

The logo consists of a dark grey, 3D-style rectangular block with the text '2030 VISION' in white. The '2030' is on the top line and 'VISION' is on the bottom line, both in a bold, sans-serif font.

BERUFLICHE WEITERBILDUNG UND LEBENSLANGES LERNEN

Lebenslanges Lernen ist für alle Normalität. Angebote der beruflichen Fort- und Weiterbildung sowie der wissenschaftlichen Weiterbildung werden weiterhin konsequent und kontinuierlich zur Fachkräftesicherung und zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit genutzt. Auch zur Vermittlung und stetigen Aktualisierung technisch-digitaler Kenntnisse und Kompetenzen kann bundesweit auf ein vielfältiges Angebot an flexiblen Weiterbildungen zurückgegriffen werden, zu denen auch die Hochschulen mit berufsbegleitenden Studiengängen und Zertifikatskursen beitragen. Diese praxisnahen Angebote werden von jeder Altersgruppe gleichermaßen genutzt und nachgefragt.



Berufliche Weiterbildung ist seit jeher ein Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und ein elementarer Baustein der Personalentwicklung. Sie ist ein zentrales Instrument zur **Fachkräftesicherung** im Betrieb und zum **Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit des/der Einzelnen** in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Bereits heute investieren die Unternehmen in Deutschland rd. 33,5 Mrd. € im Jahr in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.⁴³

Die **demografische Entwicklung** wird die Nachfrage nach Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Berufstätige in den nächsten Jahren weiter steigern: Wenn weniger Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, müssen die Potenziale, die da sind, besonders gut genutzt und die Menschen so gut wie möglich (weiter)qualifiziert werden. Neben einer engagierten betrieblichen **Personalentwicklung** und den damit verbundenen Ressourcen setzen Weiterbildung und lebenslanges Lernen dabei immer auch die **Eigenverantwortung** und den Weiterbildungswillen der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern voraus.

Potenziale nutzen

Berufliche Weiterbildung ist eine **kontinuierliche Aufgabe** und liegt **in der geteilten Verantwortung von Arbeitgebern und Beschäftigten**. Maßgeblich für Weiterbildungen ist immer der individuelle Bedarf, so dass auch immer individuelle Absprachen getroffen werden müssen. Verantwortung und Aufwand müssen dem jeweiligen Nutzen und den Interessen entsprechend geteilt werden. Nach wie vor findet betriebliche Weiterbildung zum überwiegenden Teil innerhalb der Arbeitszeit statt.

⁴³ Susanne Seyda/Dirk Werner: IW-Weiterbildungserhebung 2014.

⁴⁴ BMAS 2016.

Wussten Sie schon?

Fast 80 % der Beschäftigten sehen aufgrund technologischer Veränderungen die Notwendigkeit, die eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln.⁴⁴

45 BIBB-Datenreport 2016.

46 OECD: Bildung auf einen Blick 2013.

47 Regina Flake, Dirk Werner, Michael Zibrowius: Karrierefaktor berufliche Fortbildung – Einkommensperspektiven von Fortbildungsabsolventen. IW Trends 1/2016.

48 BMAS 2016.

68 % der erfassten Weiterbildungsstunden entfallen auf die Arbeitszeit. Da die Beschäftigten jedoch ebenfalls unmittelbar von Weiterbildungen profitieren, indem sie ihr Fachwissen aktualisieren, neue Kompetenzen erwerben und insgesamt ihre Beschäftigungsfähigkeit sichern, ist von ihrer Seite eine noch stärkere Bereitschaft erforderlich, sich durch den Einsatz von Zeitguthaben oder Freizeit an der Finanzierung von Weiterbildung zu beteiligen.

Damit Betriebe und Beschäftigte ihrer Verantwortung gleichermaßen gerecht werden können, sind **differenzierte, vielfältige Angebote entscheidend:**

Abnehmende Halbwertszeit des Wissens

Für Leistungsbereite mit dualer Ausbildung oder auch mit einem akademischen Abschluss eröffnet eine **Aufstiegsfortbildung** zum **Techniker** oder zur **Meisterin**, zum **Fachwirt** oder zur **Betriebswirtin** Wege zum weiteren beruflichen Aufstieg und zur Übernahme von **verantwortlichen Fach- und Führungsaufgaben**. In den vergangenen Jahren haben in Deutschland jedes Jahr rd. 100.000 Männer und Frauen eine Aufstiegsfortbildungsprüfung erfolgreich abgeschlossen, die meisten davon im Bereich Industrie und Handel.⁴⁵ Meisterinnen und Techniker erreichen laut OECD in Deutschland ein um 32 % höheres Einkommen als Absolventinnen und Absolventen einer Be-

rufsausbildung.⁴⁶ Eine Studie des IW Köln hat zudem ergeben, dass 28 % der Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen ein Einkommen über dem durchschnittlichen Akademikerverdienst erreichen.⁴⁷ Auf diese Chancen muss von allen Akteuren der beruflichen Bildung und darüber hinaus noch intensiver hingewiesen werden.

Weiterbildung ist aber nicht nur ein Instrument für eine vertikale Karriere, sondern auch ein wichtiger Weg für erfolgreiche **Fachkarrieren**. Durch die abnehmende „Halbwertszeit des Wissens“ wird **lebenslanges Lernen** zur Notwendigkeit – und zwar unabhängig davon, ob die Beschäftigten einen beruflichen oder akademischen Hintergrund haben. Und auch für **Beschäftigte mit einfacheren Tätigkeiten**, auch ohne Berufsabschluss, bietet die Weiterbildung im Rahmen der betrieblichen Personalentwicklung Perspektiven, z. B. über eine **modulare berufliche Nachqualifizierung**.

Die **Zuordnung bestimmter Formate und Produkte des Weiterbildungssektors zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)** bietet aus unserer Sicht durchaus Potenzial. Unter der Voraussetzung, dass der DQR in der Praxis stärker Fuß fasst, kann durch Zuordnung die Transparenz verbessert und

Wussten Sie schon?

Fast ein Drittel der Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen erreichen ein Einkommen über dem durchschnittlichen Akademikerverdienst.⁴⁷

die Wettbewerbsfähigkeit eines Angebots auf dem Weiterbildungsmarkt steigen. Die Zuordnung von Weiterbildungsformaten **unterhalb der Schwelle formaler Qualifikationen** kann allerdings **nur fakultativ** geschehen und sollte die **bestehenden Strukturen der Akkreditierung und Zertifizierung** von Bildungsangeboten **nutzen**. Zu prüfen ist die Option der Zuordnung durch ein privatrechtlich organisiertes, plurales System von Zulassungsstellen, die vorab eine Akkreditierung bei der DAkkS (Deutsche Akkreditierungsstelle) durchlaufen und deren Aufsicht unterliegen. So könnten Regularien und Einschränkungen des freien Weiterbildungsmarkts vermieden und bürokratische Anforderungen auf ein Mindestmaß reduziert werden.

Janina Kugel,
Vorstandsmitglied Siemens und Mitglied des BDA-Präsidiums

» Ein leistungsfähiges Bildungssystem muss neben Fachwissen auch Selbstständigkeit, Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft fördern. «

Vor dem Hintergrund der zunehmenden **Digitalisierung** unserer Arbeitswelt wird die **kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten** elementar. Eine besondere Herausforderung wird es für die Betriebe sein, bestehende Belegschaften bei der Einführung und Gestaltung neuer Technologien mitzunehmen und für die neuen Herausforderungen fit zu machen.

Generell gilt: Für alle Beschäftigten unabhängig von Branche, Tätigkeit oder Hierarchiestufe werden **rezeptive digitale Kompetenzen** (das Sammeln, Bewerten und Organisieren

Belegschaften
digital fit machen

Wussten Sie schon?

Rund 30 % der Beschäftigten fühlen sich durch die technologischen Neuerungen körperlich entlastet.⁴⁸



49 Im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ werden aktuell bundesweit Best-Practice-Projekte gefördert. Diese können eingesehen werden unter www.initiative-weiterbilden.de

von Informationen und Daten) und **produktive digitale Kompetenzen** (das Erzeugen, Umwandeln, Austauschen und sichere Nutzen) wichtiger. Durch die Digitalisierung wird in Zukunft in vielen Bereichen und Betrieben mehr in interdisziplinären, teilweise auch virtuellen Teams mit unterschiedlichen Qualifikationen und dezentralen Entscheidungsstrukturen gearbeitet. Dadurch werden auch **soziale Kompetenzen** wie Kooperationsbereitschaft, Kommunikationsstärke sowie eigenständiges und eigenverantwortliches Arbeiten an Bedeutung gewinnen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Altersgruppen erleben dadurch in ihrem Arbeitsalltag im Zuge der Digitalisierung Veränderungen von Prozessen, Technologien und Arbeitsaufgaben, die sie mit arbeitsplatznaher und gezielter Weiterbildung meistern können.⁴⁹ Hier muss es gelingen, auch Zielgruppen wie Geringqualifizierte, Teilzeitbeschäftigte und Frauen stärker einzubeziehen und zu aktivieren.

Als Arbeitgeber halten wir praxis- und arbeitsplatznahe „Training-on-the-Job“-Formate für besonders effektiv. Es müssen vermehrt **digital gestützte flexible Weiterbildungsangebote** entwickelt werden, die zu den Bedarfen der Unternehmen und ihrer Beschäftigten passen. Diese haben auch den Vorteil, standortunabhängig größeren Zahlen

Flexible Angebote

von Interessierten zur Verfügung zu stehen. Für die Zielgruppe der An- und Ungelernten, die über keine oder nur geringe formale Qualifikationen verfügen, können **berufsanchlussfähige und bedarfsgerechte Teilqualifikationen** ein sinnvoller Baustein sein.

Neben Institutionen der Aus- und Weiterbildung sind auch Hochschulen gefordert, ihre Angebote an **wissenschaftlicher Weiterbildung** gezielt auszubauen, diese konsequent an den Anforderungen der Unternehmen und der Beschäftigten auszurichten und auch für Berufstätige ohne Abitur zu öffnen. Die Nachfrage reicht von mediengestützten Seminaren und Einzelmodulen bis zu Zertifikatskursen und berufsbegleitend studierbaren Bachelor- und Masterstudiengängen.

Ein erfolgreiches Bildungssystem setzt in jedem Bildungsbereich und auf jeder Bildungsstufe gut **qualifizierte Lehrende** und Betreuende voraus. Damit dies auch in Zukunft gelingt und auch heute aktive Pädagogen, Lehrerinnen und Auszubildende kontinuierlich auf die Anforderungen von morgen vorbereitet werden, müssen alle Bildungseinrichtungen eine konsequente berufsbegleitende Weiterbildungskultur auch in den eigenen Reihen entwickeln.



UNSERE FORDERUNGEN

WEITERBILDUNGSANGEBOTE ZIELGRUPPENSPEZIFISCH BREIT AUFSTELLEN UND GEZIELT AUSBAUEN

- Zielgruppenspezifische und bedarfsgerechte Angebote zur Weiterbildung ausbauen und kontinuierlich weiterentwickeln
- Aufstiegsfortbildung nach BBiG und HwO weiter ausbauen und für Chancen werben
- Durch bedarfsgerechte Angebote Fachkarrieren gezielt fördern
- Nachqualifizierungen für Menschen ohne Berufsabschluss unterstützen

WEITERBILDUNG NOCH GEZIELTER ZUR PERSONALENTWICKLUNG EINSETZEN

- Durchgängige Personalentwicklung verfolgen mit einer engen Verzahnung von Aus- und Weiterbildung
- Geringqualifizierte, Teilzeitbeschäftigte und Frauen stärker für Weiterbildungen gewinnen; auch das Instrument der Teilqualifikation ausbauen und gezielt einsetzen – bei vorhandener Eignung bis hin zur Externenprüfung
- Eigenverantwortung der Beschäftigten stärken: Jede und jeder Einzelne ist gefragt, sich beruflich weiterzubilden und seine/ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

WEITERBILDUNG FÜR DAS GELINGEN DER DIGITALISIERUNG NUTZEN

- Weiterbildungsaktivitäten der Lehrenden und Betreuenden aller Bildungsbereiche (frühkindliche, schulische, berufliche und hochschulische Bildung) zur Weiterentwicklung ihrer digitalen Kompetenzen ausbauen
- Konsequente Nutzung von Weiterbildung zur Sicherung der digitalen Kompetenz der Belegschaften in den Unternehmen

QUANTITATIVE ZIELE BIS 2030



Weiterbildungsengagement der Betriebe weiterhin auf hohem Niveau halten

Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten weiter erhöhen; Weiterbildungsbeteiligung insbesondere der Personengruppen steigern, die bislang unterdurchschnittlich an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (z. B. ältere Beschäftigte, Beschäftigte in Teilzeit, Frauen)

Anteil der An- und Ungelernten zwischen 20 und 29 Jahren von 13 auf max. 7 % halbieren

Weiterbildung findet in geteilter Verantwortung von Beschäftigten und Unternehmen statt; Beschäftigte erhöhen ihren Einsatz an Freizeit für Weiterbildungen um mindestens 10 %.

PROGRAMM WEGEBAU DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Das Qualifizierungsprogramm WeGebAU richtet sich insbesondere an geringqualifizierte Beschäftigte und an Beschäftigte kleiner und mittlerer Unternehmen. Das Programm unterstützt Geringqualifizierte auf dem Weg zu einem Berufsabschluss durch die Übernahme der Weiterbildungskosten. Unter bestimmten Voraussetzungen ist für den Arbeitgeber auch ein Arbeitsentgeltzuschuss möglich. Beschäftigte von kleinen und mittleren Unternehmen können zudem im Rahmen von Anpassungsqualifizierungen gefördert werden, wenn sich auch der Arbeitgeber an den Weiterbildungskosten beteiligt.

www.arbeitsagentur.de > Weiterbildung >

Fördermöglichkeiten > Beschäftigungsförderung

SERVICESTELLE HOCHSCHULEWIRTSCHAFT

Die Servicestelle HOCHSCHULEWIRTSCHAFT ist ein Projekt der Arbeitgeber Baden-Württemberg in Kooperation mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, Südwestmetall und dem Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft zur Förderung der wissenschaftlichen Weiterbildung. Die Servicestelle unterstützt in einzigartiger Weise Betriebe in der Zusammenarbeit mit Hochschulen bei der Verknüpfung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote mit der Personalentwicklung im Unternehmen. Hierzu wurde ein Online-Katalog zu den wissenschaftlichen Weiterbildungen der staatlichen Hochschulen in Baden-Württemberg veröffentlicht. 83 % aller staatlichen Hochschulen in Baden-Württemberg nutzen bereits das Angebot der Servicestelle zur besseren Vernetzung und zum Wissenstransfer in die Wirtschaft.

www.suedwestmetall.de > Bildung >

Hochschule > Servicestelle HochschuleWirtschaft

CHANCE TEILQUALIFIZIERUNG, „EINE TQ BESSER!“ UND TQPLUS

Bereits 2007 haben die vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. – und das bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V. – mit dem Projekt „Chance Teilqualifizierung“ ein passgenaues Instrument gegen den Fachkräftemangel geschaffen. Das Weiterbildungsangebot richtet sich sowohl an an- und ungelernte Beschäftigte als auch an Arbeitssuchende mit formal geringer Qualifikation. Es verfolgt das Ziel, die Teilnehmenden durch die Vermittlung fachspezifischer Qualifikationen fit für den Arbeitsmarkt und (weiter) beschäftigungsfähig für den Betrieb zu machen und sie stufenweise zum anerkannten Berufsabschluss zu qualifizieren. Um eine noch höhere bundesweite Verwertbarkeit und Anschlussfähigkeit der Teilqualifizierung für die Qualifizierungsteilnehmer und Unternehmen zu ermöglichen, haben die Arbeitgeberverbände und ihre Bildungswerke 2014 mit „Eine TQ besser!“ ein erfolgreiches Angebot für die Nach- und Teilqualifikation geschaffen. Unter der Dachmarke werden Teilqualifizierungen bundesweit zusammengeführt und von den beteiligten Bildungswerken nach einheitlichen Qualitätsstandards durchgeführt. Für eine Teilqualifizierung werden derzeit 21 Ausbildungsberufe in einzelne Module aufgegliedert. Wer alle Module durchläuft, hat anschließend die Möglichkeit, sich für die externe Facharbeiterprüfung anzumelden. Für die Zielgruppe der Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund wurde das Teilqualifizierungsprogramm „Eine TQ besser!“ der Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung um die Modullinie TQplus erweitert. Neben der fachlichen Qualifizierung erhalten die Teilnehmenden hier in den ersten Modulen zusätzliche berufsbezogene Sprach- und Integrationsförderung.

www.nachqualifizierung.de

GUTE BEISPIELE FÜR DIE PRAXIS

Mehr auf www.bildung2030.de

ALPHAGRUND – BILDUNG FÜR DEN ARBEITSPLATZ

Über 4 Mio. Menschen bringen sich in deutschen Unternehmen Tag für Tag zuverlässig ein, obwohl sie nicht ausreichend lesen und schreiben können. Kontinuierlich steigende Anforderungen an Arbeitstätigkeiten bereiten diesen Beschäftigten große Schwierigkeiten. Arbeitsplatzorientierte Grundbildung ist ein erfolgsversprechender Ansatz, die vorhandenen Potenziale besser zu erschließen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu qualifizieren und die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Das AlphaGrund-Projekt entwickelt Maßnahmen zur Förderung der Grundbildung für geringqualifizierte Erwerbstätige – kostenlos und passgenau auf den jeweiligen Bedarf zugeschnitten. Partner im AlphaGrund-Projekt sind das IW Köln und die Bildungswerke der Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Thüringen, Baden-Württemberg und Bayern.

www.alphagrund-projekt.de