

# Weiterbildung 4.0 in Bayern – Sozialpartner im Dialog

---

**Montag, 08. Juli 2019 ab 17:30 Uhr**

Agentur für Arbeit München, Eingang Thalkirchner Straße, Sitzungssaal 5.089, 5. Stock  
Kapuzinerstraße 26, 80337 München

---

## Bedeutung der Weiterbildung aus Sicht der Wirtschaft

---

**Bertram Brossardt**

Hauptgeschäftsführer

vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

---

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Frau Staatsministerin Schreyer,  
liebe Kerstin,

sehr geehrter Herr Holtzwardt,

sehr geehrter Herr Jena,

meine Damen und Herren,

ich grüße Sie sehr herzlich im Namen der  
Bayerischen Wirtschaft.

Es freut mich sehr, dass es uns gelungen ist,  
die heutige Veranstaltung gemeinschaftlich auf  
die Beine zu stellen.

Das zeigt sehr deutlich, dass sich Politik,  
Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter über  
die große Bedeutung der Weiterbildung im  
digitalen Zeitalter bewusst sind.

Das ist ein erster wichtiger Schritt.

In einem zweiten Schritt müssen wir erörtern,  
wie das lebenslange Lernen in Zukunft aussehen  
soll.

Die immer höhere Taktfrequenz technologischer Innovationssprünge führt dazu, dass sich auch der unternehmerische Wettbewerb beschleunigt und sich die Anforderungen des Arbeitsmarktes fortlaufend verändern.

Erfolgreich ist derjenige, der am Puls der Zeit bleibt. Das gilt für alle Teilnehmer am Arbeitsmarkt:

- Arbeitnehmer müssen bereit sein, ihre Qualifikationsprofile regelmäßig auf den Prüfstand zu stellen und ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln.
- Arbeitgeber müssen die zukünftigen Anforderungen ihrer Branche auf Produkt- und Prozessebene frühzeitig antizipieren und ihre Mitarbeiter entsprechend schulen.
- Die Bundesagentur für Arbeit wiederum muss das Knowhow der eigenen Berater bedarfsorientiert weiterentwickeln – etwa

über Personalentwicklungsprogramme.  
Und sie muss immer wieder neue Tools  
entwickeln, um die Bedürfnisse am  
Arbeitsmarkt zu erkennen.

Realität in der digitalen Transformation ist auch:  
Wer sich nicht weiterentwickelt, bleibt stehen –  
und wird abgehängt.

Aktuelle Studien kommen zu dem Ergebnis, dass  
rund ein Viertel der sozialversicherungspflichtig  
Beschäftigten in Deutschland dem Risiko  
ausgesetzt ist, dass innerhalb ihres Berufsbilds  
mehr als 70 Prozent der Tätigkeiten durch  
computergesteuerte Maschinen übernommen  
werden.

Solche sogenannten „Substituierbarkeits-  
potenziale“ sind natürlich nicht  
gleichbedeutend mit Jobverlusten.

Noch bei jeder technologischen Neuerung  
waren Pessimisten der festen Überzeugung,

sie werde zu einem massiven Verlust an Arbeitsplätzen führen.

Und noch bei jeder technologischen Neuerung war das Ergebnis am Ende so, dass es mehr und attraktivere Arbeitsplätze gab als vorher.

Das wird im Zuge von digitaler Transformation und Automatisierung nicht anders sein – Arbeitsplätze werden wegfallen, aber an anderer Stelle entstehen viele neue Jobs.

Vor allem diejenigen werden davon profitieren, die sich weiterbilden! Wer Weiterbildung hingegen geringschätzt, steht vor schwierigen Zeiten.

Angst vor massenhaftem Arbeitsplatzverlust ist aber unangebracht – auch vor dem Hintergrund, dass den zukünftigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die demografische Entwicklung in die Hände spielt.

Unsere Studie *Arbeitslandschaft 2025* zeigt, dass im Jahr 2025 deutschlandweit eine Fachkräftelücke von 2,9 Millionen Personen klafft, für Bayern rechnen wir mit 350.000 fehlenden Arbeitskräften.

Einen großen Mangel prognostizieren wir unter anderem im Bereich Informatik/IKT. In diesen Berufsgruppen werden die deutschen Unternehmen im Jahr 2025 rund 12 Prozent ihrer Arbeitskräftenachfrage nicht decken können.

Ein weiteres zentrale Ergebnis der Studie ist allerdings, dass wir auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft verstärkt mit einem qualifikatorischen Mismatch zu kämpfen haben.

Es fehlt also an Arbeitskräften, die über die nachgefragten Qualifikationen verfügen.

Wir müssen also alle Erwerbspotenziale heben.

Unter dem Strich heißt all das:

Wir müssen gemeinsam noch mehr dafür tun, dass unseren Unternehmen genügend gut ausgebildete Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Nur so bleibt die Wettbewerbsfähigkeit unseres Standorts erhalten! Ein wesentlicher Stellhebel, um dieses Ziel zu erreichen, ist die betriebliche Weiterbildung, die immer am Bedarf der Unternehmen ausgerichtet sein muss.

Als Sozialpartner sehen wir vor allem zwei Aufgaben:

- Bevor Betriebe in diesem Bereich tätig werden, ist eine Bestandsaufnahme im Sinne einer Soll-Ist-Analyse empfehlenswert. Hier müssen Politik und Sozialpartner unterstützen. Ein Beispiel für eine gelungenen Zusammenarbeit ist die Arbeitsgruppe 5 des „Zukunftsforums Automobil“ zum Thema „Qualifizierung für

den Strukturwandel und Arbeitsrecht 4.0“.

Dort haben sich aber die

Unterschiedlichkeiten gezeigt.

- Zudem muss es uns gelingen, Unterstützungsangebote bekannter zu machen. Ich denke hier an die vielen Möglichkeiten des Qualifizierungschancengesetzes ebenso wie an die Weiterbildungsschecks, die in unserem bayerischen „Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0“ verankert sind.

Diesen Pakt, den wir vor einem Jahr gemeinsam unterzeichnet haben, müssen wir weiter voranbringen. Viele Maßnahmen des Paktes sind bereits gut angelaufen. Jetzt müssen wir diese Angebote noch stärker bewerben und die Maßnahmen fortführen!

Aus Sicht der vbw müssen wir außerdem die Wirksamkeit der Angebote prüfen,



bevor wir über eine Erweiterung oder Verstärkung nachdenken. Unser gemeinsames Projekt mit der RD Bayern, „IT-/Digitalisierungspädagoge“ zum Beispiel ist sehr erfolgreich gestartet. Wenn die Evaluation zu einem positiven Ergebnis kommt, sollten wir das Projekt gemeinsam in die Fläche tragen!

Derartige Modellprojekte sind richtungsweisend und ebnen den Weg, damit Weiterbildung noch erfolgreicher verläuft.

Einen Fokus müssen wir hier auch auf Bereiche wie Gamification und Augmented Reality richten. Damit gelingt es Unternehmen, die Weiterbildungsinhalte spielerisch und praxisnah zu vermitteln.

Zudem müssen wir im Weiterbildungsprozess tatsächlich alle mitnehmen: An- und Ungelernte, Facharbeiter und Meister sowie Akademiker, Digital Natives und natürlich auch

Menschen, die noch im analogen Zeitalter aufgewachsen und verhaftet sind.

Das gilt auch für die Personengruppen, die beim Thema betriebliche Weiterbildung bislang eher „unter dem Radar fliegen“: Das sind in erster Linie ältere Mitarbeiter und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund und Geringqualifizierte.

Sinnvoll wäre es aus Sicht der vbw auch, die steuerliche Förderung von Weiterbildungskosten auszuweiten.

Schon jetzt können Arbeitgeber die Kosten für die Fortbildung ihrer Beschäftigten als Betriebsausgaben voll absetzen. Aufgrund der epochalen Veränderungen durch die digitale Transformation ist es denkbar, einen überproportionalen Abzug, von beispielsweise 120 Prozent, zuzulassen.

Dies wäre ein starker Anreiz für noch mehr Weiterbildung.

Meine Damen und Herren,

es ist unstrittig, dass wir die betriebliche Weiterbildung weiter voranbringen müssen.

Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter haben hier das gleiche Ziel vor Augen.

Wie wir dieses Ziel verwirklichen können, darüber sind wir uns allerdings nicht immer einig.

Dies zeigt auch der Prozess zur Erarbeitung der *Nationalen Weiterbildungsstrategie* auf Bundesebene. Hier gab es Konsens, aber auch Dissens.

Trotzdem ist es gelungen, ein gemeinsames Papier mit vielversprechenden Ansätzen zu verabschieden.

Wir müssen es nun zielgerichtet umsetzen.

Bei folgenden Punkten vertreten wir als Arbeitgeber allerdings noch ganz andere Auffassungen als die Gewerkschaften:

Erstens: Wir müssen die Lasten der betrieblichen Weiterbildung fair verteilen.

Fortbildungen, die den Mitarbeiter fit für die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt machen, liegen im Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

Diese Arbeitnehmer fördern ihr berufliches Fortkommen, verbessern ihre Einkommenschancen und machen ihren Arbeitsplatz zukunftsfest. Deshalb müssen sie auch entsprechenden Einsatz und Ressourcen einbringen.

Zweitens: Der Arbeitgeber ist für die betriebliche Weiterbildung verantwortlich, die er aufgrund der Geschäftsentwicklung für richtig hält. Deswegen lehnen wir einen einseitigen Rechtsanspruch auf betriebliche Weiterbildung ab.

Bayern nimmt auch ohne Weiterbildungsgesetz im Bereich der Weiterbildungsaktivitäten einen Spitzenplatz im Ländervergleich ein.

Betriebliche Weiterbildung muss sich stets an den Bedürfnissen des Unternehmens und des Arbeitsmarkts orientieren. Wir dürfen sie nicht mit der persönlichen Fortbildung verwechseln!

Wir brauchen beim Thema betriebliche Weiterbildung auch keine stärkere Beteiligung von Betriebsräten.

Einen verpflichtenden Qualifizierungs- oder Weiterbildungsplan lehnen wir daher ebenso ab wie ein generelles Initiativrecht zur Ein- und Durchführung betrieblicher Berufsbildung oder das Recht auf Nachholen von Berufsabschlüssen. Die Betriebe kennen ihre Bedürfnisse am besten.

Drittens: Die Einführung eines Transformations-Kurzarbeitergeldes ist abzulehnen – aus mehreren Gründen.

Zum einen würde die Maßnahme die unternehmerische Entscheidungsfreiheit infrage stellen. Der Vorschlag der IG Metall sieht vor, die Arbeitslosenversicherung bei der Mitgestaltung und der Finanzierung betrieblicher Umstrukturierungen zu beteiligen.

Das aber stellt wichtige Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft komplett auf den Kopf. Eine Umstrukturierung muss Sache des Unternehmens bleiben, andernfalls bewegen wir uns in Richtung Planwirtschaft!

Ein zweites Argument gegen das Transformations-Kurzarbeitergeld:

Die angedachte Weiterbildung soll nicht zwangsläufig bedarfsorientiert erfolgen.

Der Vorschlag der IG Metall verleitet dazu, Beschäftigte in Kurzarbeit zu schicken und auf Vorrat weiterzubilden – selbst dann, wenn dem Unternehmen noch nicht klar ist, wo, wie und ob die Beschäftigten zukünftig eingesetzt

werden sollen. Das ist ökonomisch absurd und widerspricht dem Ziel einer erfolgreichen Umstrukturierung!

Schließlich ist das angedachte Transformations-Kurzarbeitergeld aus heutiger Sicht schlichtweg überflüssig. Wir lehnen derartige Bestrebungen entschieden ab.

Mit dem neu eingeführten Qualifizierungschancengesetz besteht seit Anfang des Jahres eine gesetzliche Grundlage für eine umfangreiche staatliche Förderung der beruflichen Weiterbildung.

Diese Förderung ist weitgehend unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße und kommt vor allem solchen Beschäftigten zugute, die vom Strukturwandel betroffen sind.

Betriebe haben Beratungsbedarf bei der Personal- und Zukunftsplanung, das ist richtig.

Aber es gibt keinen Bedarf an neuen Förderinstrumenten. Stattdessen müssen die bestehenden Fördermöglichkeiten ausgeschöpft werden.

Meine Damen und Herren,

Betriebliche Weiterbildung ist ein unverzichtbarer Bestandteil des Arbeitslebens.

Wenn wir sie weiterentwickeln und stärken wollen, dürfen wir unsere Betriebe nicht überfordern.

Deutschlands Unternehmen investieren jährlich bereits jetzt rund 33,5 Milliarden Euro in die betriebliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten!

Auch die Verbände engagieren sich seit vielen Jahren mit unterschiedlichen Projekten für die Weiterbildung:

- Zusammen mit der Bayerischen Staatsregierung haben wir jüngst die „Initiative Fachkräftesicherung FKS+“ ins



- Leben gerufen. Unsere Task Force hatte bislang rund 900 Unternehmenskontakte.
- Mit dem Projekt Teilqualifizierung wurden seit 2007 über 14.700 Arbeitskräfte weiterqualifiziert. An- und ungelernte Beschäftigte erhöhen damit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Zudem werden die vielfältigen Potenziale, die in den Betrieben vorhanden sind, mit dem Projekt noch besser ausgeschöpft.

All das zeigt, dass das Thema Weiterbildung in der Prioritätenliste der Arbeitgeber ganz weit oben steht – und zwar schon aus Gründen des Selbsterhalts.

Vielen Dank!