

Bildung

# Betriebliche Weiterbildung

Position

Stand: Oktober 2021

vbw

Die bayerische Wirtschaft



## Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

# Vorwort

## Weiterbildung – ein Lebensauftrag

Lebenslanges Lernen ist wichtiger denn je, denn der Nachwuchs an geeigneten Fachkräften wird in manchen Branchen schon heute immer knapper und die Belegschaft immer älter.

Unternehmen müssen diese Herausforderung annehmen und ihren Mitarbeitern interessante und passgenaue Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote zur Verfügung stellen, um im internationalen Umfeld erfolgreich zu bleiben. Diese Notwendigkeit haben die Unternehmen erkannt und investieren bundesweit jährlich rund 41,3 Milliarden Euro.

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

Bertram Brossardt  
04. Oktober 2021



# Inhalt

<b>Position auf einen Blick</b>	<b>1</b>
<b>1 Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens</b>	<b>3</b>
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
<b>2 Mitarbeiter konsequent fördern</b>	<b>6</b>
2.1 Ältere Mitarbeiter	6
2.2 Geringqualifizierte	6
2.3 Personen mit Migrationshintergrund oder Fluchtgeschichte	6
2.4 Rolle der Politik	7
<b>3 Lernen im Unternehmen ausbauen</b>	<b>9</b>
3.1 Weiterbildungsinvestitionen der Betriebe	9
3.2 Digitales Lernen fördern	9
3.3 Weiterbildung in KMU	10
3.4 Rolle der Politik	10
<b>4 Transparenz verbessern</b>	<b>12</b>
4.1 Angebote der Bundesagentur für Arbeit	12
4.2 Angebote der Verbände	14
4.3 Angebote des Staates	15
4.4 Anforderungen an die Bildungsträger	15
<b>5 Akademische Weiterbildung fördern</b>	<b>17</b>
5.1 Beruflich Qualifizierte an den Hochschulen	17

5.2	Maßnahmen, um die akademische Weiterbildung zu fördern	17
5.3	Angebote der Verbände	18
	Ansprechpartner/Impressum	19

# 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 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.

Um die betriebliche Weiterbildung zukunftsorientiert aufzustellen, empfiehlt die vbw:

- Weitere branchenspezifische Analysen von künftigen Qualifikationsbedarfen.
- Bestehende Unterstützungsmöglichkeiten für Weiterbildung kritisch zu prüfen sowie noch bekannter zu machen, an betriebliche Erfordernisse anzupassen und vor allem bürokratische Hürden bei deren Einsatz abzubauen.
- Kein Weiterbildungsgesetz: ein Weiterbildungsgesetz entbehrt jeder Grundlage, weil gezielte und marktkonforme Weiterbildungsaktivitäten dadurch nicht erhöht werden können.
- Keine verpflichtenden „Qualifizierungs- oder Weiterbildungspläne“, kein Recht auf geförderte Bildungsteilzeit.
- Die Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBGÄndG) kritisch konstruktiv zu evaluieren.
- Keine Umqualifizierung auf eigenen Wunsch ohne Arbeitsplatzgefährdung und ohne Zustimmung des Arbeitgebers.
- Die Umsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) sollte evaluiert werden. Im Falle einer Weiterführung der NWS sollten auch Bildungsträger beteiligt werden.
- 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.

[Position auf einen Blick](#)

- Die Forderungen nach einer rechtlichen Verankerung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) sind strikt abzulehnen. Der DQR muss, wie von einem aktuellen Rechtsgutachten aufgezeigt, ein freiwilliges Transparenzinstrument bleiben.
- 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, auch in Zeiten von Kurzarbeit – unabhängig von Alter, Beschäftigtenstatus und Qualifikationsniveau.
- 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 weiter konsequent als zweiter Weg zum Facharbeiter zu etablieren. Dabei darf das System der dualen Berufsausbildung nicht unterwandert werden.
- Das Angebot der akademischen Weiterbildung an den bayerischen staatlichen Hochschulen/Universitäten im technisch-ingenieurwissenschaftlichen 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 und verändert damit auch die Anforderungen an berufliche Tätigkeiten. Digitale Kompetenzen müssen daher noch mehr als heute zum selbstverständlichen Gegenstand der Weiterbildung Beschäftigter werden. Um als Unternehmen konkurrenzfähig sowie innovativ zu sein und zu bleiben, müssen die Mitarbeiter kontinuierlich ihr Wissen ausweiten.

Mit dem technologischen Fortschritt erhöht sich die Wahrscheinlichkeit stetig, dass berufliche Tätigkeiten durch Computer oder computergesteuerte Maschinen vollautomatisch erledigt werden. Zwischen 2016 und 2019 ist der Anteil der Beschäftigten in Deutschland, die in einem Beruf mit hohem Substituierbarkeitspotenzial (über 70 Prozent) arbeiten, von 25 Prozent auf rund 34 Prozent gestiegen (IAB, 2021). Die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern hängt wesentlich davon ab, dass die individuellen Kompetenzen kontinuierlich an die sich wandelnden Anforderungen angepasst werden.

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. Gleichzeitig entstehen 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 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, denn nur wer sich weiterbildet, kann den stetigen Veränderungen, auf fachlicher und persönlicher Ebene, gerecht werden. Aus diesem Grund muss sich jeder einzelne Mitarbeiter als „Lernunternehmer“ verstehen.

## 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. 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. Im Zeitalter des strukturellen Wandels gewinnt der Blick auf die Analyse von Qualifikationsbedarfen als Ausgangspunkt für die strategische Personalplanung an Bedeutung. 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

Regulierende Maßnahmen, wie ein Weiterbildungsgesetz, erhöhen 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.

Ein Großteil der vereinbarten Maßnahmen aus dem Strategiepapier der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) wurde bereits umgesetzt beziehungsweise befindet sich in der Umsetzung. Die Beratungsprozesse sollten fortgeführt und die Umsetzung der Maßnahmen stetig evaluiert werden.

Das Beratungsangebot insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen sollte auch die unterschiedlichen Programme zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung umfassen. Die Möglichkeiten müssen noch stärker bei den Unternehmen bekannt gemacht werden.

[Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens](#)

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 Arbeitsmarktes orientieren. Staatlich geförderte individuell motivierte Bildungszeiten oder Bildungsteilzeit sind jedoch abzulehnen.

## 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

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. Zur Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft können Mentoren oder spezielle Beauftragte beitragen, die über die Chancen von Weiterbildung aufklären und gezielt informieren.

#### 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 bleiben 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 ist die Zuwanderung in unseren Arbeitsmarkt dringend notwendig. Um den Wohlstand in Deutschland zu sichern muss daher die Integration von zugewanderten und geflüchteten Menschen in unseren Arbeitsmarkt weiter verbessert werden. Die Aus- und Weiterbildung dieser Personengruppen wird daher weiter an Bedeutung gewinnen.

Im Zuge des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nahm am 01. Februar 2020 die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) in Bonn befristet bis 31. Dezember 2023 ihre Arbeit auf. Sie dient ausländischen Fachkräften, die in Deutschland eine Beschäftigung suchen, als erste Anlaufstelle. Die Servicestelle soll zur beschleunigten Bearbeitung und Koordination von Anerkennungsverfahren beitragen. Das neue Gesetz erleichtert die Arbeitsmigration für Menschen aus Ländern außerhalb der EU (Drittstaaten), die dort ein Studium oder eine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Es ist nun möglich, Fachkräfte einzustellen, die keinen Mangelberuf ausüben. Es wird auch nicht mehr geprüft, ob Deutsche oder EU-Bürger für eine konkrete Stelle zur Verfügung stehen. Auch für Unternehmen sollen die Abläufe erleichtert werden. Die Prozesse der Anerkennung der Berufsqualifikation sind jedoch immer noch kompliziert und zeitaufwendig, daher gilt es, diese 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. Mit dem neuen Gesetz hat sich die Zahl der eingewanderten Fachkräfte kaum erhöht. Hierfür sind jedoch auch die Auswirkungen der Einschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie verantwortlich.

Personen mit Migrationshintergrund sowie Personen mit einer anderen als der deutschen Staatsangehörigkeit sind bei der Beteiligung an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentiert. Für eine nachhaltige berufliche Integration sind insbesondere arbeitsweltbezogene Deutschkenntnisse notwendig. Um die Teilnahme an Sprachkursen zu erhöhen, sollten diese stärker an der Praxis ausgerichtete sowie zeitlich und räumlich flexibel angeboten werden.

## 2.4 Rolle der Politik

Die politischen Entscheidungsträger sollen zukünftig gezielt diese drei genannten Personengruppen für Weiterbildungsmaßnahmen begeistern und gewinnen. Die vbw begrüßt daher ausdrücklich die im verlängerten und aktualisierten „Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0“ vorgesehene Fortführung der Informationskampagne „komm weiter in B@yern“ zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung.

Die Bildungsprämie fördert Beschäftigte, die sich eigeninitiativ für eine zukunftsrelevante Qualifizierung entscheiden, ohne dass ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt oder der gegenwärtige Arbeitgeber die Notwendigkeit hierzu sieht. Voraussetzung einer Förderung von Weiterbildung aus Eigeninitiative, die stets das Einverständnis des Arbeitgebers voraussetzt, muss in jedem Falle sein, dass die Qualifizierung beruflich verwertbar ist und die Eignung gegeben ist. Dies muss bei Antragstellung und vorhergehender Beratung geklärt, geprüft und nachgehalten werden.

Zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung der unterrepräsentierten Personengruppen braucht es noch mehr Aufklärungsarbeit und Begleitung während der Weiterbildung, z. B. durch Coaches. Ein einkommensabhängiges, staatliches Guthaben für Weiterbildung, das

häufig diskutiert wird, ist jedoch aus heutiger Sicht nicht notwendig und verspricht zu wenig echten Mehrwert.

## 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 2020 vorgelegten zehnten Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) hervorgeht, haben sich im Jahr 2019 knapp 88 Prozent aller Unternehmen in der betrieblichen Weiterbildung engagiert. Die Weiterbildungsaktivität ist damit im Vergleich zum Jahr 2016 gestiegen und liegt sogar leicht über dem bisherigen Höchstwert aus dem Jahr 2013. Insgesamt investierten die Unternehmen im Jahr 2019 in Deutschland knapp 41 Milliarden Euro in Weiterbildung, das sind knapp 23 Prozent mehr als 2016.

#### 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. Die IW-Weiterbildungserhebung zeigt, dass Unternehmen mit einem höheren Digitalisierungsgrad auch mehr in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren. 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 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-Verbänden ihre Weiterbildungsaktivitäten noch weiter ausbauen sowie eine Vernetzung der vorhandenen Kompetenzen durch geeignete Instrumente des Wissensmanagements stärken. Auch regionale Weiterbildungsverbände können kleine und mittlere Betriebe vor allem bei der Erhebung des Weiterbildungsbedarfes 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. Die Verbände könnten durchaus noch stärker genutzt werden. Mit dem Bundesprogramm „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ unterstützt das BMAS den Aufbau der Strukturen.

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 Weiterbildungsinitiatoren unterstützt das Bayerische Staatsministerium für Arbeit, Familie und Soziales Unternehmen und Beschäftigte bei Anliegen rund um das Thema Weiterbildung im Zeitalter der digitalen Transformation. Die vbw begrüßt, dass nach Erprobung des Modells in den Jahren 2019 und 2020 die Weiterbildungsinitiatoren langfristig in Bayern etabliert werden. Die Weiterbildungsinitiatoren ergänzen das Angebot der Agenturen für Arbeit und stehen mit diesen im engen Austausch. Aufgabe ist, für die berufliche Weiterbildung zu sensibilisieren, mit Weiterbildungsinteressierten Konzepte zu erarbeiten und gegebenenfalls die Umsetzung konkreter Maßnahmen zu begleiten. Das aufgebaute Netzwerk soll weiterhin bestehen bleiben, um die flächendeckende Beratung auch weiterhin zu gewährleisten.



Fortbildungs- und Weiterbildungskosten können bereits heute steuerlich geltend gemacht werden. Um weitere Anreize für Qualifizierung zu setzen, sollte die steuerliche Förderung der Weiterbildungskosten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgeweitet werden. Ein überproportionaler Abzug von beispielsweise 120 Prozent kann einen unbürokratischen Beitrag zur Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft leisten.

Im Rahmen des BMBF geförderten Projektes „ValiKom-Transfer“ werden an ausgewählten Standorten auf berufliche Abschlüsse bezogene Validierungsverfahren für im Arbeitsleben erworbene Berufserfahrungen durchgeführt. 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 und fördert den Aufbau des Netzwerkes. Lehrkräften an Berufsschulen, Ausbildern und aus- und weiterbildenden Fachkräften sollten in den regionalen Netzwerken mittel- und langfristige passgenaue Qualifizierungsangebote zur Verfügung gestellt 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. Die vielfältigen Strukturen in der Weiterbildung erfordern, dass die Übersichtlichkeit der Weiterbildungs- und Beratungsangebote sowie der Fördermöglichkeiten in Bund und Ländern weiter verbessert wird. Einen Überblick über die bestehenden Unterstützungsoptionen bietet das vbw Positionspapier „Zwischen Fachkräftemangel und struktureller Arbeitslosigkeit“. Um die Weiterbildungsbeteiligung Beschäftigter stetig zu steigern, müssen Hürden in der Förderkulisse abgebaut, kompetente Kümmererstrukturen aufgebaut und das Anreizsystem ausgebaut werden.

#### 4.1 Angebote der Bundesagentur für Arbeit

Das zum 01. Januar 2019 in Kraft getretene Qualifizierungschancengesetz (QCG) weitet die bisherige Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmer deutlich aus. Förderfähig sind die Lehrgangskosten und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt, die nach Betriebsgröße gestaffelt sind. Auf Grundlage des „Arbeit-von-morgen-Gesetzes“ werden die Fördersätze seit Oktober 2020 weiter angehoben. Zudem wurde die Mindestzahl der Unterrichtseinheiten von 161 auf 121 gesenkt. Dies geht in die richtige Richtung. Dennoch entspricht die zeitliche Vorgabe häufig nicht der betrieblichen Realität und die Fördermöglichkeiten können nicht genutzt werden. Die Bürokratie bei der Weiterbildungsförderung in Betrieben ist daher abzubauen. Die Förderoptionen sollten einfacher und transparenter gestaltet werden. Bei der Förderung von Maßnahmen für Beschäftigte sollten vereinfachte Kriterien gelten, da die anteilige Finanzierung durch den Arbeitgeber bereits Gewähr für die Wirtschaftlichkeit der Maßnahme bietet. Zudem sollte der Mindestumfang für geförderte Maßnahmen, um die Praktikabilität vor Ort zu erhöhen, von derzeit mehr als 120 auf mehr als 80 Unterrichtseinheiten gesenkt werden. Des Weiteren sollte das Erfordernis, wonach die letzte Förderung vier Jahre zurückgelegen haben muss, auf den Prüfstand gestellt werden. Die Verfahren sollten weiter vereinfacht werden, z. B. durch Sammelanträge für die Förderung Geringqualifizierter oder die einfachere Zulassung von Maßnahmen.

Die (anteilige) Förderung von Beschäftigten durch die Arbeitslosenversicherung ist von der (vollständigen) Förderung von Arbeitslosen und Geringqualifizierten zu trennen. Bestehende Umsetzungshemmnisse aus Unternehmenssicht gilt es kontinuierlich zu evaluieren und regulatorisch abzubauen. Insbesondere sollte die Zertifizierungspflicht für Maßnahmen der geförderten Weiterbildung Beschäftigter entfallen, da die anteilige Finanzierung durch den Arbeitgeber bereits Gewähr für die Wirtschaftlichkeit der Qualifizierung bietet. Statt der Prüfung und Zulassung jeder einzelnen Maßnahme sollte eine Trägerzulassung ausreichen. Das würde es erleichtern, kurzfristige und passgenaue Maßnahmen durchzu-

führen. Auch die Kostenentwicklung beim Gutscheilverfahren muss 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 Förderleistung sind aber eine proaktive Vermittlung und intensive Beratung der Betriebe. Daher 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 Arbeitgeber-services. Weiter vorangetrieben werden muss auch die bessere Vernetzung der Qualifizierungsberatung für Unternehmen (BA) und Bildungsberatung der Länder. Im Fokus sollten regionale Vernetzungslösungen stehen, die wichtige Elemente für die Vernetzung zur Weiterentwicklung von Kompetenzen sind. Überregional sollten der Wissenstransfer und der Austausch zu Best-Practice-Beispielen gestärkt werden.

Weiterbildung kann grundsätzlich während Kurzarbeit durchgeführt und bezuschusst werden. Dies sollte 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 gewonnenen Erfahrungen, fortlaufend zu begleiten. Die Bundesagentur für Arbeit muss zudem neue Tools entwickeln, um die Bedürfnisse am Arbeitsmarkt noch passgenauer zu erkennen.

Das Selbsterkundungstool New Plan 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 dem Selbsterkundungstool verknüpft sind, weiter vorangetrieben werden.

Es gilt, Anpassungsqualifizierungen verstärkt zu nutzen. Stärkere Berücksichtigung sollte bei der Sicherung des Fach- und Arbeitskräftebedarfes künftig die Option finden, offene Stellen mit Bewerbern zu besetzen, deren qualifikatorischer Anpassungsbedarf durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen ausgeglichen werden kann.

## 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 10.830 Unternehmenskontakte. Rund 712 Unternehmen haben bei der Taskforce FKS+ Anfragen zu den Themen Weiterbildung und Qualifizierung gestellt. Die Anfragen bezogen sich auf knapp 4.170 zu qualifizierende Mitarbeiter.

### **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 aufgliedert. Aufgrund des modularen Aufbaues der Teilqualifizierungsprogramme lässt sich die Weiterbildung der Mitarbeiter 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 2022 wird die siebte Staffel starten.

### **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 2020 wurden 4.268 Teilnehmer aus 786 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 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 nach dem 01. August 2016 begonnen haben. Die Ausbildungsdauer muss auf mindestens zwei Jahre festgelegt sein.

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.

Von 2019 bis Ende Juli 2021 wurden bayerische Arbeitnehmer mit einem bayerischen Bildungsscheck in Höhe von 500 Euro bei der beruflichen Weiterbildung zusätzlich zu den gesetzlichen Möglichkeiten und sonstigen Förderangeboten unterstützt.

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. Die Förderung umfasst Beiträge zum Lebensunterhalt, anteilige Zuschüsse zu Kosten von Lehrgängen sowie zinsgünstige Darlehen. Diese Möglichkeiten sollten zu gegebener Zeit evaluiert werden.

Digitale Weiterbildungsplattformen können die Transparenz in der Weiterbildung stärken. Beim Aufbau darf jedoch keine Doppelung beziehungsweise Konkurrenz zu bestehenden Plattformen entstehen, sondern die Verlinkung und die Integration. Der freie Weiterbildungsmarkt darf dadurch nicht eingeschränkt 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. Vernetzte Beratungsstrukturen können eine niedrigschwellige Beratung ermöglichen. Von zentraler Bedeutung ist die enge Vernetzung und Zusammenarbeit der regionalen Akteure.

## 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. 2019 waren bayernweit bereits 8.171 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 49 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 weiter 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. Für Hochqualifizierte können auch mehr Weiterbildungsstipendien angezeigt sein.

Die vbw begrüßt, dass Format und Aufgaben der akademischen Weiterbildung erstmalig mit einem eigenen Artikel im neuen bayerischen Hochschulinnovationsgesetz aufgenommen wurden. Dies unterstreicht die zunehmende Rolle von Hochschulen als Orte des lebenslangen Lernens. Die Hochschulen müssen ihr volles Potenzial in diesem Bereich nun noch stärker ausschöpfen.

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 nach Mitarbeitern mit Fachwissen im Bereich der digitalen Transformation müssen bedarfsorientiert noch mehr Angebote bereitstehen. Das Angebot der akademischen Weiterbildung an den bayerischen staatlichen Hochschulen/Universitäten im technisch-ingenieurwissenschaftlichen 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.

Damit Hochschulen keine bürokratischen Hürden oder rechtliche Unsicherheiten im Wege stehen, ist die bundesweit einheitliche Auslegung des EU-Beihilferechtes sicherzustellen.

### 5.3 Angebote der Verbände

#### **digital.ING**

Mit dem neuen Projekt von bayme vbm und vbw sowie dem Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst werden gezielt akademische Weiterbildungsangebote im technisch-ingenieurwissenschaftlichen Bereich ausgebaut. In insgesamt drei Förderrunden werden in den Jahren 2021 bis 2023 neun Projekte an staatlichen bayerischen Universitäten und Hochschulen für angewandte Wissenschaften unterstützt. Es sollen hochwertige Zertifikatsangebote mit einem hohen Qualitätsstandard entwickelt werden. In den neuen Zertifikatsangeboten können sich Ingenieure und Techniker gezielt digitale und IT-Kompetenzen aneignen und damit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärken.



## Ansprechpartner/Impressum

---

### Isabell Grella

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-278  
[isabell.grella@vbw-bayern.de](mailto: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](http://www.vbw-bayern.de)

© vbw Oktober 2021