

Stellungnahme

zur Anhörung der Enquetekommission I „Digitale Transformation der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen“ am 27. September 2019 in Düsseldorf zum Thema „Weiterbildung“

Zu Frage 1: Stellenwert der Digitalisierung in der beruflichen Weiterentwicklung

Die Effekte der Digitalisierung an sich sind kaum einzeln zu ermitteln, dennoch wird mit ihr oft die Sorge vor Arbeitslosigkeit und sozialen Verwerfungen verbunden. Die mit „Digitalisierung“ umschriebenen Prozesse greifen allerdings in andere Prozesse und Entwicklungen ein, die ebenfalls die Alltags- und Arbeitswelt verändern. Es gibt Hinweise darauf, dass derzeitige technologische Entwicklungen den ohnehin laufenden Wandlungsprozess der Wirtschaft zu einer Dienstleistungswirtschaft beschleunigen. Bisherige Studien deuten darauf hin, dass die angesprochenen Sorgen unbegründet scheinen und es nicht zu massiven Arbeitsplatzverlusten kommt, da der Arbeitsmarkt deutlich an Dynamik gewinnt (vgl. Helmrich u. a. 2016). Besonders auf der Ebene der Berufe könnten sich demnach erhebliche Unterschiede bei Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt herauskristallisieren. Neben der bloßen Möglichkeit, eine Tätigkeit zu automatisieren, spielen auch die Rahmenbedingungen des Betriebs eine Rolle, die bestehenden Ersetzungspotenziale auszunutzen. Betrachtet man sowohl das berechnete Ersetzungspotenzial von Beschäftigten durch die Digitalisierung als auch den Ausschöpfungsgrad möglicher Digitalisierungen innerhalb von 20 Branchen, sind vor allem in den Branchen „Chemie und Pharmazie“ sowie „Verkehr, Lagerei und Post“ größere Auswirkungen auf die Arbeitskräftenachfrage möglich, da wir hier vergleichsweise hohe Ersetzungspotenziale bei einem gleichzeitig hohen Ausschöpfungsgrad ermitteln konnten. (Lewalder u.a. 2018)

Vor dem Hintergrund des beschleunigten Strukturwandels hin zu mehr Dienstleistungstätigkeiten und den damit einhergehenden Reorganisationen von Arbeit werden individuelle Problemlösungskompetenzen mitunter wichtiger, ferner analytische und kognitive Kompetenzen im Sinne eines Systemverständnisses voll- und teilautomatisierter Arbeitsprozesse. So gab es zwischen 2006 und 2012 jeweils einen deutlichen Anstieg im Anteil von Personen, die häufig auf Probleme reagieren und diese lösen müssen (von 55 auf 76 Prozent). Ebenfalls gestiegen sind die Anteile derer, die häufig eigene Wissenslücken erkennen und schließen müssen (von 32 auf 44 Prozent). Zum anderen gewinnen Interaktion und Sozialkompetenz an Bedeutung, insbesondere ein adäquates Auftreten gegenüber Kunden.

Vor allem Ausbildungsberufe werden dabei aber nicht durch eine Technologie substituiert, weil die Inhalte der geregelten Berufe im Dialog mit den Sozialpartnern festgelegt – und auch angepasst – werden. Allerdings kann ein Ausbildungsberuf immer weniger nachgefragt

werden, bis er keine Marktrelevanz mehr hat. An dieser Stelle lohnt sich neben dem Blick auf die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den einzelnen Ausbildungsberufen des dualen Systems auch ein Blick auf die Entwicklung von Beschäftigtenzahlen. Erwerbsberufe sind allerdings oft stärker spezialisiert als Ausbildungsberufe.¹

In den letzten Jahrzehnten hat bereits ein umfassender technologischer Wandel stattgefunden, in dem durch den Einsatz von (vernetzten) Computern sich einige Tätigkeiten verändert haben. Interessant ist dabei die Entwicklung von Beschäftigtenanteilen (Helmrich u.a. 2016). Schaut man auf die Qualifikationsniveaus der Beschäftigten, dann zeigt sich, dass seit den 80er Jahren kontinuierlich weniger Personen ohne berufliche Qualifikation unter den Erwerbstätigen waren, während der Anteil von Personen mit akademischer Qualifikation zugenommen hat. Im gleichen Zeitraum blieb der Anteil von Personen mit beruflicher Qualifikation (duale oder schulische Berufsausbildungen oder Vergleichbares) mehr oder weniger gleich. Man kann also nicht annehmen, dass durch technologische Entwicklungen hier ein verringerter Bedarf an beruflich Qualifizierten entstanden ist.

Sieht man sich die Entwicklung in einzelnen Berufsfeldern an, so zeigt sich vor allem ein Beschäftigungsrückgang bei den kaufmännischen Berufen. Die Substituierungspotentiale durch Technologien lagen hier in der Vergangenheit stets auf einem ähnlichen Niveau im oberen Drittel aller Berufsfelder. Der Beschäftigungsrückgang könnte also durchaus auch damit zusammenhängen, wobei es noch keine Forschungsergebnisse dazu gibt, was eigentlich mit Arbeitsplätzen oder Berufen tatsächlich geschieht, wenn solche Substituierungspotentiale ausgeschöpft werden. In der Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit 2014 zeigt sich für Ausbildungsberufe in diesem Berufsfeld ebenfalls eine negative Entwicklung. Dem gegenüber stehen dann aber positive Entwicklungen in anderen Berufsfeldern und Ausbildungsberufen, beispielsweise den eher technischen, sozialen oder kreativen Berufen.

Ein komplexes Szenario der Vorausberechnung der Entwicklung der Berufsstruktur am Arbeitsmarkt (Wolter u.a. 2018), das als wichtigen Treiber eine umfassende Digitalisierung sieht, lässt für das Jahr 2030 eine Umwälzung von etwa 11,7 % der Berufsstruktur aus 2018 erwarten. Umgerechnet würden dabei etwa 2,5 Mio. Beschäftigte ihre Tätigkeiten nicht mehr ausüben und etwa 2,7 Mio. Beschäftigte eine andere Tätigkeit. Da dabei eine Vielzahl von Annahmen getroffen werden muss (in diesem Szenario gruppiert in 19 Annahmen), sind diese Berechnungen mit Unsicherheiten belegt. Aber auch hier zeigt sich mitunter ein Rückgang an Beschäftigung in kaufmännischen Berufsgruppen, dem ein Anstieg an Beschäftigung in IT-Berufsgruppen gegenübersteht. Jedoch hat auch die Intensität der Umsetzung einer solchen Digitalisierung Folgen in ganz anderen Bereichen: Durch einen massiven Breitbandausbau würden vermehrt Tätigkeiten in Bau- und Handwerksberufen nachgefragt.

¹ Schon die Zahl von 1286 „Berufsgattungen“ der in der Klassifizierung der Berufe 2010 legt das nahe. Diese Berufsgattungen sind wiederum Zusammenfassungen der weit über 20.000 einzelnen Erwerbsberufe, die man am Arbeitsmarkt ausüben kann. Dem stehen etwas über 300 Ausbildungsberufe gegenüber, die jedoch auf einen Gutteil der am Arbeitsmarkt nachgefragten Tätigkeiten vorbereiten.

Die Geschwindigkeit der Einführung technologischer Neuerungen ist dabei eine Größe, die nicht leicht zu bestimmen ist. In den Szenario-Rechnungen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen wird davon ausgegangen, dass innerhalb von zehn Jahren der betriebliche Kapitalstock ausgetauscht wird (Wolter et al. 2015, S. 26). Diese Annahme gilt auch noch für die aktuelle Szenario-Rechnung (vgl. Wolter et al. 2018, S. 13f.). Damit wird in den BIBB-IAB-Projektionen, die für das Polarisierungsprojekt im BIBB diese Szenario-Rechnung erstellt haben, eine Annahme über die Geschwindigkeit des Austausches getroffen. Würde diese Annahme verändert, würden sich natürlich auch andere Zahlen ergeben.

Alle diese Modelle können nichts Definitives über rechtliche Veränderungen (bezogen auf die Möglichkeiten steuerlicher Abschreibungen, Förderpakete, Investitionen durch die öffentliche Hand u.ä.m. sowie Gesetze, die die Nutzung bestimmter Techniken verbieten könnten) oder gesellschaftliche Einstellungen (wie zu Pflegerobotern) vorhersagen. Daher analysieren wir im Polarisierungsprojekt die Trends aus der Vergangenheit und treffen, wo nötig, nachvollziehbare Annahmen über mögliche Entwicklungen. Darüber hinausgehend erarbeiten wir theoretisch begründete Annahmen über die Zusammenhänge von technologischem und gesellschaftlichem Wandel.²

Helmrich, R. u.a. (2016): Digitalisierung der Arbeitslandschaften. Keine Polarisierung der Arbeitswelt, aber beschleunigter Strukturwandel und Arbeitsplatzwechsel; Wissenschaftliche Diskussionspapiere Heft-Nr.: 180, BIBB, <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8169>

Lewalder, A. u.a. (2018): Operationalisierung von Ersetzungspotentialen in Erwerbstätigkeiten durch Technologie. Vorabversion. [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/polar Ersetzungen in Berufen-final-01.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/polar_Ersetzungen_in_Berufen-final-01.pdf) (Zugriff: 28.08.2019)

Wolter, M. I. u.a. (2015): Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft. IAB-Forschungsbericht 8/2015, <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb0815.pdf>

Wolter M.I. u.a. (2018): Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie, BIBB, [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/qube_welle5 W4.0 final.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/qube_welle5_W4.0_final.pdf)

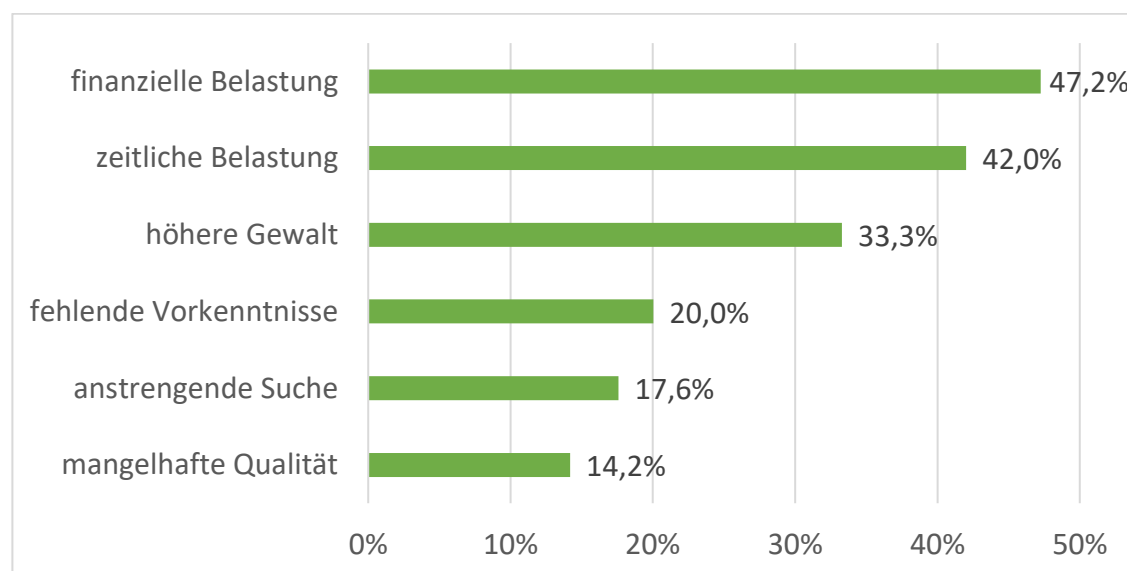
² Theorie-Interviews: <https://www.bibb.de/de/94825.php> (Zugriff: 28.08.2019)

Zu Frage 2: Weiterbildung – Anreize, Programme, Zugang

Thesen/Ergebnisse aus dem ANI-Projekt (Berufliche Weiterbildung – Aufwand und Nutzen der Individuen):

- Die Individuen tragen einen beträchtlichen Teil zur Finanzierung ihrer beruflichen Weiterbildung (17,8 Mrd. Euro) bei, wenngleich die überwiegende Zahl der Weiterbildungen bei Beschäftigten auch durch die Arbeitgeber gefördert wird. (Müller and Wenzelmann 2018)
- Das Fehlen von betrieblichen Gelegenheiten zur Weiterbildung ist häufig für die Inaktivität von Personen mitverantwortlich. (Müller and Wenzelmann 2019)
- Intrinsische Ziele haben einen stärkeren Einfluss auf die Weiterbildungsteilnahme als z.B. finanzielle Ziele. (Müller and Wenzelmann 2019)

Abb.: Hemmnisse bei Personen, die Weiterbildung im Jahr 2015 erwogen haben



Quelle: Müller und Wenzelmann 2019

Müller, N. and F. Wenzelmann (2018). Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen - Ergebnisse einer BIBB-Erhebung. BIBB Report. Bonn, Bundesinstitut für Berufsbildung.

Müller, N. and F. Wenzelmann (2019) "Berufliche Weiterbildung – Teilnahme und Abstinenz." Zeitschrift für Weiterbildungsforschung DOI: 10.1007/s40955-019-0141-0.

Ergebnisse aus dem CVTS-Projekt:

- Zusätzliche Anreize: Die Ergebnisse der nationalen Zusatzerhebung zur fünften europäischen CVTS-Erhebung (vgl. Abbildung) zeigen den Unterstützungsbedarf von weiterbildenden Unternehmen auf. Die meisten Nennungen im Rahmen der repräsentativen Telefonbefragung entfallen auf die Kategorie „Förderung von Weiterbildungsangeboten“, die entweder spezifische Zielgruppen (wie Ältere, Flüchtlinge, Quereinsteiger oder zukünftige Meister/-innen) oder auch Inhalte (wie Digitalisierung) betreffen. Viele Nennungen verweisen aber auch auf den Beratungsbedarf der Unternehmen und auf die fehlende Transparenz bei den Förderangeboten. Die Betriebsfallstudien im Rahmen CVTS5-Zusatzerhebung bestätigen, dass Betriebe mehr Transparenz und Informationen über Angebote, Förderungen, auch branchenspezifisch benötigen. Vielfach erfahren die Betriebe nur über kooperierende Hochschulen über Fördermöglichkeiten. Betriebe wünschen sich mehr Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten mit Schulen und öffentlichen Stellen/Einrichtungen.



Quelle: BIBB-CVTS5-Zusatzerhebung. Angaben von n = 108 weiterbildenden Unternehmen mit öffentlichem Unterstützungsbedarf. Mehrfachnennungen und -kategorisierung möglich. Anzahl der Nennungen (absolute Zahlen).

- Laut Pfeiffer u.a. wird Weiterbildungsbeteiligung u.a. durch Lernentwöhnung, geringe Lernmotivation und Prüfungsangst erschwert. Bildungsferne Zielgruppen werden von vielen Programmen der Weiterbildungsförderung jedoch nicht angesprochen. Deshalb empfiehlt sich die Einrichtung zusätzlicher Angebote für geringqualifizierte Beschäftigte (vgl. Pfeiffer u.a. 2019). Die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) des BMBF soll Zugang zur Weiterbildung erleichtern.
- Reformbedarf bei Programmen zur Förderung von Weiterbildung:

- Studie der Bertelsmann Stiftung: In der Weiterbildung werden die größeren Investitionen von der privaten Seite (Betriebe/Individuen) getätigt; in anderen Bildungsbereichen trägt die Hauptlast der Staat. Aufgrund erwarteter Bedeutungszunahme der Weiterbildung (Digitalisierung, demographischer Wandel etc.), muss dies überprüft werden (vgl. Bertelsmann Stiftung 2019, S. 34).
 - Bestehende Förderungen (betrieblich und individuell) sind bekannter zu machen (statt neue Programme einzuführen). Bisherige Erfahrungen mit der Umsetzung der Bildungsprämie zeigen, dass sich eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit positiv auf die Nachfrage auswirkt. Die höhere Bekanntheit führt in der Regel dazu, dass mehr Menschen ein Programm in Anspruch nehmen (vgl. Pfeiffer u.a. 2019).
 - Erweiterung des Weiterbildungsbegriffs: Informelles Lernen in der Arbeit ist gerade in einer immer digitalisierteren Arbeitswelt bedeutsam. D.h., nicht nur Weiterbildung in Kursform ist zu fördern, sondern auch das Lernen im Prozess der Arbeit – und zwar durch lernförderliche Arbeitsbedingungen.
- Rechtsanspruch auf Weiterbildung?
- Ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung würde der gestiegenen Bedeutung von Weiterbildung gerecht. Ein allgemeiner gesetzlicher Anspruch auf Weiterbildung/ Fortbildung und Übernahme der Kosten über den Arbeitgeber besteht nicht.
 - Zentrale Hürde für die Weiterbildungsteilnahme sind nicht nur fehlende finanzielle Mittel, sondern auch zeitliche Ressourcen. Die meisten bestehenden Instrumente wie der Bildungsgutschein, das Aufstiegs-BAföG oder eine Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz bieten lediglich finanzielle Unterstützung. Auf die zeitliche Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Weiterbildung wird jedoch nicht eingegangen (vgl. Pfeiffer u.a. 2019).
 - Neben gesetzlichen Regelungen auf der Bundesebene wie dem Aufstiegsförderungsgesetz (Meister-Bafög etc.) existieren bisher in einigen Bundesländern gesetzliche Regelungen, die u.a. Freistellungsansprüche festlegen. Zum Teil findet sich ein Anspruch auf Weiterbildungen/Fortbildungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder individuellen Abreden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Bei umfangreichen Weiterbildungen/Fortbildungen werden teilweise Weiterbildungs- bzw. Fortbildungsverträge geschlossen, der alle Einzelheiten inklusiver einer etwaigen Rückzahlungsverpflichtung enthält.
 - Bildungsurlaub gewährt den Arbeitnehmern in den meisten Bundesländern einen Anspruch auf fünf Tage bezahlte Freistellung von der Arbeit für Weiterbildungen im beruflichen oder politischen Bereich. Arbeitslose: Während bei der beruflichen Weiterbildung der Beschäftigten die Unternehmen eine zentrale Rolle spielen, erfolgen Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose und – unter bestimmten Voraussetzungen – auch für Beschäftigte auf der Basis des Sozialgesetzbuchs; sie gehören zu den klassischen Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik.

Ergebnisse aus dem Förderschwerpunkt InnovatWB zeigen, dass branchenübergreifend die Veränderung von Produkten, Dienstleistungen und Arbeitsmitteln sowie auf Arbeitnehmerseite der Wunsch nach beruflicher Veränderung die größten

Weiterbildungsanlässe darstellen. Die größten Weiterbildungsbarrieren stellen ein als unpassend wahrgenommenes Weiterbildungsangebot sowie konkurrierende berufliche Verpflichtungen dar. Gefragt sind daher individualisierte, durch digitale Medien gestützte Weiterbildungskonzepte, welche an a) die Kompetenzen der Mitarbeitenden andocken, b) mit den persönlichen Lernzugängen/-erfahrungen korrespondieren und c) sich räumlich und zeitlich mit dem betrieblichen Tagesgeschäft vereinbaren lassen und horizontale und vertikale berufliche Mobilität ermöglichen.

Aufgrund der Unübersichtlichkeit des Weiterbildungsmarkts sind niedrigschwellige Beratungs- und Informationsangebote erforderlich, wie sie internetgestützte Weiterbildungsplattformen ermöglichen. Zugleich müssen Strukturen der unmittelbaren Ansprache von Weiterbildungsbenachteiligten Personengruppen und deren Lernbegleitung strukturell in den Betrieben verankert werden.

Als besonders gewinnbringend hat sich herausgestellt, wenn Weiterbildungsanbieter im Dialog mit Unternehmen bzw. unter direkter Einbeziehung der Adressaten maßgeschneiderte Weiterbildungsformate zu entwickeln. Hierauf müssen sich die Weiterbildungsanbieter mit verändertem Leistungsportfolio und damit einhergehenden Organisationsentwicklungen einstellen. Dies betrifft auch die Rolle des pädagogischen Personals, das neben der eigentlichen Kursleitertätigkeit viel mehr in den Prozess der Angebotsplanung und des Angebotsdesigns eingebunden sein muss. Eine entsprechende Strukturförderung könnte diesen Prozess befördern.

Vor diesem Hintergrund scheint es geboten, neben individuellen Förderungen und Anreizen die Weiterbildungsinfrastruktur insgesamt in den Blick zu nehmen und ohne Bindung an einzelne Maßnahmen und dort notwendige Innovationen gezielt zu fördern.

Bertelsmann Stiftung (Hg.), Dobischat, Rolf/Münk, Dieter/ Rosendahl, Anna (2019): „Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland 1995-2015. Aktueller Stand, Entwicklung, Problemlagen und Perspektiven“. 1. Auflage, 48 Seiten (PDF), DOI 10.11586/2019019

Koscheck, Stefan/ Samray, David (2018): Strategien zur Qualifizierung Bildungsferner aus Anbietersicht. In: BWP 1/2018, S. 25-29

Pfeiffer, I./Dauser, D./Gagern, S./Hauenstein, T./Kreider, I./Wolf, M.: „Weiterbildungsförderung in Deutschland - Bestandsaufnahme und Analyse aktuell genutzter Instrumente“; f-bb-Dossier, Nürnberg 2019; URL: https://www.f-bb.de/fileadmin/PDFs-Publikationen/190805_f-bb-Dossier_WB.pdf [Abruf: 22.08.2019]

Schürger, Barbara/ Schönfeld, Gudrun/ Müller, Norman (2018): „Betriebliche Weiterbildung: öffentlicher Handlungsbedarf aus Sicht der Unternehmen“. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 6/2018, S. 4-5

Zu Frage 3: Spezifische Weiterbildungsanforderungen

Auf Betriebsebene lassen sich Muster bezüglich der Weiterbildungsteilnahme verschiedener Beschäftigungsgruppen sowie Unterschiede auf Branchenebene und nach Betriebsgröße beobachten. Dabei werden Beschäftigte entsprechend ihren Tätigkeitsanforderungen am Arbeitsplatz in drei Gruppen unterschieden:

- Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, die üblicherweise keine Berufsausbildung erfordern und z.B. von un- und angelernten Arbeitskräften ausgeübt werden
- Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten, die üblicherweise eine abgeschlossene Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern
- Beschäftigte mit hochqualifizierten Tätigkeiten, die üblicherweise einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss oder einen Meister-, Techniker- oder vergleichbaren Abschluss erfordern.

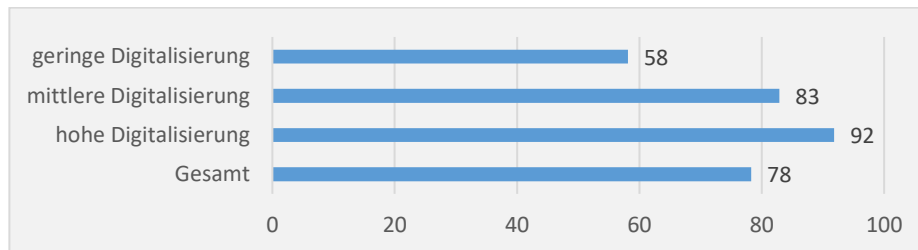
Betrachtet werden non-formale, das heißt allgemeine Weiterbildungsmaßnahmen in Form von internen oder externen Kursen und Seminaren, die vom Betrieb ganz oder teilweise durch eine Freistellung oder Kostenübernahme gefördert wurden.

Insgesamt haben an- und ungelernete Arbeitskräfte deutlich weniger Zugang zu Weiterbildung erhalten als Beschäftigte mit qualifizierten und hochqualifizierten Tätigkeiten. Hier spricht man auch vom sogenannten „Matthäus-Effekt“, nach dem Beschäftigte, die bereits über einen beruflichen Abschluss verfügen, im weiteren Berufsleben auch mehr Weiterbildung erhalten (Merton 1968; Zuckerman 2010). Ferner steigt der Anteil Weiterbildungsteilnehmender mit der Betriebsgröße an, wovon vor allem Beschäftigte mit qualifizierten Tätigkeiten profitieren.

Im Bereich der medizinischen und pflegerischen sowie unternehmensnahen Dienstleistungen wie auch im öffentlichen Dienst zeigt sich eine hohe Weiterbildungsaktivität der Betriebe. Weiterhin fällt auf, dass Betriebe im produzierenden Gewerbe (darunter Land-, Forstwirtschaft, Bergbau, Energie, das verarbeitende Gewerbe sowie die Bauwirtschaft) durchschnittlich eine geringere Weiterbildungsaktivität aufweisen als Betriebe im Dienstleistungssektor.

Es besteht auch ein Zusammenhang zwischen dem Digitalisierungsgrad von Betrieben und ihrer Förderung von Weiterbildungen, vgl. Abb. auf S. 9.

Abb.: Digitalisierungsgrad und Weiterbildungsförderung



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswelle 2018, N = 4.043, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse. Lukowski 2019, S. 1.

Aus der Sicht von Erwerbstätigen zeigt sich das bekannte Bild, nach dem Weiterbildungen insgesamt – also alle Kurse oder Lehrgänge, die der beruflichen Weiterbildung dienen, und nicht nur solche, für die man vom Betrieb freigestellt oder finanziell unterstützt wird – umso häufiger wahrgenommen werden, je höher die individuelle Qualifikation ist. In 2012 hatten rund 60 Prozent der Erwerbstätigen solche Kurse zwischen 2010 und 2012 wahrgenommen, am häufigsten in den Altersgruppen zwischen 25 und 29 und zwischen 30 und 34 Jahren. (demowanda, eine Aktualisierung der Inhalte steht in Kürze bevor.)

demowanda: Demografischer Wandel in der Arbeitswelt. Ein fachübergreifendes Monitoring. Informationen zur Weiterbildung unter: https://www.demowanda.de/DE/Bildung/BeruflicheWeiterbildung/beruflicheweiterbildung_node.html (Zugriff: 28.08.2019)

Lukowski, F. (2019): Betriebliche Qualifizierung und Wandel der Arbeitswelt im Zeitalter der Digitalisierung – Ausgewählte Ergebnisse der Erhebungswelle 2018 des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/QP-Betriebsbericht_2019_Mai.pdf (Zugriff: 28.08.2019)

Merton, R. K. (1968). The Matthew effect in science: The reward and communication systems of science are considered. *Science*, 159(3810), 56-63.

Zuckerman, H. (2010). Dynamik und Verbreitung des Matthäus-Effekts. *Berliner Journal für Soziologie*, 20(3), 309-340.

Zu Frage 4: Bildungs- bzw. Qualifizierungsmaßnahmen und sozialer Arbeitsmarkt

Akteure im Weiterbildungssektor können durch das Angebot sowohl umfassender Qualifizierungsmaßnahmen – sei es in Form von Aufstiegs- oder als Anpassungsqualifizierung, sei es mit kleinteiligen, ggf. digital vermittelten Lernangeboten – auf Veränderungen auf dem

Arbeitsmarkt reagieren, um auf sich neue Anforderungen bezüglich technischer Arbeitsmittel, Formen der Zusammenarbeit etc. vorzubereiten. Neben arbeitsintegrierten Formen des Kompetenzerwerbs, die insbesondere durch digitale Lernmedien und den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen unterstützt werden können, kommen arbeitsplatznahe, betriebsinterne oder externe Maßnahmen in Frage. Entscheidend für die Annahme dieser Weiterbildungsangebote wird neben den Aspekten Zeit und Finanzierung sein, ob es gelingt, potentielle Lerner vom tatsächlichen Nutzen der jeweiligen Maßnahmen zu überzeugen, was voraussetzt, dass die Entwicklung der Anforderungen in den Branchen, Regionen an den jeweiligen oder an neu entstehenden Arbeitsplätzen konkret nachvollziehbar ist.

Pfeiffer, I./Dauser, D./Gagern, S./Hauenstein, T./Kreider, I./Wolf, M.: Weiterbildungsförderung in Deutschland - Bestandsaufnahme und Analyse aktuell genutzter Instrumente. Nürnberg 2019. <https://www.f-bb.de/informationen/publikationen/weiterbildungsfoerderung-in-deutschland-bestandsaufnahme-und-analyse-aktuell-genutzter-instrumente/>

Der soziale Arbeitsmarkt trägt – nach vorliegenden Meldungen erfolgreich – dazu bei, Langzeitarbeitslose in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die geförderte Beschäftigung wird durch Betreuung, Beratung und Förderung ergänzt und kann damit durchaus zur Reintegration beitragen. Ob dies über den Förderzeitraum hinaus nachhaltig sein wird, ist noch nicht abzusehen und wird u.a. von der Nachfrage am Arbeitsmarkt abhängen. Für sehr arbeitsmarktferne Langzeitarbeitslose besteht das Ziel weniger in der Heranführung an die Anforderungen eines digital geprägten Arbeitsmarktes, sondern wird vom Bundesministerium für Arbeit selbst als Beitrag zur Wiederherstellung von Würde und Teilhabe betrachtet. Es gibt eine Reihe von Instrumenten, die zu diesem Ziel eingesetzt werden. Zu nennen sind hier Qualifizierungsbausteine, Umschulungsregelungen der Kammern, Teilzeitausbildung bis hin zur Externenprüfung. Wichtig ist die persönliche Begleitung und Beratung vor und während der Maßnahmen und eine sinnvolle aufeinander aufbauende Maßnahmenplanung und Dokumentation bereits absolvierter Maßnahmen (Portfolio) sowie der Einbezug betrieblicher Praktika. Das Instrument der Einstiegsqualifizierung wurde sehr erfolgreich bei Jugendlichen mit Vermittlungsproblemen auf dem ersten Ausbildungsmarkt eingesetzt.

IAB-Kurzbericht 20/2018: Sozialer Arbeitsmarkt für Langzeiterwerbslose. Wer für eine Förderung infrage kommt. <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb2018.pdf>

Zu Frage 5: Anerkennung informellen Lernens

Bei der Anerkennung informellen Lernens geht es darum, Lernergebnisse unabhängig von der Art und Weise, in der sie erworben wurden, zu erfassen und sichtbar zu machen.

In den vergangenen 20 Jahren wurde eine Vielzahl von Instrumenten zur Dokumentation von Lernergebnissen und Berufs- und Lebenserfahrungen entwickelt. Sie sollen individuelle

Bildungsentscheidungen und die Berufswegplanung unterstützen oder Wertschätzung für ehrenamtliche Tätigkeiten zum Ausdruck bringen.

Im Bildungssystem können Lernleistungen anerkannt werden durch:

- den Zugang zu Bildungsgängen
- die inhaltliche und zeitliche Anrechnung auf Bildungsgänge: In der Berufsausbildung ist die zeitliche Anrechnung erworbener Kompetenzen durch Vereinbarung bei Vertragsabschluss und als Abkürzung während der Berufsausbildung möglich, eine inhaltliche Anrechnung in Form von Modulen oder Leistungspunkten wegen des Grundverständnisses der Ganzheitlichkeit beruflichen Handelns jedoch nicht.
- die Vergabe von Zertifikaten: In Deutschland ermöglicht die „Zulassung zur Abschlussprüfung in besonderen Fällen“, die sogenannte Externenregelung, im Geltungsbereich von Berufsbildungsgesetz (§ 45, Abs. 2) und Handwerksordnung (§ 37, Abs. 2) über den Nachweis von Berufserfahrung die Teilnahme an Berufsabschlussprüfungen. Personen, die auf diesem Weg zugelassen werden, müssen dieselben inhaltlichen Standards erfüllen und unterliegen der gleichen Leistungsfeststellung wie reguläre Auszubildende. Sie erhalten dafür ein Zertifikat, dem man den Zulassungsweg nicht entnehmen kann. Auch zu Fortbildungsprüfungen können Berufserfahrene auf der Grundlage mehrjähriger Berufserfahrung zur Prüfung zugelassen werden.

Ein Verfahren, mit dem eine volle oder teilweise Gleichwertigkeit mit einem Berufsabschluss bestätigt wird, erprobt derzeit das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „ValiKom“. Aktuelle Untersuchungen des BIBB legen nahe, dass ein Zertifikat zur Feststellung voller oder teilweiser Gleichwertigkeit mit Abschlüssen der beruflichen Aus- oder Fortbildung, im Gegensatz zur Vergabe eines formalen Abschlusses, als Ergebnis einer Validierung hohe Zustimmung bei den Akteuren der Berufsbildung findet.

Auf dem Arbeitsmarkt bzw. im Berufsverlauf zeigt sich die Anerkennung von Kompetenzen im Einstellungsverfahren, bei der Entlohnung und in den Positionen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erreichen.

Velten, S. & Herdin, G. (2016). Anerkennung informellen und non-formalen Lernens in Deutschland. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung 2015. Bonn, Bundesinstitut für Berufsbildung.

Zu Frage 6: Vor- und Nachteile überbetrieblicher Kooperationen bei der Weiterbildung

Das Angebot und die Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen variiert sowohl in Abhängigkeit der Unternehmensgröße als auch innerhalb von Regionen stark. Für Angestellte insbesondere kleinerer Betriebe bieten Lernfabriken (Lernlabore, Maker Spaces, Innovation Hubs) die Möglichkeit, außerhalb der täglichen Arbeitsumgebung zielgerichtet innovative Produkte bzw. Dienstleistungen zu entwickeln. Die Erprobungen in einigen InnovatWB-

Projekten zeigen, dass sie insbesondere für Teams und formal gering Qualifizierte einen kreativitätsfördernden Lernraum bieten.

Eine Möglichkeit zum Ausgleich regionaler Disparitäten bietet die gezielte Förderung regionaler Weiterbildungslandschaften. Beispielhaft dafür steht der Befund aus dem Programm InnovatWB, dass in Unternehmen, die Teil regionaler Ausbildungsinitiativen sind, auch die Weiterbildungsbeteiligung signifikant höher ist. Zur Entwicklung einer koordinierten (WB-)Anbieterstruktur sind jedoch gezielte Regionalentwicklungsmaßnahmen (Kooperation und Vernetzung auf organisationaler Ebene) und förderliche institutionelle Rahmenbedingungen notwendig.

Kooperation in der marktförmig organisierten beruflichen Weiterbildung setzt darüber hinaus eine grundsätzliche Bereitschaft und Offenheit der Bildungsanbieter und weiterer Akteure voraus, die sich im Spannungsfeld zwischen Kooperation und Konkurrenz bewegen. Berechtigte Eigeninteressen, Konkurrenz um Zielgruppen und öffentliche Förderung sowie unterschiedliche Handlungslogiken und Selbstverständnisse können sich nachteilig auf überbetriebliche Kooperationen auswirken und bedürfen gezielter Steuerungsmaßnahmen, bspw. eines professionellen Netzwerkmanagements, vermittelnder (neutraler) Akteure und transparenter Kommunikationsstrukturen.

Zu Frage 7: Einbeziehen von Erwerbstätigen und deren Vertretungen

Die derzeitigen Regelungen zur Beteiligung von Betriebs- bzw. Personalräten bei Fortbildungen der Beschäftigten sind im Betriebsverfassungsgesetz (§ 98) und im Bundespersonalvertretungsgesetz (§§ 75, 76) für Wirtschaftsunternehmen und Einrichtungen des Bundes festgelegt.

Die Beteiligung zielt a) auf die Festlegung genereller Regelungen wie der Bestimmung allgemeiner Auswahlkriterien für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen oder der Ausgestaltung von Auswahlverfahren und b) auf die konkrete Auswahl der Teilnehmenden an einer Einzelmaßnahme.

Die dort festgelegten Mitbestimmungs- und Beratungsrechte werden allerdings erst wirksam, wenn der Betrieb schon konkrete Bildungsmaßnahmen plant. Deshalb wurde im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vom März 2018 festgehalten, dass das „allgemeine Initiativrecht des Betriebsrats für Weiterbildung“ gestärkt werden soll.

Das geplante Initiativrecht betrieblicher Interessenvertretungen kann eine erhebliche Aufwertung betrieblicher Weiterbildung bedeuten, wenn künftig Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Betriebsrat/Personalrat über Maßnahmen der Berufsbildung beraten. Positiv zu bewerten ist auch die Option, ggf. einen Moderator anzurufen, mit dem Ziel, eine Einigung zu erreichen – selbst wenn ein Einigungszwang nicht besteht.

Im Zuge der Nationalen Weiterbildungsstrategie liegt der Schwerpunkt allerdings darauf, dass die Tarifvertragspartner sich in den einzelnen Branchen auf gemeinsame Aktivitäten und Regelungen einigen. Diese reichen von der Erfassung zukünftig benötigter Kompetenzen, der Ermöglichung von Bildungsteilzeit oder dem Anspruch von Beschäftigten auf Qualifizierungsgespräche bis hin zu Konzepten von assistierter Weiterbildung durch betriebliche Mentoringkonzepte.

Um zwei Beispiele zu nennen: Die Vertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie haben sich in unterschiedlichen regionalen Tarifverträgen in Baden-Württemberg auf die Einführung individueller Bildungsvereinbarungen geeinigt. Diese fußen auf Qualifizierungsgesprächen der Beschäftigten im Betrieb und müssen vom Betriebsrat bestätigt werden (vgl. <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/bildungsvereinbarung-fuer-die-weiterbildung-abschliessen>).

Und die Chemiesozialpartner Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) haben im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie vereinbart, „in einem paritätisch besetzten Bildungsrat über geeignete weitere Maßnahmen und Kampagnen (zu) beraten, um die betrieblichen Akteure bei der Fortentwicklung ihres Weiterbildungsangebotes zu unterstützen“ (vgl. https://www.bmbf.de/files/190611_BMAS_DINA4_Strategiepapier_v2_ansicht.pdf).

Zu Frage 8: Beitrag der Hochschulen zur Weiterbildung

Folgt man der Polarisierungsthese und bereits beobachtbaren digitalen Transformationsprozessen, werden zukünftig einfache Routinetätigkeiten wegfallen und höherwertige, analytische Tätigkeiten (Verstehen von komplexen Zusammenhängen, Prozesswissen, Kommunikations- und Kooperationskompetenz) nachgefragt. Universitäten und Hochschulen können diese Nachfrage mit innovativen Angeboten decken, etablieren sich zunehmend als Weiterbildungsanbieter auf dem Weiterbildungsmarkt und docken an der Schnittstelle von beruflicher und wissenschaftlicher Weiterbildung an.

Hochschulen sollten in diesem Kontext als Partner der Berufsbildung betrachtet werden, wobei sich die Bildungsbereiche gegenseitig bereichern können. Als besonders innovativ hat es sich in Pilotprojekten (wie DQR Bridge 5) erwiesen, wenn Hochschulen und Einrichtungen der Berufsbildung gemeinsam Maßnahmen entwickeln, in denen wissenschaftliche und berufliche Kompetenzen verschränkt sowie bestehende Fortbildungsabschlüsse mit neuen Qualifikationsprofilen angereichert werden.

Gerade für Angestellte kleinerer Betriebe bieten bspw. Lernfabriken die Möglichkeit, außerhalb der täglichen Arbeitsumgebung zielgerichtet innovative Produkte bzw. Dienstleistungen zu entwickeln. Die Erprobungen in den InnovatWB-Projekten zeigen, dass sie insbesondere für Teams unterschiedlicher betrieblicher Hierarchieebenen einen kreativitätsfördernden Lernraum bieten. Zudem wurde deutlich, dass auch formal gering

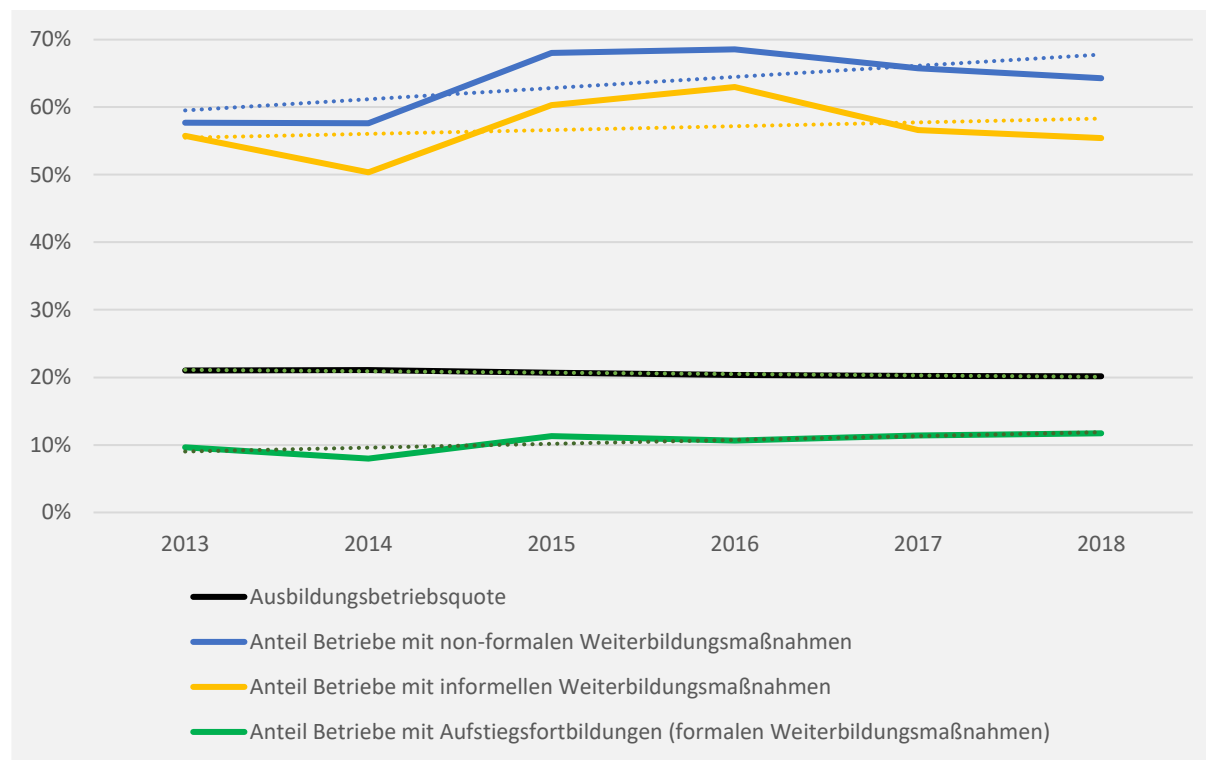
Qualifizierte in diesen Settings im Vergleich zu traditionellen Weiterbildungsformaten höhere, gute Qualifikationserfolge erzielen. Vor diesem Hintergrund ist auch zu überlegen, inwieweit Überbetriebliche Ausbildungsstätten mit digitalen Kompetenzzentren in Zusammenarbeit mit Hochschulen vor Ort als regionale Innovationshubs weiterentwickelt werden können.

Zu Frage 9: Verhältnis von Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung

Es lässt sich in den vergangenen Jahren eine rückläufige Ausbildungsbetriebsquote, also ein Rückgang des Anteils der Betriebe, die sich an der Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen beteiligen, beobachten. Allerdings scheint sich diese inzwischen bei knapp unter 20% stabilisiert zu haben (vgl. Trotsch 2019). Im Gegensatz dazu lässt sich ein Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten beobachten (vgl. Janssen, Leber 2015). Zum einen kann der gestiegene Weiterbildungsbedarf auf den technologischen Wandel und sich verändernde Arbeitsprozesse zurückgeführt werden, zum anderen ist Weiterbildung auch eine Strategie von Unternehmen, zunehmenden Fachkräfteengpässen zu begegnen und die erfolglose Suche nach qualifiziertem Personal auf dem Arbeitsmarkt zu kompensieren. In der Abbildung auf S. 15 werden die Ausbildungsbetriebsquote³ sowie der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten durch eine Freistellung oder Kostenübernahme fördern, im Zeitverlauf abgebildet. Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen werden dabei in formale, non-formale und informelle Weiterbildung unterschieden. Bei sogenannten Aufstiegsfortbildungen wird ein anerkannter Fortbildungsabschluss, beispielweise ein Meister- oder Technikerabschluss, erworben. Beschäftigte erhöhen dadurch ihr formales Qualifikationsniveau. Unter non-formalen Weiterbildungsmaßnahmen werden allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Kursen und Seminaren verstanden. Bei informellen Weiterbildungsmaßnahmen handelt es um nichtkursförmige Weiterbildung, die direkt am Arbeitsplatz stattfindet, z.B. die Einarbeitung am Arbeitsplatz oder selbstgesteuertes Lernen mit Softwareunterstützung.

³ Da es sich beim BIBB-Qualifizierungspanel um eine Stichprobenerhebung handelt, kommt es bei der Berechnung der Ausbildungsbetriebsquote zu leichten Abweichungen im Vergleich zur amtlichen Statistik. Der zugrundeliegende Trend stimmt allerdings mit den Informationen aus der Grundgesamtheit überein.

Abb.: Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote sowie formaler, non-formaler und informeller Weiterbildung von 2013 bis 2018



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswellen 2013 - 2018, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse, n = 14,916.

Die Ausbildungsbetriebsquote ist in den vergangenen sechs Jahren leicht rückläufig gewesen, wohingegen bei formalen und non-formalen betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen jeweils ein Anstieg zu verzeichnen ist. Der Anteil informeller Weiterbildung hat nach zwischenzeitlichem Anstieg wieder abgenommen und befindet sich nahezu wieder auf dem Ausgangsniveau. Deutlich wird auch, dass insbesondere die betriebliche Ausbildungsbeteiligung sowie die Förderung von Aufstiegsfortbildungen von Jahr zu Jahr nur geringen Schwankungen unterliegen und sich kontinuierlich entwickeln.

Janssen, S., & Leber, U. (2015). Weiterbildung in Deutschland: Engagement der Betriebe steigt weiter (No. 13/2015). IAB-Kurzbericht.

Troltsch, K. (2019): Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, 207-209.

Mit der Berufsausbildung wird nach wie vor eine umfassende Grundlage für die Ausübung eines Berufs gelegt. Die in der Ausbildung erworbene berufliche Handlungsfähigkeit wird durch das Lernen in der Arbeit und die Teilnahme an verschiedenen Formen der

Weiterbildung weiterentwickelt. Ein Bestreben aller Beteiligten an der Gestaltung des dualen Systems ist es, systematische Weiterbildungsmöglichkeiten im dreistufigen System der beruflichen Fortbildung zu schaffen. Je nach Branchen wird dies unterschiedlich gestaltet. Teilweise existieren Modelle, die es ermöglichen, Teile der Weiterbildung oder ganze Weiterbildungsabschlüsse zusammen mit der Ausbildung zu vermitteln – im Handel gibt es z.B. den Handelsfachwirt oder den Fachwirt für Vertrieb im Einzelhandel, die man als sogenanntes „Abiturientenmodell“ gemeinsam absolvieren kann, um dann nach drei Jahren beide Abschlüsse zu haben. Zudem gibt es immer mehr Berufe mit Zusatzqualifikationen, die teilweise auch eine Verbindung zur Weiterbildung schaffen.

Ferner existieren teilweise Wahlqualifikationen in der Ausbildung, im Handel z.B. die Wahlqualifikation „Vorbereitung unternehmerischer Selbständigkeit“, die dann in der Weiterbildung fortgeführt wird. Ein Aufzeigen von Karrierepfaden in der Berufsbildung erscheint den Akteuren als ein wesentlicher Baustein, um weiterhin junge Menschen für eine Ausbildung zu gewinnen.

Weiterbildung ist aber nicht nur ein Instrument für vertikale Karrierepfade, sondern auch ein wichtiger Baustein, um den Erhalt der Beschäftigungsmöglichkeit zu unterstützen. Hier gibt es einen heterogenen Anbietermarkt, und auch Hochschulen tragen hierzu mit berufsbegleitenden Studiengängen und Zertifikatskursen bei. Ein Großteil des beruflichen Lernens wird als betriebliche Weiterbildung realisiert bzw. geschieht im Prozess der Arbeit (z.B. BIBB-Datenreport, Kapitel C, Schwerpunktthema: Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2019.pdf S. 441). Durch die Veränderungsdynamik, die mit der Digitalisierung, der Energiewende und dem technologischen Wandel verbunden ist, gewinnt dieser Bereich zunehmend an Bedeutung. Dies wird durch unterschiedliche Studien im Kontext der Digitalisierungsdebatte belegt. Dabei steht z.B. der Digitalisierungsgrad im Zusammenhang mit einer gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung eines Betriebes. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/QP-Betriebsbericht_2019_Mai.pdf.

Auch hier kommt der Anerkennung non-formal und informell erworbene Kompetenzen eine besondere Bedeutung zu, um die berufliche Mobilität der Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Zu Frage 10: Wechsel zwischen selbstständiger und abhängiger Beschäftigung

Zu dieser Frage können wir leider keine Aussagen treffen.

*