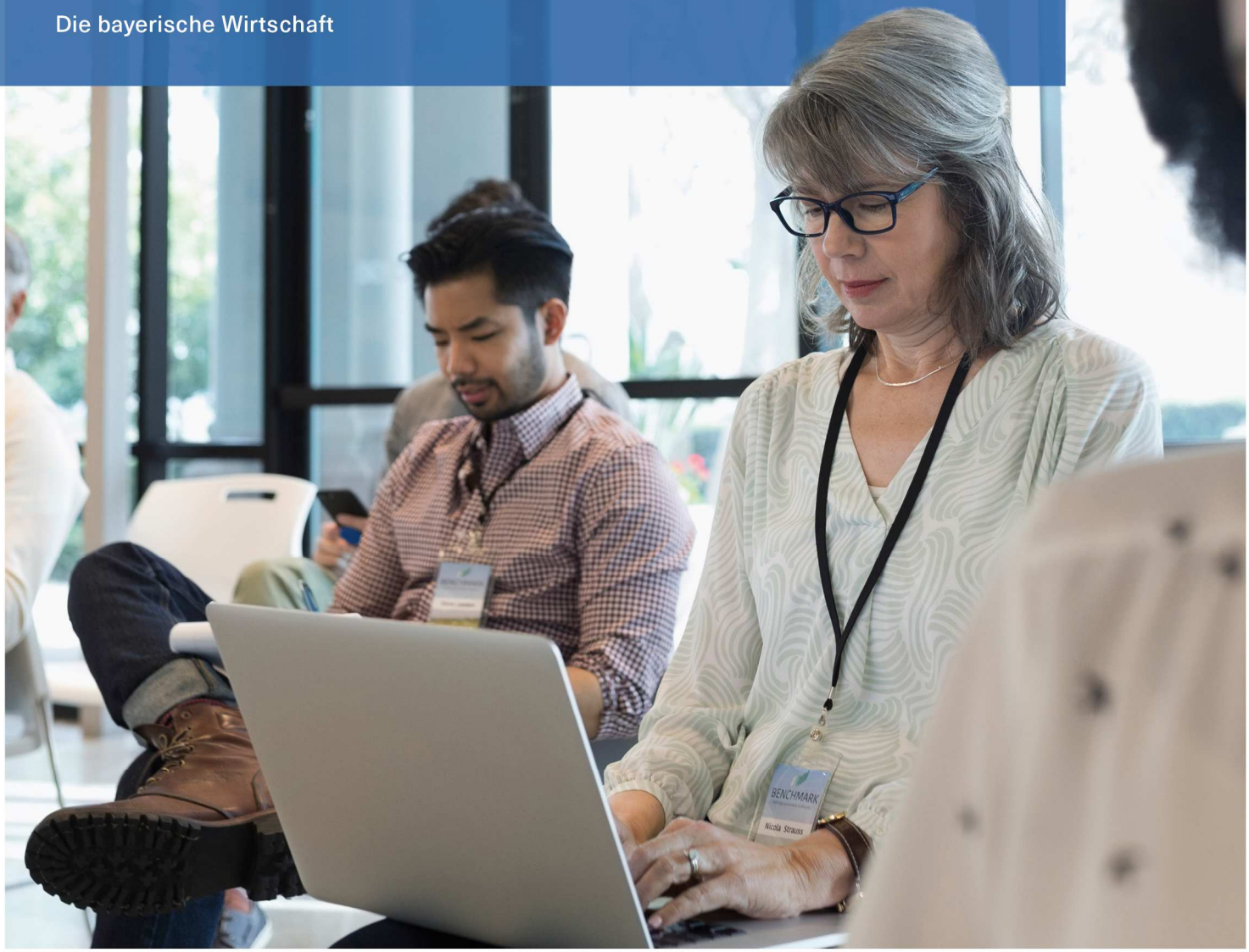
Bildung

Betriebliche Weiterbildung

vbw

Position
Stand: Oktober 2020

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Weiterbildung – ein Lebensauftrag

Lebenslanges Lernen ist wichtiger denn je – und sowohl für eine funktionsfähige Gesellschaft als auch für eine wettbewerbsfähige Wirtschaft unerlässlich. Da der Nachwuchs an geeigneten Fachkräften in manchen Branchen immer knapper und die Belegschaft immer älter wird, gewinnt das lebensbegleitende Lernen zunehmend an Bedeutung.

Unternehmen müssen diese Herausforderung annehmen und ihren Mitarbeiter*innen interessante und passgenaue Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote zur Verfügung stellen. Nur so können sie im internationalen Umfeld erfolgreich bleiben. Dies haben die Unternehmen erkannt und investieren bundesweit jährlich nach wie vor rund 33,5 Milliarden Euro in die Weiterbildung.

Für eine am unternehmerischen, individuellen und prozessorientierten Bedarf ausgerichtete Weiterbildung braucht es geeignete Rahmenbedingungen: Dazu gehören bedarfsorientierte Angebote ebenso wie die Motivation der Mitarbeiter*innen, diese aktiv zu nutzen. Ein Weiterbildungsgesetz hilft hier nicht weiter, weil gezielte und marktkonforme Weiterbildungsaktivitäten dadurch nicht erhöht werden.

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

Bertram Brossardt
09. Oktober 2020

Inhalt

Position auf einen Blick 1

1 Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens 3

1.1 Globalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel 3

1.2 Aus Sicht des Einzelnen 4

1.3 Aus Sicht der Unternehmen 4

1.4 Rolle der Politik 4

2 Mitarbeiter*innen konsequent fördern 6

2.1 Ältere Mitarbeiter*innen 6

2.2 Geringqualifizierte 6

2.3 Personen mit Migrationshintergrund oder Fluchtgeschichte 6

2.4 Rolle der Politik 7

3 Lernen im Unternehmen ausbauen 8

3.1 Weiterbildungsinvestitionen der Betriebe 8

3.2 Digitales Lernen fördern 8

3.3 Weiterbildung in KMU 8

3.4 Rolle der Politik 9

4 Transparenz verbessern 11

4.1 Angebote der Bundesagentur für Arbeit 11

4.2 Angebote der Verbände 12

4.3 Angebote des Staates 13

4.4 Anforderungen an die Bildungsträger 14

5 Akademische Weiterbildung fördern 15

5.1 Beruflich Qualifizierte an den Hochschulen 15

5.2 Maßnahmen, um die akademische Weiterbildung zu fördern 15

Ansprechpartner/Impressum 17

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 Mitarbeiter*innen 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*innen müssen zielgerichtet und am Unternehmensbedarf orientiert weitergebildet werden. Dabei müssen insbesondere digitale Kompetenzen noch mehr als heute zum selbstverständlichen Gegenstand der Weiterbildung werden.

Um die betriebliche Weiterbildung zukunftsorientiert aufzustellen, empfiehlt die vbw:

- Keine Ausweitung der Beteiligung von Betriebsräten an der Weiterbildung durch Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes.

- Kein verpflichtender Qualifizierungs- oder Weiterbildungsplan, und kein Recht auf Nachholen von Berufsabschlüssen im Falle einer Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes.

- Kein Weiterbildungsgesetz: ein Weiterbildungsgesetz entbehrt jeder Grundlage, weil gezielte und marktkonforme Weiterbildungsaktivitäten dadurch nicht erhöht werden können.

- Es ist dringend geboten, die bestehenden Unterstützungsmöglichkeiten für Weiterbildung noch bekannter zu machen.

- Die Möglichkeiten, Weiterbildung und den Bezug von Kurzarbeitergeld zu verbinden, gilt es noch stärker bekannt zu machen. Weitere Flexibilisierungen des Stundenerfordernisses könnten die Umsetzung erleichtern.

- Die Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBGÄndG) ist nach einem festgelegten Zeitraum zu evaluieren.

- Bei der Evaluation der Umsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) sollte ein besonderes Augenmerk auf der Wirksamkeit der Maßnahmen liegen.

Position auf einen Blick

– Die steuerliche Förderung von Weiterbildungskosten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist auszuweiten. Hier scheint es aus Sicht der bayerischen Wirtschaft denkbar, einen überproportionalen Abzug von 120 Prozent zuzulassen.

– Ein Rechtsanspruch auf die Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen ist abzulehnen, nicht zuletzt da Validierungsverfahren keine Gleichwertigkeit feststellen können, weil kein theoretisches Wissen abgeprüft wird.

– Die Forderungen nach einer rechtlichen Verankerung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) sind strikt abzulehnen. Der DQR muss ein freiwilliges Transparenzinstrument bleiben.

– Ein Angebot zur Weiterbildungsberatung muss flächendeckend aufgebaut werden und allen Weiterbildungsinteressierten zur Verfügung stehen. Insbesondere KMU brauchen verstärkt verlässliche Informationen für die Umsetzung und Hilfestellung bei der Analyse von Weiterbildungsbedarfen durch die Arbeitsverwaltung.

– Jede*r Mitarbeiter*in ist aufgerufen, noch mehr als bisher in gezielte und betriebsspezifische Weiterbildung zu investieren und die berufliche Weiterbildung als lebensbegleitende Aufgabe und Chance zu begreifen, auch in Zeiten von Kurzarbeit – unabhängig von Alter, Beschäftigtenstatus und Qualifikationsniveau.

– Weiterbildungsverbünde sollten verstärkt genutzt werden, um regionale Bedarfe noch besser abdecken zu können.

– Es gilt in Zukunft, Beschäftigte, die bisher bei der Weiterbildungsbeteiligung unterrepräsentiert sind, wie z. B. Geringqualifizierte, noch stärker und zielgenauer zu fördern.

– Die Teilqualifizierung ist konsequent als zweiter Weg zum Facharbeiter zu etablieren. Dabei darf das System der dualen Berufsausbildung nicht unterwandert werden.

– Die Weiterbildungsanbieter müssen die Transparenz ihres Angebotsportfolios und die Vielzahl an Fördermöglichkeiten erhöhen und die angebotene Beratungsleistung intensivieren.

– Das Angebot der akademischen Weiterbildung an den bayerischen staatlichen Hochschulen/Universitäten im technisch-ingenieurswissenschaftlichen Bereich ist flächendeckend und bedarfsorientiert auszubauen.

1 Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens

Weiterbildung als zentrales Handlungsfeld für Beschäftigte 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. Lebenslanges Lernen nimmt die zentrale Schlüsselrolle ein, um Wissen up to date zu halten.

1.1 Globalisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel

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: Dies wirkt sich auch auf die notwendigen Kompetenzen der Beschäftigten aus. 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*innen kontinuierlich ihr Wissen ausweiten.

Die im April 2016 veröffentlichte bayme vbm Studie „Industrie 4.0 – Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildung“ stellt fest, dass die Digitalisierung beispielsweise in der M+E Industrie eine Neuausrichtung der Aus- und Weiterbildung notwendig macht.

Ein weiterer Trend ist der demografische Wandel: Die Zahl der Erwerbspersonen wird hierzulande in den nächsten Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung stark sinken. Mit einem insgesamt sinkendem und alternden Arbeitskräftepotenzial werden sich die bereits heute erkennbaren strukturellen Fachkräfteengpässe weiter verschärfen. Die Nachfrage nach qualifizierter Arbeit wächst, gleichzeitig steigen aber auch die Anforderungen in Sachen Qualifikation und Können immer weiter an. Zwischen 2013 und 2016 ist der Anteil der Beschäftigten in Deutschland, die in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (über 70 Prozent) arbeiten, von circa 15 Prozent auf rund 25 Prozent gestiegen (IAB, 2019). Gleichzeitig entstehen nämlich neue Anforderungen und Arbeitsplätze. Somit wird sich die Arbeitswelt der Zukunft hinsichtlich ihrer Branchen-, Berufs- und Anforderungsstruktur deutlich von der heutigen unterscheiden.

In diesem Zusammenhang ist die Weiterbildung der Mitarbeiter*innen aller Altersklassen und Qualifikationsniveaus von zentraler Bedeutung. Branchenübergreifend sind Veränderungsbereitschaft, Flexibilität und Lernbereitschaft gefragt. Hier gilt es, die Grundlagen im allgemeinbildenden Schulwesen zu legen und in Studium, Aus- und Weiterbildung zu fördern.

1.2 Aus Sicht des Einzelnen

Jeder Beschäftigte sollte schon allein aus eigenem Interesse seine Fähigkeiten und Qualifikationen an die veränderten Anforderungen des Arbeitsumfeldes anpassen. Die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung sichert die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen, denn nur wer sich weiterbildet, kann den stetigen Veränderungen, auf fachlicher und persönlicher Ebene, gerecht werden. Aus diesem Grund muss sich jede*r einzelne Mitarbeiter*in als „Lernunternehmer“ verstehen, insbesondere in Zeiten von Kurzarbeit.

1.3 Aus Sicht der Unternehmen

Für Unternehmen ist es erforderlich, auf Mitarbeiter*innen mit aktuellem und bedarfsspezifischem Fachwissen zurückgreifen zu können, um im internationalen Wettbewerb zu bestehen. 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. Für Fortbildungsmaßnahmen muss eine faire Lastenverteilung gefunden werden. Persönliche Qualifizierungsmaßnahmen, die der Arbeitgeber nicht nutzen kann, dürfen dem Arbeitgeber nicht aufgebürdet werden.

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

Ein Weiterbildungsgesetz erhöht die Weiterbildungsaktivitäten nicht. Die Politik muss vielmehr durch unterstützende Maßnahmen die Bereitschaft zur und die Beteiligung an Weiterbildung erhöhen. Die Motivation zum lebenslangen Lernen muss frühzeitig im Bildungsverlauf, insbesondere im Sekundarbereich angelegt werden.

Wesentliche Handlungsziele der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) sind die flächendeckende Vernetzung der Weiterbildungsberatung und die Stärkung der Qualifizierungsberatung insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Das Beratungsangebot sollte auch die unterschiedlichen Programme zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung umfassen. Die Möglichkeiten müssen noch stärker bei den Unternehmen bekannt gemacht werden.

Als Antwort auf die umfassenden Transformationsprozesse im Zuge der Digitalisierung möchte man auf Bundesebene darauf hinwirken, dass insbesondere die deutlich zunehmenden Bedarfe an Entwicklungsqualifizierungen und Umschulungen Beschäftigten,

auch über Branchen hinweg förderfähig sind. Dies muss sich jedoch immer am Bedarf des Arbeitmarktes orientieren. Staatlich geförderte Bildungszeiten sind jedoch abzulehnen.

2 Mitarbeiter*innen 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*innen

Es gilt, das Erfahrungswissen und vor allem das „Vor-Ort-Wissen“ der älteren Beschäftigten noch besser anzuerkennen. 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 an Weiterbildung zu verzeichnen. 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.

Mit dem „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel“ wurde für Geringqualifizierte ein Anspruch auf Förderung des Nachholens eines Berufsabschlusses geschaffen, der jedoch eine persönliche Eignung sowie auch eine Arbeitsmarktorientierung des Weiterbildungszieles voraussetzt. Darüber hinaus gehende Rechtsansprüche sind abzulehnen. Durch den neu geschaffenen Förderanspruch auf Nachholen eines Berufsabschlusses sollten abschlussorientierte Förderketten bei Geringqualifizierten noch stärker in den Fokus rücken, wenn persönliche Eignung und Arbeitsmarktorientierung des Weiterbildungszieles gegeben sind.

2.3 Personen mit Migrationshintergrund oder Fluchtgeschichte

Aufgrund der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahrzehnten, der Fluchtmigration und der neuen Optionen des Zuwanderungsrechtes, wird die Aus- und Weiterbildung von Zugewanderten weiter an Bedeutung gewinnen.

Am 01. Februar 2020 hat die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) in Bonn befristet bis 31. Dezember 2023 ihre Arbeit aufgenommen. Sie dient ausländischen Fachkräften, die in Deutschland eine Beschäftigung suchen, als erste Anlaufstelle. Die

Servicestelle soll zur beschleunigten Bearbeitung und Koordination von Anerkennungsverfahren beitragen. Die Prozesse der Anerkennung gilt es zu optimieren und zu beschleunigen. Dies kann nur in Zusammenarbeit mit den Ausländerbehörden, den Visastellen der deutschen Auslandsvertretungen und den zuständigen Stellen gelingen. Bei der Evaluierung des Modellversuches müssen alle Beteiligten und insbesondere die Unternehmen einbezogen werden. Die bestehenden Möglichkeiten müssen insgesamt noch stärker bekannt gemacht 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.

2.4 Rolle der Politik

Die politischen Entscheidungsträger sollen zukünftig gezielt diese drei oben genannten Personengruppen für Weiterbildungsmaßnahmen begeistern und gewinnen. Die vbw begrüßt daher die im mit den Partnern aus der Wirtschaft erarbeitete und im „Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0“ vorgesehene Informationskampagne zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung, die vonseiten der Bayerischen Staatsregierung initiiert wurde.

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: Insgesamt investierten die Unternehmen im Jahr 2016 in Deutschland knapp 34 Milliarden Euro in Weiterbildung, das sind knapp 11 Prozent mehr als 2013.

3.2 Digitales Lernen fördern

Der Megatrend Digitalisierung wirkt sich auf alle Lebens- und Arbeitsbereiche aus. Darüber hinaus vollzieht sich der Strukturwandel zur hybriden Wirtschaft, deren Kerngedanke die intelligente Verknüpfung von Produkt und Dienstleistung zum individuellen Kundenmehrwert ist. Dies alles verändert die Anforderungsprofile der Beschäftigten fortlaufend. Digitale Kompetenzen und Lernformate haben zudem nicht zuletzt aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie zunehmend an Bedeutung gewonnen. Aus Sicht der vbw müssen digitale Kompetenzen stärker als heute zum selbstverständlichen Gegenstand der Weiterbildung werden. Hier passiert bereits viel und die Unternehmen engagieren sich in großem Maße für den Ausbau der digitalen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter*innen. Dennoch muss hier auch weiterhin, insbesondere vonseiten der kleinen und mittleren Unternehmen, in Methoden, Inhalte und Tools investiert werden. Die Politik ist gefordert, digitales Lernen auch weiterhin zu forcieren.

3.3 Weiterbildung in KMU

Aktuelle Zahlen belegen, dass Mitarbeiter*innen in kleinen und mittleren Unternehmen vergleichsweise seltener an Weiterbildungen teilnehmen. 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-Verbünden ihre Weiterbildungsaktivitäten noch weiter ausbauen sowie eine Vernetzung der vorhandenen Kompetenzen durch geeignete Instrumente des Wissensmanagements stärken. Auch regionale Weiterbildungsverbünde können kleine und mittlere Betriebe vor allem bei der Erhebung des Weiterbildungsbedarfs und der Organisation der passenden Qualifizierungsmaßnahmen unterstützen. Durch den Verbund entstehen Mehrwerte, nicht zuletzt durch den Austausch, die förderfähige Qualifizierung so vieler Mitarbeitenden wie möglich und die Senkung der Weiterbildungskosten durch die Verteilung auf alle Teilnehmenden im Verbund.

Übergeordnete Instanzen können höchstens einen Rahmen setzen und externes Weiterbildungsmanagement, wie das ServiceCenter Aus- und Weiterbildung von bayme vbm, Hilfe zur Selbsthilfe anbieten.

3.4 Rolle der Politik

Kleine und mittlere Unternehmen müssen weiterhin unterstützt werden, um Weiterbildung systematisch anbieten zu können. Deshalb sollten zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in kleineren und mittleren Betrieben von staatlicher Seite die Beratungsmöglichkeiten ausgebaut werden.

Mit den Weiterbildungsinitiator*innen unterstützt das Bayerische Staatsministerium für Arbeit, Familie und Soziales Unternehmen und Beschäftigte bei Anliegen rund um das Thema Weiterbildung im Zeitalter der digitalen Transformation. Nach Erprobung des Modells in den Jahren 2019 und 2020 sollen die Weiterbildungsinitiator*innen nun langfristig in Bayern etabliert werden. Das aufgebaute Netzwerk soll weiterhin bestehen bleiben, um die flächendeckende Beratung und die Ausstellung des Bayerischen Bildungsschecks zu gewährleisten. Aus Sicht der vbw ist dies ausdrücklich zu begrüßen.

Die Steuerbefreiung für Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers (Maßnahmen nach § 82 Abs. 1 und 2 SGB III sowie für solche Weiterbildungsleistungen, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen, § 3 Nr. 19 neu EStG) hat das Ziel, die im Koalitionsvertrag vorgesehene Weiterbildungsförderung durch den Arbeitgeber auch steuerlich umzusetzen und ist grundsätzlich zu begrüßen. Bei einer Ausweitung der steuerlichen Förderung von Weiterbildungskosten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist es wünschenswert, einen überproportionalen Abzug von 120 Prozent zuzulassen.

Im Rahmen des BMBF geförderten Projektes „ValiKom-Transfer“ werden an ausgewählten Standorten auf berufliche Abschlüsse bezogene Validierungsverfahren für im Arbeitsleben erworbene Berufserfahrungen durchgeführt. In Umsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie wird eine bundesweit verbindliche Verankerung des erprobten Validierungsverfahrens geprüft. Aus Sicht der vbw können Verfahren, mit denen diese Kompetenzen bewertet und zertifiziert werden, zwar helfen, die vorhandenen

Kompetenzen dieser Personen sichtbar zu machen. Die Verfahren müssen jedoch die wissenschaftlichen Gütekriterien erfüllen, um die Belastbarkeit der Bewertung zu ermöglichen. Ein Rechtsanspruch auf Validierung ist abzulehnen. Denn Validierungsverfahren können keine Gleichwertigkeit feststellen, nicht zuletzt da kein theoretisches Wissen abgeprüft wird. Es ist demnach abzulehnen, dass diese vollständig oder teilweise ausgewiesen wird.

Der Ausbau der digitalen Kompetenzen muss weiterhin gefördert werden. Die Politik darf nicht nachlässig werden und ist gefordert, auch weiterhin digitales Lernen in der Weiterbildung zu forcieren und die notwendige Anschubfinanzierung für neue Formen zu leisten, wie es z. B. im Projekt „Netzwerk Q 4.0 – Netzwerk zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals“ bereits umgesetzt wird. Dieses gemeinsame Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) und der Bildungswerke der Wirtschaft, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wird, entwickelt neuartige Qualifizierungsangebote für das Berufsbildungspersonal.

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*innen und Unternehmen direkt gefördert und finanziell in ihrer Weiterbildungsteilnahme unterstützt. Die vielfältigen Strukturen in der Weiterbildung erfordern, dass die Übersichtlichkeit der Weiterbildungs- und Beratungsangebote sowie der Fördermöglichkeiten in Bund und Ländern weiter verbessert wird.

4.1 Angebote der Bundesagentur für Arbeit

Das zum 01. Januar 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz (QCG) weitet die bisherige Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmer*innen deutlich aus. Förderfähig sind die Lehrgangskosten und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt, die nach Betriebsgröße gestaffelt sind. Auf Grundlage des „Gesetzes zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ werden die Fördersätze ab Oktober 2020 weiter angehoben. Schon mit dem Inkrafttreten Ende Mai 2020 wurde die Mindestzahl der Unterrichtseinheiten von 161 auf 121 gesenkt. Dieser Schritt geht in die richtige Richtung. Dennoch entspricht die zeitliche Vorgabe häufig nicht der betrieblichen Realität und die Fördermöglichkeiten können nicht genutzt werden.

Bestehende Umsetzungshemmnisse aus Unternehmenssicht gilt es kontinuierlich zu evaluieren und regulatorisch abzubauen. Die bedarfsgerechte Kostenentwicklung beim Gutscheinverfahren muss fortlaufend angepasst werden. Darüber hinaus ist der Bekanntheitsgrad der Unterstützungsoptionen auszubauen. Zudem ist fortlaufend zu hinterfragen, ob Anpassungen der geschaffenen Unterstützungsoptionen notwendig sind. Die Bundesagentur für Arbeit steht zusammen mit der Regionaldirektion Bayern in der Pflicht, die Umsetzung der Fördermöglichkeiten für die berufliche Weiterbildung Beschäftigter gegenüber den Unternehmen weiter einheitlich, klar und verlässlich zu vermitteln. Mittelfristig muss der Abruf der Fördermöglichkeiten im Blick bleiben.

Wesentliche Triebfeder für die Inanspruchnahme der Leistungen nach dem QCG sind aber eine proaktive Vermittlung und intensive Beratung der Betriebe. Mit Inkrafttreten des QCG gewinnt die Qualifizierungsberatung als Dienstleistung des Arbeitgeber-Services an Bedeutung und wird auch formal zur Pflichtaufgabe der BA. Mit Blick auf die bestehenden Fördermöglichkeiten müssen die Beratungsangebote der Bundesagentur für Arbeit ausgeweitet werden. Dies gilt insbesondere für die Qualifizierungsberatung des Arbeitgeberservices. Weiter vorangetrieben werden muss auch die bessere Vernetzung der Qualifizierungsberatung für Unternehmen (BA) und Bildungsberatung der Länder. Im Fokus sollten regionale Vernetzungslösungen stehen.

Weiterbildung kann grundsätzlich während Kurzarbeit durchgeführt und bezuschusst werden. Die vbw begrüßt die beschlossenen Verlängerungen der Kurzarbeitergeld-Sonderregelungen bis Ende 2021. Wird eine Weiterbildung durchgeführt, ist im zweiten Halbjahr 2021 auch weiterhin eine komplette Erstattung des Sozialaufwandes möglich. Weiterbildung kann für Betriebe sinnvoll sein und ist aufgrund der Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit attraktiv, doch muss letztlich immer bedarfsgerecht erfolgen. Von entscheidender Bedeutung ist die Motivation eines jeden Arbeitnehmers, in Kurzarbeit auch an Tagen des Arbeitsausfalles an Angeboten teilzunehmen.

Die flächendeckende Einführung der „Lebensbegleitenden Berufsberatung“ (LBB) ist als gemeinsame Chance für eine gezielte und neutrale Weiterbildungsberatung zu sehen und ist, basierend auf den an den Pilotstandorten gewonnen Erfahrungen, fortlaufend zu begleiten. Die Bundesagentur für Arbeit muss zudem neue Tools entwickeln, um frühzeitig die Bedürfnisse am Arbeitsmarkt zu erkennen.

Das Selbsterkundungstool (SET-E) der BA richtet sich an Menschen im Erwerbsleben mit Bedarf an beruflicher Orientierung oder Interesse an persönlicher Weiterbildung und soll mit bestehenden Angeboten der BA verzahnt werden. Die in der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) verankerte Weiterentwicklung von KURSNET ist zu begrüßen. Aus Sicht der vbw muss eine am Arbeitsmarkt orientierte inhaltliche und fortlaufende Aktualisierung der Portale KURSNET und BERUFENET, die eng mit „SET-E“ verknüpft sind, weiter vorangetrieben werden.

4.2 Angebote der Verbände

Die Angebote zur Studien- und Berufsorientierung haben sich in den letzten Jahren kontinuierlich weiterentwickelt und es gibt eine große Bandbreite an erfolgreichen Angeboten und Maßnahmen von den verschiedensten Institutionen und Trägern. Im Folgenden wird eine kleine Auswahl an etablierten Angeboten und Programmen vorgestellt.

Weiterbildungs-Hotline bei dem bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft
Die vbw hat eine Telefon-Hotline bei dem bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (Telefon: 089-44 108-435) initiiert, die Unternehmen hilft, Zugang zu den Förderungsprojekten der Bundesagentur für Arbeit zu erhalten. Ziel dieser Hotline ist es, den Unternehmen bestmögliche, individualisierte Unterstützung zu bieten, wie Weiterbildungsanstrengungen ausgebaut und optimiert werden können.

Taskforce FKS+
Die „Taskforce FKS+“ ist Kernstück der „Initiative Fachkräftesicherung FKS+“, die im Oktober 2018 von der vbw zusammen mit der Bayerischen Staatsregierung ins Leben gerufen wurde, und unterstützt die Betriebe in Bayern zielgerichtet bei allen Fragen rund um die Themen Qualifizierung und Fachkräftesicherung.

Bislang hatte die Taskforce FKS+ insgesamt über 5.700 Unternehmenskontakte. Rund 300 Unternehmen haben bei der Taskforce FKS+ Anfragen zu den Themen Weiterbildung

und Qualifizierung gestellt. Die Anfragen bezogen sich auf knapp 1.200 zu qualifizierende Mitarbeiter*innen.

Chance Teilqualifizierung
Mit dem Projekt *Chance Teilqualifizierung* ist bereits 2007 ein praktikables Instrument gegen den Fachkräftemangel geschaffen worden. An- und ungelernte Beschäftigte werden im Rahmen dieses Projektes in Teilbereichen der Facharbeitertätigkeit qualifiziert, ihr Einsatzfeld wird dadurch erweitert. Dazu werden Ausbildungsberufe in mehrere Module aufgegliedert. Aufgrund des modularen Aufbaues der Teilqualifizierungsprogramme lässt sich die Weiterbildung der Mitarbeiter*innen flexibel an die betrieblichen Bedürfnisse anpassen – bis hin zur Facharbeiterprüfung.

Frauen in Führungspositionen
Mit dem Projekt unterstützen bayme vbm gezielt Frauen mit Führungsambitionen in Mitgliedsunternehmen bei ihrer Karriereentwicklung. Die Teilnehmerinnen nehmen an einem Mentoringprogramm sowie an Workshops und Fortbildungsmodulen wie beispielsweise „Kommunikationsfähigkeit“ oder „Führung im Wandel“ teil. Im Frühjahr 2020 ist die sechste Staffel des Projektes gestartet.

ServiceCenter Aus- und Weiterbildung
Das ServiceCenter Aus- und Weiterbildung der bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbände bietet M+E-spezifische Workshops, mehrtägige Trainingsreihen, praxisorientierte Webinare, maßgeschneiderte Inhouse-Schulungen sowie informative Tagungen an. Allein 2019 wurden 2.900 Teilnehmer aus 390 Unternehmen erreicht. 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 Staates

Es gibt zahlreiche Programme der öffentlichen Hand, die auf verschiedene Art und Weise Weiterbildung fördern. Mit dem „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ wurde die bis Ende 2020 befristete Regelung zur Weiterbildungsprämie verlängert. Bis zum 31. Dezember 2023 erhalten Teilnehmer*innen an einer berufsabschlussbezogenen Weiterbildung beim Bestehen einer durch Ausbildungsverordnung vorgeschriebenen Zwischenprüfung eine Prämie von 1.000 Euro, beim Bestehen der Abschlussprüfung eine Prämie von 1.500 Euro. Diese Regelung gilt bislang für Eintritte in berufsabschlussbezogene Maßnahmen, die bis 31. Dezember 2020 beginnen.

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. Juni 2020 auf 2.000 Euro erhöht.

Seit 2019 werden bayerische Arbeitnehmer*innen mit einem Bildungsscheck in Höhe von 500 Euro bei der beruflichen Weiterbildung zusätzlich zu den gesetzlichen Möglichkeiten und sonstigen Förderangeboten unterstützt. Es ist weiter fortlaufend zu evaluieren, wie der Mittelabruf verbessert werden kann und welche Wirksamkeit die dadurch geförderten Weiterbildungsmaßnahmen haben.

Mit der Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG; „Meister-Bafög“) wurden die Fördermöglichkeiten als auch die Leistungen des AFBG deutlich erweitert. So ist auch eine Mehrfachförderung von Aufstiegsfortbildungen möglich. Diese Möglichkeiten sollten zu gegebener Zeit evaluiert werden.

4.4 Anforderungen an die Bildungsträger

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 sind 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.

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“.

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. 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. 2018 waren bayernweit bereits 7.998 beruflich Qualifizierte eingeschrieben. Die Herausforderung besteht, die neu entstandenen Weiterbildungswege an Hochschulen noch konsequenter zu nutzen. Positiv ist, dass die staatlichen Hochschulen seit 2011 das Angebot auf 46 berufsbegleitende Bachelor-Studiengänge ausgebaut haben.

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.

Besonders wichtig ist aus Sicht der bayerischen Wirtschaft, dass die Hochschulen die 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.

Für die Nachfrage der bayerischen Unternehmen an Mitarbeiter*innen mit Fachwissen im Bereich der digitalen Transformation müssen bedarfsorientiert Angebote bereitstehen. Das Angebot der akademischen Weiterbildung an den bayerischen staatlichen Hochschulen/Universitäten im technisch-ingenieurswissenschaftlichen Bereich ist flächendeckend auszubauen.

Die in der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) verankerte Förderung des Aufbaus eines Informationsportals zur wissenschaftlichen Weiterbildung zielt darauf, erstmals bundesweit und tagesaktuell Transparenz zu hochschulischen Weiterbildungsangeboten sowie Angeboten, die kürzer als ganze Studiengänge sind (z. B. Zertifikatsangebote), zu schaffen. Dabei sollte der Aktualisierung der im Informationsportal hinterlegten Informationen besondere Bedeutung zukommen.

Ansprechpartner/Impressum

Isabell Grella
Abteilung Bildung, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-278
Telefax 089-551 78-222
isabell.grella@vbw-bayern.de

Impressum
Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw
Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Oktober 2020