nur teilweise anerkannt werden. Dieser Personenkreis muss gezielt angesprochen und beraten werden. Die Weiterbildungsangebote für die Zugewanderten sollten sich nicht nur im beruflichen Bereich bewegen, sondern auch beispielsweise in der sprachlichen Bildung. Allgemein sind Personen mit Migrationshintergrund sowie Personen mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit bei der Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentiert. 2016 haben 40 Prozent der Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft an Weiterbildung teilgenommen und 19 Prozent an einer betrieblichen Weiterbildung. 43 Prozent der Deutschen mit Migrationshintergrund haben an Weiterbildung, 28 Prozent an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen. Bei Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit haben 51 Prozent an Weiterbildung und 39 Prozent an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen. Durch eine gezielte Weiter- oder Zusatzqualifizierung kann das Kompetenzniveau der Personen mit Migrationshintergrund deutlich gesteigert werden. Dies gilt auch für die Gruppe der Geflüchteten und Asylbewerber.

Grundsätzlich sind alle drei Personengruppen explizit aufgerufen, mehr Bereitschaft zur Weiterbildung aufzubringen und eigenes Engagement zu zeigen, „Neues“ zu lernen, „Altes“ anzupassen und ihr Wissen weiterzugeben. Es lassen sich beispielsweise Strategien entwickeln, wie einer „Lernentwöhnung“ älterer Mitarbeiter effektiv entgegengewirkt werden kann. Ältere Mitarbeiter benötigen spezifische Motivationsanreize, um sich im Betrieb weiterzubilden. Arbeitsintegrierte Lernangebote für Geringqualifizierte und Personen mit Migrationshintergrund setzen am konkreten Nutzwert der Zielgruppe an und werden betriebsspezifisch entwickelt sowie eingesetzt. Die Weiterbildungsmaßnahmen selbst werden didaktisch und methodisch so aufbereitet, dass negative Lernerfahrungen minimiert werden.

2.4 Rolle der Politik

Die politischen Entscheidungsträger sollen zukünftig gezielt diese drei oben genannten Personengruppen für Weiterbildungsmaßnahmen begeistern und gewinnen. Zielführend ist aus Sicht der bayerischen Wirtschaft eine bayernweite Weiterbildungskampagne, auch mit dem Fokus auf die bisher unterrepräsentierten Zielgruppen ältere Mitarbeiter, Geringqualifizierte und Personen mit Migrationshintergrund bzw. Fluchtgeschichte. Mit dieser Kampagne kann verstärkt für Weiterbildung sensibilisiert und geworben werden, um

insbesondere die Qualifikationsbeteiligung der drei Zielgruppen zu erhöhen und die individuellen Chancen jedes Einzelnen offensiv zu kommunizieren. Die vbw begrüßt daher die im mit den Partnern aus der Wirtschaft erarbeiteten „Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0“ vorgesehene Informationskampagne zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung, die vonseiten der Bayerischen Staatsregierung initiiert werden soll. Für die konkrete Umsetzung der Initiative sollte der Erarbeitung eines zielgruppenspezifischen Umsetzungskonzepts zentrale Bedeutung zugemessen werden.

3 Lernen im Unternehmen ausbauen

Verstärkte Investitionen in betriebliche Weiterbildung

Eine kontinuierliche Weiterbildung legt den Grundstein für den persönlichen Erfolg eines Arbeitnehmers und sichert die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft. Aus diesen Gründen investieren die bayerischen Unternehmen bereits seit Jahren in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter.

3.1 Weiterbildungsinvestitionen der Betriebe

Hinsichtlich der aktuellen Weiterbildungssituation ist festzustellen, dass die Bedeutung von Weiterbildung sowohl auf individueller als auch auf betrieblicher Ebene gestiegen ist: Wie aus der 2017 vorgelegten Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) hervorgeht, haben sich im Jahr 2016 85 Prozent aller Unternehmen in der betrieblichen Weiterbildung engagiert. Dies ist ein erneut sehr hoher Wert. Für die Weiterbildung haben die Unternehmen im Jahr 2016 je Beschäftigtem durchschnittlich 1.067 Euro aufgewendet: Insgesamt investierten die Unternehmen im Jahr 2016 in Deutschland knapp 34 Milliarden Euro in Weiterbildung, das sind knapp 11 Prozent mehr als 2013. Grundsätzlich ist bei allen Unterformen der Weiterbildung ein Zuwachs zu verzeichnen. Dies zeigt, dass die Unternehmen ein breiteres Spektrum an Weiterbildungsformen verwenden, um ihre Qualifikationsbedarfe zu decken. Die Zahlen dokumentieren das große Engagement der Wirtschaft im Bereich der Weiterbildung. Im Zuge der Fachkräftesicherung haben die Betriebe Weiterbildung als festen Bestandteil in ihre Unternehmensstrategie integriert. Erfreulich ist auch die gestiegene Bereitschaft der Mitarbeiter, sich durch Einbringung zeitlicher Ressourcen am Weiterbildungsprozess zu beteiligen.

3.2 Weiterbildung in KMU

Aktuelle Zahlen belegen, dass Mitarbeiter in kleinen und mittleren Unternehmen vergleichsweise seltener an Weiterbildungen teilnehmen. Von den großen Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten sind nahezu alle weiterbildungsaktiv. Die Beteiligung kleiner Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern liegt laut einer Studie der IW Köln bei hohen 84 Prozent. 2016 wendeten kleine, weiterbildungsaktive Unternehmen jedoch mehr Zeit für Weiterbildung auf als mittlere und große Unternehmen. Insbesondere in kleinen Betrieben muss geklärt werden, wie die Arbeit der Teilnehmer an der Weiterbildung während ihrer Arbeitszeit in dieser Zeit erledigt wird. Nicht zuletzt spielen auch die finanziellen Ressourcen eine Rolle.

Bei kleinen und mittleren Unternehmen kommt die Herausforderung hinzu, dass sie selten über Personalexperten verfügen, die den Qualifikations- und Weiterbildungsbedarf analysieren und daraus Weiterbildungsbedarfe ableiten können.

Kleine und mittlere Betriebe können beispielsweise durch Kooperationen in Personalentwicklungs-Verbänden ihre Weiterbildungsaktivitäten noch weiter ausbauen sowie eine Vernetzung der vorhandenen Kompetenzen durch geeignete Instrumente des Wissensmanagements stärken. Auch das Zusammenarbeiten in altersgemischten Teams kann gerade in kleinen und mittleren Betrieben einen positiven Effekt auf formelles und informelles Lernen haben.

Die betriebliche Weiterbildung liegt als Steuerungsaufgabe bei jedem einzelnen Betrieb selbst; übergeordnete Instanzen können höchstens einen Rahmen setzen und externes Weiterbildungsmanagement, wie das ServiceCenter Aus- und Weiterbildung von bayme vbm, Hilfe zur Selbsthilfe anbieten.

3.3 Rolle der Politik

Kleine und mittlere Unternehmen müssen noch stärker als heute unterstützt werden, um Weiterbildung systematisch anbieten zu können. Deshalb sollten zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in kleineren und mittleren Betrieben von staatlicher Seite weiterhin Förderprogramme angeboten werden.

4 Transparenz verbessern

Projekte und Maßnahmen zur Förderung betrieblicher Weiterbildung

In der Förderung betrieblicher Weiterbildung lässt sich eine Zunahme nachfrageorientierter Förderprogramme feststellen. Mit diesen Programmen werden Mitarbeiter und Unternehmen direkt gefördert und finanziell in ihrer Weiterbildungsteilnahme unterstützt.

4.1 Angebote der Bundesagentur für Arbeit

Um die Weiterbildungsbeteiligung beschäftigter Arbeitnehmer zu erhöhen, setzt die Bundesagentur für Arbeit seit 2006 auf das Programm „WeGebAU“ (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen). Auch Mitarbeiter unter 45 Jahren können ggf. gefördert werden, wenn der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten übernimmt. Im Rahmen des Programms können ältere sowie geringqualifizierte Arbeitnehmer gefördert werden. Der Bekanntheitsgrad von „WeGebAU“ wurde über eine intensive Öffentlichkeitsarbeit ausgebaut. Folglich konnten die in Bayern ausbezahlten Förderungssummen kontinuierlich gesteigert werden. Zwischen 2016 und Anfang 2018 wurden im Rahmen des Programms insgesamt knapp 100 Millionen Euro in Bayern verausgabt.

Auf Entscheidung des BA-Vorstands wurde in Regensburg ein Pilotstandort für die Erprobung der Agentur für Arbeit als Beratungseinheit für Weiterbildung im Rahmen des Konzepts „Lebensbegleitende Berufsberatung“ (LBB) realisiert. Die Erprobungsphase umfasste den Zeitraum März 2017 bis Ende Februar 2018. Voraussichtlich im Dezember 2018 soll die Pilotierung abgeschlossen sein. Ab 2019 soll voraussichtlich die flächendeckende Einführung beginnen. Diese ist als gemeinsame Chance für eine gezielte und neutrale Weiterbildungsberatung zu sehen und ist, basierend auf den an den Pilotstandorten gewonnenen Erfahrungen, durch alle relevanten Akteure zu begleiten.

4.2 Angebote der Verbände

Auch die vbw unterstützt das Programm „WeGebAU“ und hat hierzu eine Telefon-Hotline bei dem bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (Telefon: 089-44 108-435) initiiert. Ziel dieser Hotline ist es, den Unternehmen bestmögliche, individualisierte Unterstützung zu bieten, wie mit dem Programm „WeGebAU“ Weiterbildungsanstrengungen ausgebaut und optimiert werden können.

Mit dem Projekt *Chance Teilqualifizierung* ist bereits 2007 ein erfolversprechendes und praktikables Instrument gegen den Fachkräftemangel geschaffen worden. An- und ungelernete Beschäftigte werden im Rahmen dieses Projekts in Teilbereichen der Facharbeitertätigkeit qualifiziert, ihr Einsatzfeld wird dadurch erweitert. Dazu werden Ausbildungs-

berufe in mehrere Module aufgliedert. Aufgrund des modularen Aufbaus der Teilqualifizierungsprogramme lässt sich die Weiterbildung der Mitarbeiter flexibel an die betrieblichen Bedürfnisse anpassen – bis hin zur Facharbeiterprüfung. Für die Ausgestaltung und Durchführung der Externenprüfung sind die Kammern verantwortlich, dies ist seit jeher gut gelebte Praxis. Für eine weiterführende Zuständigkeit bei der Kompetenzfeststellung je Qualifizierungsmodul gibt es keinen gesetzlichen Auftrag und auch zukünftig bedarf es hier keiner Ausweitung der Kompetenz der zuständigen Stellen.

Von der vbw werden zusammen mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) zahlreiche Branchenlösungen für die Teilqualifizierung angeboten und bei Bedarf neue, an die jeweilige Branche angepasste Teilqualifizierungsprogramme entwickelt. Bayernweit wurden bereits rund 14.700 Beschäftigte auf diese Art und Weise weiterqualifiziert und zertifiziert. Die Zahlen machen deutlich, dass die Unternehmen sich in hohem Maße engagieren. Mit der Teilqualifizierung werden Potenziale der Facharbeiter freigesetzt und ein effizienterer Einsatz dieser Mitarbeiter ermöglicht. Die Modullinie *TQ plus* richtet sich speziell an die Zielgruppe der Geflüchteten und verbindet die klassische Teilqualifizierung mit zusätzlicher Sprach- und Integrationsförderung. Die Modullinie *TQ digital* richtet sich an Menschen mit hoher Medienkompetenz. Einzelne TQ-Module werden in Form der Methode Blended Learning digital angeboten. Eine persönliche Lernprozessbegleitung am Lernort ist gegeben. Seit 2014 gewährleistet die ARBEITGEBERINITIATIVE TEILQUALIFIZIERUNG eine bundesweite Verwertbarkeit und Anschlussfähigkeit der Teilqualifizierung für Arbeitnehmer und Unternehmen.

Mit dem Projekt *Frauen in Führungspositionen* unterstützen bayme vbm Mitgliedsunternehmen gezielt Frauen mit Führungsambitionen bei ihrer Karriereentwicklung. Die Teilnehmerinnen nehmen mittlerweile in der fünften Staffel an einem Mentoringprogramm sowie an Sensibilisierungsworkshops und Fortbildungsmodulen wie beispielsweise „Kommunikationsfähigkeit“ oder „Führungsinstrumente“ teil. Im Frühjahr 2018 startete die fünfte Staffel des Projekts die 2020 zu Ende gehen wird.

Ein weiteres Unterstützungsangebot für Firmen bietet das ServiceCenter Aus- und Weiterbildung. Dieses startete im Januar 2010 und bietet den Mitgliedsunternehmen der bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände M+E-spezifische Workshops, mehrtägige Trainingsreihen, praxisorientierte Webinare, maßgeschneiderte Inhouse-Schulungen sowie informative Tagungen an. Das ServiceCenter Aus- und Weiterbildung bündelt die Themen von Aus- und Weiterbildung, setzt gezielt auf die Stärkung der Aus- und Weiterbildung und leistet damit einen Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Mitgliedsunternehmen. Allein 2017 wurden rund 2.680 Teilnehmer aus 384 Unternehmen mit diesem Angebot erreicht. Dies zeigt, dass der Bedarf und auch die Bereitschaft zur Nutzung vorhanden sind, wenn die Weiterbildungsangebote exakt auf die Zielgruppe zugeschnitten sind.

Spezielle Weiterbildungsangebote im Bereich der digitalen Transformation unterstützen die Mitglieder auf allen Ebenen mit maßgeschneiderten Services vom Facharbeiter bis zum Vorstand bei der Erlangung von Schlüsselkompetenzen für das digitale Zeitalter. Vergleichbare Angebote sollten auch in anderen Branchen verstärkt aufgelegt werden.

4.3 Angebote des Staats

Es gibt zahlreiche Programme der öffentlichen Hand, die auf verschiedene Art und Weise Weiterbildung fördern. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert beispielsweise mit dem Programm „Bildungsprämie“ individuelle Investitionen in berufliche Weiterbildung. Seit Beginn des Bundesprogramms „Bildungsprämie“ Ende 2008 haben bereits über eine viertel Million Menschen die Bildungsprämie genutzt. In Bayern erhält jeder erfolgreiche Absolvent der beruflichen Weiterbildung zum Meister oder zu einem gleichwertigen Abschluss den Meisterbonus der Bayerischen Staatsregierung. Dieser wurde zum 01. Januar 2018 auf 1.500 Euro erhöht.

4.4 Anforderungen an die Bildungsträger

Eine wichtige Rolle für ein bedarfsgerechtes Angebot kommt der notwendigen weiteren Entwicklung der Bildungsträger zum Bildungsdienstleister zu. Dieses Rollenverständnis erfordert von den Anbietern, sich bedarfsgerecht und kundenorientiert zu verhalten.

Die Weiterbildungsanbieter müssen auf die einzelnen Zielgruppen verstärkt eingehen und geeignete Lernszenarien gestalten, z. B. durch intensive Betreuung, individuelle und modularisierte Inhalte sowie Integration der Lernaktivitäten in den Arbeitsprozess. Wichtig ist dabei die sinnvolle Berücksichtigung und Anwendung methodischer und didaktischer Gesichtspunkte.

Von den Weiterbildungsanbietern sind Angebote zu entwickeln, die räumlich und zeitlich flexibel gestaltet sind und individualisierte sowie modularisierte Inhalte zur Verfügung stellen. Angebote sollen auf individuelle Bedingungen (Lernziel, Zeitbudget, Vorkenntnisse, Abschluss, Lernkompetenzen usw.) eingehen und das Wissen und die Erfahrungen des Lernenden berücksichtigen.

Eine Unterstützung zur Verbesserung der Transparenz sollte von den Weiterbildungsanbietern geleistet werden: Obwohl es zahlreiche und unterschiedlich angelegte Programme zur Förderung betrieblicher Weiterbildung gibt, werden diese von den Zielgruppen häufig noch zu wenig genutzt. Wichtig ist, dass die Programme in Zukunft noch stärker von den jeweiligen Anbietern beworben werden und eine effiziente Beratung stattfindet. Grundsätzlich gilt es aber auch hier zu prüfen, ob die Vielzahl der verschiedenen Programme wirklich zielführend ist oder ob diese nicht nach dem Motto „Weniger ist mehr“ komprimiert werden müsste.

5 Akademische Weiterbildung fördern

Durchlässigkeit der Bildungssysteme

Qualifizierung und Wissenserwerb sind lebenslange Prozesse. Darum müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Weiterbildung fördern. Diese Bemühungen können aber nur erfolgreich sein, wenn das Bildungssystem auch in Deutschland so durchlässig gestaltet wird, dass sich nach einzelnen Bildungsabschnitten immer wieder neue Wege zur Weiterbildung öffnen – nach dem Motto „Anschlüsse statt Abschlüsse“. Hier ist in den letzten Jahren formal viel geschehen – jetzt gilt es, die vorhandenen Wege noch stärker als heute zu nutzen.

5.1 Beruflich Qualifizierte an den Hochschulen

Seit 2011 sind die rechtlichen Voraussetzungen gegeben, dass beruflich Qualifizierte ohne (Fach-)Abitur im Anschluss an ihre Berufsausbildung und / oder eine Phase der Berufstätigkeit ein Hochschulstudium aufnehmen können. Obwohl die Wege zur Hochschule für beruflich Qualifizierte formal offen sind, wird diese Option noch zu selten wahrgenommen. Während der Andrang von beruflich Qualifizierten ohne formale schulische Hochschulzugangsberechtigung an bayerischen Hochschulen im Jahr 2009 noch mit insgesamt 761 Studierenden verhalten war, hat sich die Zahl seither deutlich gesteigert. 2016 waren bereits 64.764 beruflich Qualifizierte an beiden Hochschultypen eingeschrieben. Dies zeigt, dass diese Studienart zunehmend an Bedeutung gewinnt. Die Herausforderung besteht, die neu entstandenen Weiterbildungswege an Hochschulen noch konsequenter zu nutzen.

Positiv ist, dass die staatlichen Hochschulen seit 2011 das Angebot auf mittlerweile 50 berufsbegleitende Bachelor-Studiengänge ausgebaut haben. Auch Zertifikatskurse stehen beruflich Qualifizierten offen. Bei dem weiteren Ausbau ist darauf zu achten, dass die Hochschulen ihre Angebote bedarfs- und marktgerecht gestalten.

5.2 Maßnahmen, um die akademische Weiterbildung zu fördern

Beruflich Qualifizierte werden noch mehr über die Zugangswege an die Hochschulen informiert, um dieses Angebot zukünftig stärker als bisher zu nutzen. Auch in den Unternehmen wird für diese Formen der akademischen Weiterbildung verstärkt geworben. Als weiteres Instrument werden die Betriebe ihre Mitarbeiter, die berufsbegleitend studieren, hinsichtlich der praktischen Umsetzbarkeit und Arbeitsbewältigung noch mehr unterstützen.

Besonders wichtig ist aus Sicht der bayerischen Wirtschaft, dass die Hochschulen die neue Zielgruppe der beruflich Qualifizierten erschließen und den Zugang an die Hochschulen auch als Chance für die Hochschullandschaft sehen. Kompetenzen, die im Rahmen der

beruflichen Fortbildung und des Lernens am Arbeitsplatz erworben wurden, können im jeweiligen Fachgebiet auf vergleichbare hochschulische Bildungsgänge angerechnet werden.

Die Hochschulen sollen ermutigt werden, mit Trägern der beruflichen Bildung Vereinbarungen über eine pauschale Anrechnung bestimmter beruflicher Qualifikationen auf ein Studium zu treffen. Außerdem müssen Vorkurse und Propädeutika zur Förderung der Studierfähigkeit für die neue Zielgruppe flächendeckend angeboten werden. Barrieren wie ungünstige Kurszeiten, intransparente Angebote oder eine zu hohe räumliche Entfernung müssen beseitigt werden, damit die Weiterbildungsbereitschaft insgesamt erhöht wird. Insbesondere für Personen, die berufsbegleitend studieren, ist ein modulweise strukturiertes Angebot sinnvoll. Die Hochschulen sollten sich als Bildungsdienstleister verstehen, die ihr Angebot kundenorientiert aufbereiten und anbieten.

Ansprechpartner / Impressum

Isabell Grella

Abteilung Bildung und Integration

Telefon 089-551 78-278

Telefax 089-551 78-222

isabell.grella@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Oktober 2018