

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

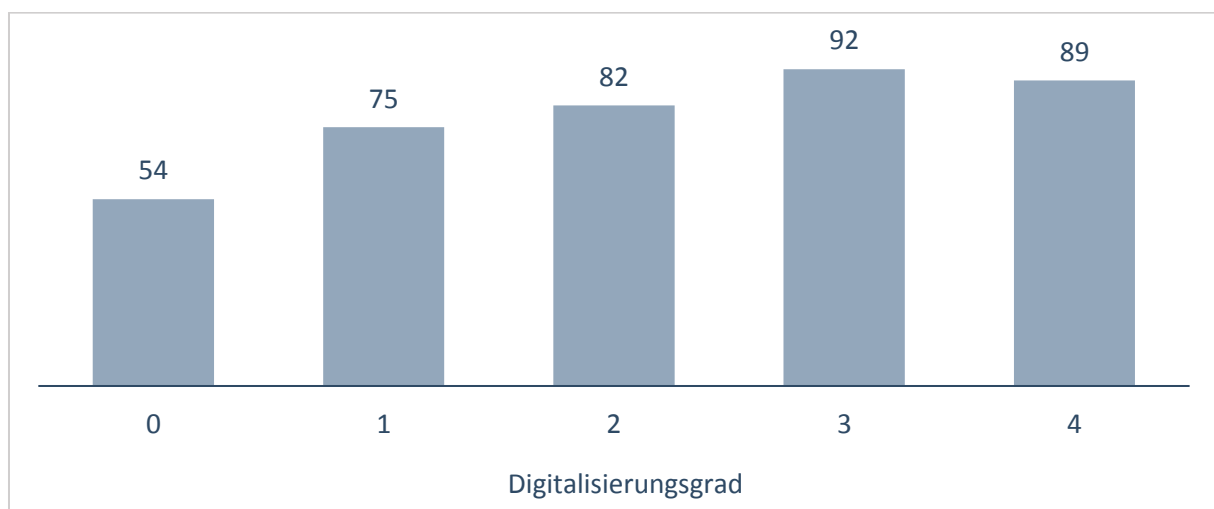
Dirk Werner, Leiter Kompetenzfeld Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte,
 Institut der deutschen Wirtschaft (IW)

1) Welchen Stellenwert hat die Digitalisierung in der beruflichen Weiterentwicklung? Wird sich dieser Stellenwert künftig verändern?

Digitalisierung ist für die berufliche Weiterbildung Treiber und Innovator zugleich. Die Digitalisierung geht mit einem steigenden Qualifikationsbedarf einher. So geben in der IW-Weiterbildungserhebung rund 26 Prozent der Unternehmen an, dass ihr Weiterbildungsbedarf durch die Einführung neuer digitaler Technologien deutlich gestiegen ist und bei weiteren knapp 40 Prozent ist er leicht gestiegen. In knapp einem Drittel der Unternehmen ist er gleich geblieben und nur in gut einem Prozent der Unternehmen durch den digitalen Wandel gesunken. Zu beachten ist hierbei allerdings auch, dass im Gegenzug andere Weiterbildungsinhalte wegfallen oder nachrangig qualifiziert werden.

Um dem steigenden Weiterbildungsbedarf gerecht zu werden, sind stärker digitalisierte Unternehmen häufiger in der Weiterbildung aktiv und investieren mehr Zeit und Geld in die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter. Mit zunehmendem Grad der Digitalisierung der Unternehmen steigt der Anteil der Unternehmen, die Weiterbildung anbieten (Abbildung 1). Zugleich sind in diesen Unternehmen häufiger größere Mitarbeitergruppen in die Weiterbildung einbezogen. Dies sind zentrale Ergebnisse der repräsentativen neunten IW-Weiterbildungserhebung Ende 2017 bei 1.706 Unternehmen, die das IW alle drei Jahre durchführt.

Abbildung 1: Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen in Prozent



Quelle: IW-Weiterbildungserhebung 2017

Mit zunehmender Nutzung digitaler Technologien im Unternehmen werden zudem häufiger IT-Kompetenzen vermittelt. Gleichzeitig bleiben nichtdigitale Kompetenzbereiche, wie das berufliche Fachwissen sowie soziale und kommunikative Kompetenzen, weiterhin relevant und nehmen im digitalen Wandel sogar ebenfalls an Bedeutung zu. Führungskompetenzen gewinnen in allen Branchen an Bedeutung, um Führungskräfte für „Digital Leadership“ zu qualifizieren (Seyda, 2019). IT-Kenntnisse werden vor allem bei den unternehmensnahen Dienstleistern in Weiterbildung vermittelt. IT-Anwender- und IT-Fachkenntnisse werden im Verarbeitenden Gewerbe und bei den gesellschaftsnahen Dienstleistern vergleichsweise selten vermittelt, auch weil die Nutzung mobiler sowie stationärer Geräte dort eine geringere Verbreitung hat als bei den unternehmensnahen Dienstleistern.

Die Digitalisierung stellt jedoch nicht nur neue Anforderungen an Weiterbildungsinhalte. Sie bietet auch neue Lernmöglichkeiten, die 84 Prozent der weiterbildungsaktiven Unternehmen bereits realisieren. Dabei nutzen digitalisierte Unternehmen digitale Lernangebote häufiger als andere Unternehmen. Hierzu zählen neben der klassischen Literatur in elektronischer Form insbesondere Lernvideos, Podcasts oder Selbstlernprogramme, die jeweils rund jedes zweite Unternehmen bei der betrieblichen Weiterbildung einsetzt. In knapp jedem zweiten Unternehmen werden zudem digitale Arbeitsmittel gezielt als Lernmittel eingesetzt. Noch etwas weniger verbreitet sind teilweise auch aufgrund der dafür erforderlichen Investitionen Lernplattformen, Wikis und Simulationen oder Serious Games.

Steigender Weiterbildungsbedarf und neue Möglichkeiten der Wissensvermittlung wirken somit zusammen. Als wichtigstes Motiv für den Einsatz digitaler Lernangebote nennen Unternehmen, dass sich diese gut in den Arbeitsalltag integrieren lassen.

2) Welche zusätzlichen Anreize für betriebliche und private Weiterbildung können geschaffen werden? Gibt es einen Reformbedarf bei Programmen zur Förderung von Weiterbildung? Wie kann der Zugang zu Weiterbildung erleichtert werden (Transparenz, Beratung, Finanzierung von Maßnahmen und Einkommensausfällen)? Sollte es einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung geben?

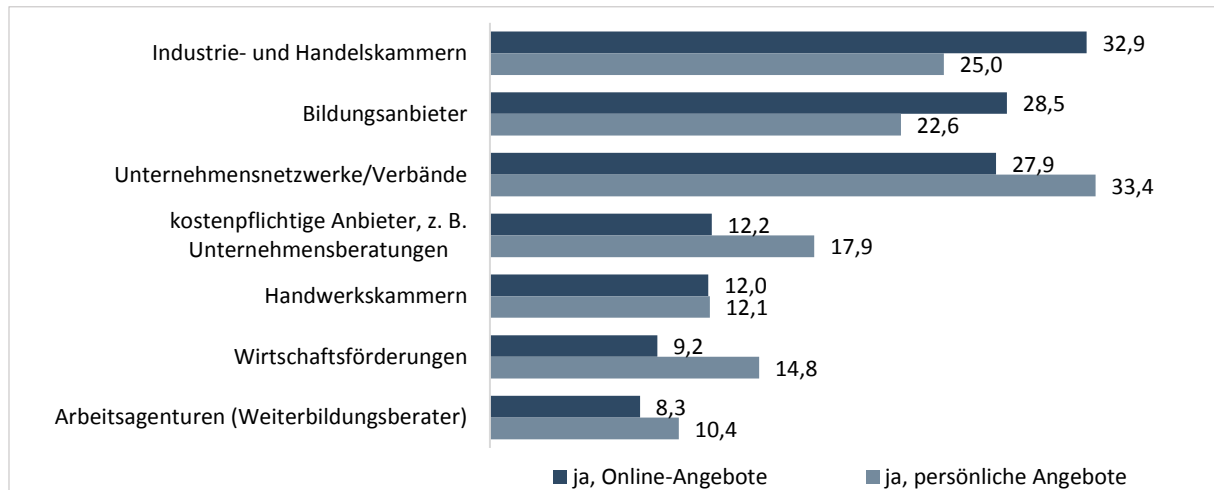
In den repräsentativen Befragungen im Rahmen des IW-Personalpanels zeigt sich aus Sicht der Unternehmen kein Mangel an Programmen, sondern häufig eine fehlende Bekanntheit der Programme und Förderangebote. Daher ist es besonders wichtig, Begleitmaßnahmen zu entwickeln, sodass die Programme auch bei denen ankommen, für die sie gedacht sind.

Kleine Unternehmen betreiben seltener Weiterbildung als große, aber wenn, dann intensiver. Als wichtigstes Hemmnis für die betriebliche Weiterbildung benennen sie das Zeitbudget ihrer Beschäftigten, weniger finanzielle Restriktionen. Kleine Unternehmen können zudem häufiger als große den Bedarf an Weiterbildung nicht gut einschätzen, besonders beim Thema Digitalisierung. Daher können hier Informations- und Beratungsangebote hilfreich sein. Die Erfahrung mit der (nicht)Nutzung solcher vorhandenen Angebote zeigt, dass diese möglichst betriebsnah und unbürokratisch bereitgestellt werden sollten. Unternehmen bevorzugen dafür Institutionen und Austauschkreise, die sie als branchen- und unternehmensnah einschätzen. Dies sind in erste Linie Verbände, Kammern und Bildungsanbieter, die von jeweils drei von zehn Unternehmen vorrangig als Partner zur Weiterbildungsbedarfsermittlung über Online- und persönliche Kanäle gesehen werden (Abbildung 2). Wirtschaftsförderungen und Arbeitsagenturen sehen hier nur jeweils rund zehn Prozent als vorrangige Ansprechpartner.

Besondere Potenziale bietet noch das digitale Lernen. Es ermöglicht eine Individualisierung der Lehrmaterialien sowie Lernpfade und damit einen passgenaueren Einsatz ohne viel „Lernballast“ bereits vorhandener Kompetenzen. Mit geeigneten didaktischen Mitteln lässt sich zudem das gemeinsame

Lernen durch neue Formen der Kommunikation nutzen und damit auch die Chancen für Inklusion sowie zur Partizipation von spezifischen Lerngruppen wie Migranten und An- und Ungelernte nutzen. Solche digitalen Lernangebote haben allerdings Lernvoraussetzungen und erfordern eine Vorbereitung und Begleitung der Lernenden.

Abbildung 2: **Von Unternehmen genutzte Partner zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs**



Quelle: IW-Personalpanel 2018 (N = 1.158), Anteil der Unternehmen in Prozent

Neben der Bedarfsorientierung sollte bei der öffentlichen Förderung von Weiterbildung auf die Arbeitsmarktrelevanz geachtet werden. So zeigen Evaluationen, dass beispielsweise die positiven Effekte von Bildungsgutscheinen in erster Linie bei Geringqualifizierten und Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einem Abschluss führen, eintreten (Doerr et al., 2017).

Bislang investieren kleine und mittlere Unternehmen noch vergleichsweise wenig in die digitale Weiterbildung. Hier könnte eine öffentlich geförderte Infrastruktur vorhandene Investitionshemmnisse abbauen, wenn Unternehmen so Zugang zu einer sicheren und anbieterneutralen Bildungsplattform mit Schnittstellen zu Lernplattformen und Cloud-Lösungen erhalten würden. Dies könnte auch die Lernortkooperation von Unternehmen, Berufsschulen, Bildungsanbietern und Hochschulen fördern, die jedoch zunächst rechtliche Klärungen erfordern.

Förderbedarf sieht das IW weiterhin in der Entwicklung und Anwendung didaktischer Konzepte, beispielsweise im Rahmen von Open Educational Resources (OER) / freie Lern- und Lehrmaterialien, und der Stärkung der Methoden- und Medienkompetenz beim Berufsbildungspersonal. Dies betrifft neben den Ausbildern in den Betrieben insbesondere das Lehrpersonal an beruflichen Schulen.

Da sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte von der Weiterbildung profitieren und Weiterbildung damit als ein privates Gut betrachtet werden kann, ist es folgerichtig, dass sie auch die Kosten der betrieblichen Weiterbildung gemeinsam tragen. Die Teilnahme von Personen an einer öffentlich geförderten Weiterbildung erhöht die Chancen, dass die Teilnehmer mittel- bis langfristig sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind (Büttner et al., 2015; Bernhard/Kruppe, 2012, Rinne et al., 2013). Eine staatliche Förderung der (beruflichen) Weiterbildung ist somit nur dann sinnvoll und notwendig, wenn damit negative Effekte wie eine steigende Arbeitslosigkeit abgewendet werden können. So ist es sinnvoll, die Weiterbildung von Arbeitslosen oder von Beschäftigten, die konkret von Arbeitslosigkeit bedroht sind, da sie keinen Zugang zu betrieblicher Weiterbildung haben, oder die Qualifizierung von dringend am Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen zur fördern, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung erscheint hingegen nicht sinnvoll, da er dem Prinzip der Bedarfsorientierung widerspricht. Grundlage der betrieblichen Weiterbildung sollte

eine gemeinsame Entscheidung von Beschäftigten und Unternehmen sein, welche Weiterbildung für die weitere berufliche Tätigkeit sinnvoll und geeignet erscheint.

Bei der Reform von Förderprogrammen zur Weiterbildung sollte grundsätzlich geprüft werden, inwiefern diese geeignet sind, zusätzliche Weiterbildungsanstrengungen auszulösen und nicht lediglich Mitnahmeeffekte zu generieren. Die Anfang 2019 eingeführte Ausweitung der Förderung von Lehrgangskosten und Zuschüssen zum Arbeitsentgelt durch das Qualifizierungschancengesetz kann beispielsweise zu solchen Mitnahmeeffekten führen: Weiterbildungsmaßnahmen, die bisher komplett durch Unternehmen finanziert wurden, können nun staatlich subventioniert werden. Unternehmen können sich Weiterbildungsmaßnahmen, die sie – aus betriebswirtschaftlichem Kalkül – in jedem Fall durchführen würden, öffentlich finanzieren lassen. In diesem Fall erhöht sich die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nicht, gleichwohl steigen die Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit.

3) Lassen sich spezifische Weiterbildungsanforderungen von Gruppen von Erwerbstätigen oder Unternehmen (z. B. Alter, Qualifikation, Branche, Unternehmensgröße etc.) identifizieren?

Genereller Trend in der beruflichen Weiterbildung ist, dass diese immer flexibler, informeller, heterogener und zugleich effizienter wird. Die Weiterbildung wird damit im Vergleich zu früheren Jahren den Bedarfen und Neigungen spezifischer Teilnehmergruppen besser gerecht. So hat insbesondere die Weiterbildungsbeteiligung von formal Geringqualifizierten und Älteren in den vergangenen Jahren überdurchschnittlich zugelegt. Dies geht eng mit einer gestiegenen Erwerbsbeteiligung dieser Gruppen einher, die teilweise auch stark vom digitalen Wandel profitieren. Bei Geringqualifizierten ist zu beachten, dass es sich hierbei um eine heterogene Gruppe handelt, von der ein Teil intensiv an Weiterbildung teilnimmt und eher anspruchsvolle Tätigkeiten ausübt, während der andere Teil kaum an Weiterbildung partizipiert und überwiegend repetitive Tätigkeiten ausübt.

Der quantitative und qualitative Bedarf an Weiterbildung unterscheidet sich über diese individuellen Merkmale hinaus auch zwischen Branchen und Unternehmensgrößen deutlich. In der öffentlichen Wahrnehmung wird Digitalisierung häufig mit dem Verarbeitenden Gewerbe in Zusammenhang gebracht, etwa im Zusammenhang mit Industrie 4.0. Tatsächlich nutzen Dienstleistungsunternehmen sogar mehr neue digitale Technologien als das Verarbeitende Gewerbe, wie beispielsweise digitale Vertriebswege und digitale Dienstleistungen. Im Hinblick auf die Unternehmensgröße verfolgen große Unternehmen vielfältigere Motive, um ihren diversen Belegschaften gerecht zu werden, während KMU ihre Angebote stärker auf den aktuellen betrieblichen Bedarf abstellen. Große Unternehmen sehen Weiterbildung deutlich häufiger als Mittel zur Steigerung der Unternehmensattraktivität.

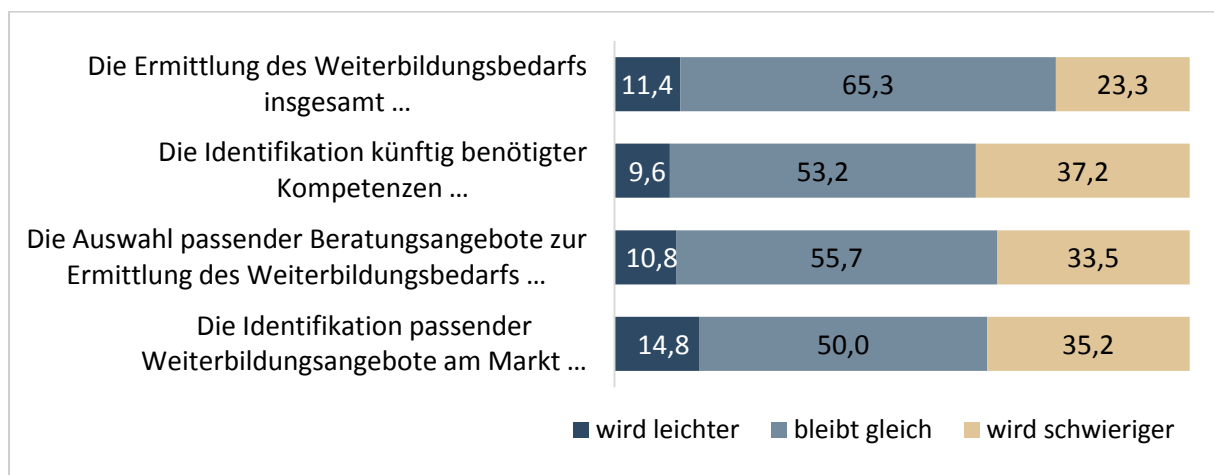
Insgesamt sind die Weiterbildungsanforderungen über Branchen, Betriebsgrößen, Qualifikationen und Berufsfelder hinweg sehr heterogen, sodass hierfür ein vielfältiger Weiterbildungsmarkt und das gemeinsame Engagement von Unternehmen und Beschäftigten erforderlich ist. Um die Weiterbildungsbeteiligung An- und Ungelernter weiterhin zu stärken, sind neben konkreten Qualifizierungsangeboten auch lernförderliche Arbeitsplätze hilfreich, an denen Kompetenzen erworben und vertieft werden können.

4) Durch welche Formen von Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen können staatliche und private Akteure im Weiterbildungssektor auf Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt reagieren? Welche Rolle kann ein sozialer Arbeitsmarkt bei der Reintegration in den ersten digital geprägten Arbeitsmarkt spielen?

Der Weiterbildungsmarkt ist ähnlich wie der Ausbildungsmarkt eng am Arbeitsmarkt orientiert. Die vielfältige private und öffentliche Weiterbildungslandschaft reagiert im Grundsatz angemessen und zeitnah auf Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Bildungsanbieter sollten ihre Angebote eng am regionalen und branchenspezifischen Bedarf ausrichten, der dazu angemessen zu identifizieren ist (vgl. Frage 3). Hier ist bereits seit vielen Jahren der Trend zu individuell ausgerichteten und unternehmensspezifischen Angeboten zu erkennen, der sich in den kommenden Jahren weiter fortsetzen dürfte.

Für staatliche Akteure kann sich in Transformationsprozessen wie der Digitalisierung insofern Handlungsbedarf ergeben, wenn Unsicherheiten über die relevanten Inhalte und Formen der Weiterbildung vorübergehend zunehmen. Dazu liegen inzwischen empirische Belege vor (Abbildung 3). Demnach fällt es mit 23 Prozent deutlich mehr Unternehmen schwerer, im Zuge des digitalen Wandels ihren eigenen Weiterbildungsbedarf einzuschätzen, während nur 11 Prozent dies als leichter empfinden. Passende Kompetenzen zu identifizieren, passende Beratungsangebote zu ermitteln und passende Weiterbildungsangebote zu finden, fällt jeweils gut einem Drittel der Unternehmen schwerer als früher.

Abbildung 3: **Digitalisierung erhöht die Unsicherheit bei Unternehmen, ihren Bedarf zu ermitteln und Weiterbildung zu planen**



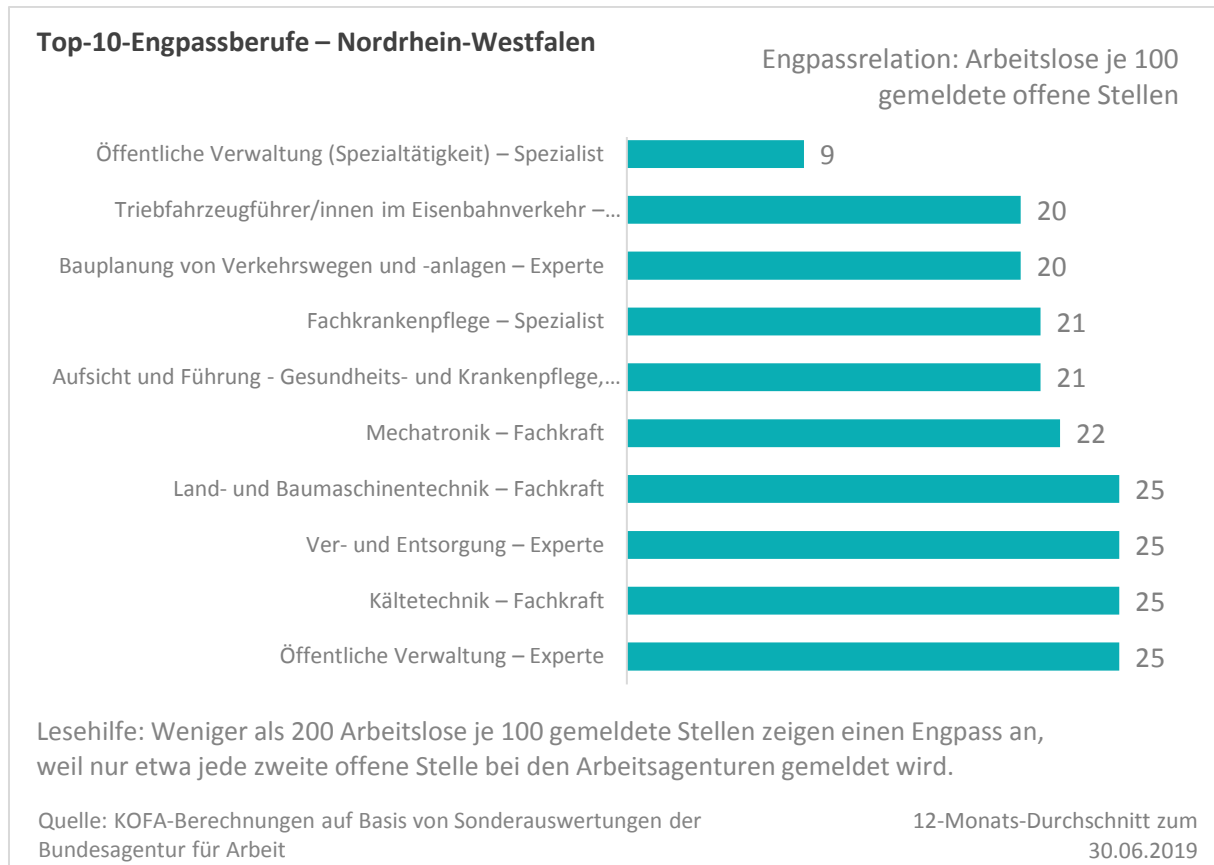
Quelle: IW-Personalpanel 2018 (N = 1.088), Anteil in Prozent, ohne „kann ich nicht beurteilen“

In dieser Situation kann es hilfreich sein, die systematische Erhebung von Bedarfen und die exemplarische Entwicklung von Angeboten zu fördern. Hierzu tragen spezifische Förderprogramme von Ministerien bei. Aus Sicht der Unternehmen sind jedoch Verbände, Kammern und private Bildungsanbieter am besten geeignet, bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote bereitzustellen (Abbildung 2).

Staatliche Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen können wesentlich dazu beitragen, auf Bedarfe und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu reagieren. So sind derzeit mit die größten Fachkräftengpässe bei öffentlich reglementierten und staatlich qualifizierten Gesundheitsberufen, etwa bei der Fachkrankenpflege oder der Gesundheits- und Krankenpflege, und technischen Fortbildungsberufen, etwa im Bereich Mechatronik oder der Ver- und Entsorgung zu verzeichnen (Abbildung 4). Eine

Ausweitung der entsprechenden Fortbildungsangebote an beruflichen Schulen, auch in berufsbegleitender Teilzeit, würde hier wichtige Qualifizierungen ermöglichen und auf vorhandene Bedarfe am Arbeitsmarkt reagieren.

Abbildung 4: **Aktuelle Engpassberufe in Nordrhein-Westfalen**



Beim sozialen Arbeitsmarkt steht hingegen die Förderung von Teilhabe und Integration im Vordergrund. Daher erscheinen in diesem spezifischen Segment insbesondere solche Qualifizierungsmaßnahmen geeignet, die einen hohen betrieblichen Praxisanteil vorsehen und die konkrete Arbeitserfahrung und den Bezug zur beruflichen Tätigkeit in den Vordergrund stellen. Die vorliegenden Evaluationen und die integrierte Ausbildungsberichterstattung zeigen, dass beispielsweise Einstiegsqualifizierungen eine deutlich größere Integrationswirkung in Ausbildung und Beschäftigung aufweisen als schulische Vollzeitmaßnahmen mit geringen Praxisanteilen. Allerdings ist hierbei zu berücksichtigen, dass Qualifizierungsmaßnahmen auf die jeweilige Person und deren Bedürfnisse zuzuschneiden sind. Im Bereich der Weiterbildung liegt mit dem Förderprogramm „Kommit – Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung“ ein überzeugendes Konzept zur Qualifizierung bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit vor, das bislang aber quantitativ zu wenig genutzt wird. Eine Weiterbildungsbegleitung analog zur Assistierten Ausbildung könnte für einen Teil der Zielgruppe ein geeignetes innovatives Konzept darstellen.

5) Welche Möglichkeiten bestehen für die Anerkennung informell erworbener Qualifikationen?

Es zeigt sich, dass im Zuge der Digitalisierung insbesondere IT-Anwenderkenntnisse und Soft Skills an Bedeutung gewinnen. Gerade in diesen Bereichen findet der Kompetenzerwerb weitaus häufiger über non-formale und informelle Wege statt als beispielsweise der Erwerb von Fachkompetenzen.

Laut Statistischem Bundesamt nahmen im Jahr 2018 16 Millionen der insgesamt knapp 40 Millionen erwerbstätigen Internetnutzer ab 16 Jahren an Weiterbildungsmaßnahmen teil, um ihre Kompetenzen im Umgang mit Computern, Software oder Anwendungen zu verbessern. Die Ergebnisse zeigen darüber hinaus, dass mehr als die Hälfte der Weiterbildungsteilnehmer sich informell weitergebildet hat, indem beispielsweise Vorgesetzte oder Kollegen am Arbeitsplatz sie eingewiesen haben. Auch kostenlose Online-Schulungen oder das Selbststudium spielen eine zentrale Rolle (40 Prozent).

Das deutsche Berufsbildungssystem zeichnet sich dadurch aus, dass informell erworbene Kompetenzen und Lernleistungen beim Zugang zu Aus- und Weiterbildung anerkannt werden und beispielsweise fehlende Abschlüsse durch einschlägige Berufserfahrung kompensiert werden können oder für die Ausbildung nicht erforderlich sind. Eine letzte überflüssige Hürde bei der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung ist es, dass für beruflich qualifizierte zwei bis drei Jahre Berufserfahrung vorausgesetzt werden, bevor diese als „Berufspraktiker“ ein Studium aufnehmen dürfen. Studien zeigen, dass in dieser Zeit die Studierfähigkeit eher abnimmt.

Grundsätzlich stellt die Validierung informell erworbener Kompetenzen eine gute Basis für die Erstellung eines individuellen Portfolios dar, auf dessen Grundlage weiterführende Qualifizierungsmaßnahmen abgeleitet werden können. Die meisten der hier in den vergangenen Jahren entwickelten Instrumente dienen diesem Zweck, Individuen auf ihrem weiteren Bildungs- und Erwerbsweg Orientierung zu geben. Dies sollte in Abgrenzung zur formalen Anerkennung in etablierten Bildungsgängen im Vordergrund stehen, da dies stets eine deutlich aufwändigere formale Gleichwertigkeitsprüfung voraussetzt. Dieses Verfahren im Rahmen des Anerkennungsgesetzes ist beispielsweise im BQ-Portal des IW aus Sicht von Unternehmen und beim Portal Anerkennung in Deutschland des BIBB aus Sicht von Individuen ausführlich beschrieben.

In Deutschland existiert inzwischen ein breites Spektrum an Kompetenzfeststellungsverfahren, also Verfahren zur Feststellung von beruflichen Kompetenzen, die oft nicht standardisiert oder geregelt sind. In verschiedenen Projekten wie ValiKom wird eine Standardisierung solcher Verfahren angestrebt. In der Pilotinitiative ValiKom haben Kammern Standards, Verfahren und Instrumente zur Feststellung und Bestätigung berufsrelevanter Kompetenzen im Vergleich zu formalen Abschlüssen entwickelt und anschließend in der Praxis erprobt. Nun werden mit ValiKom Transfer weitere Validierungsstandorte in ganz Deutschland eingerichtet. Weitere Verfahren sind beispielsweise check.work der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern, das ein erstes Screening im Beratungs- und Bewerbungsprozess mit einer Online-Anwendung zur Ermittlung beruflicher Erfahrungen von Geflüchteten bietet, oder der ebenfalls computergestützte Test MYSKILLS der Bundesagentur für Arbeit (BA), der dabei hilft, berufliches Handlungswissen sichtbar zu machen. Mit MYSKILLS können die Selbsteinschätzungen der Kunden von Arbeitsagenturen und der Jobcenter validiert werden, die sich auf alltägliche Situationen in einem von 30 anerkannten Ausbildungsberufen beziehen.

6) Welche Vor- und Nachteile bieten überbetriebliche Kooperationen bei Weiterbildung?

Gut ein Drittel der Unternehmen nutzt laut IW-Personalpanel Kooperationen mit anderen Unternehmen oder externen Partnern, um die Digitalisierung voranzutreiben. Dabei gibt es signifikante Unterschiede zwischen jenen Unternehmen, die sich intensiv mit der Digitalisierung in der Ausbildung beschäftigen – zwei Drittel von diesen nutzen Kooperationen – und jenen, die das nicht tun. Von diesen nutzt weniger als ein Drittel das Instrument. Die Daten lassen indes keine Schlussfolgerung über die Wirkungsrichtung zu. Es bleibt offen, ob sich vorrangig stärker digitalisierte Unternehmen vermehrt in Kooperationen engagieren oder ob Kooperationen die Digitalisierung fördern. Die Vermutung liegt aber nahe, dass Digitalisierung, Kooperation in Netzwerken und Ausbildungsqualität positiv korreliert sind. Unabhängig von der Wirkungsrichtung kann eine systematische Förderung von Kooperationen –

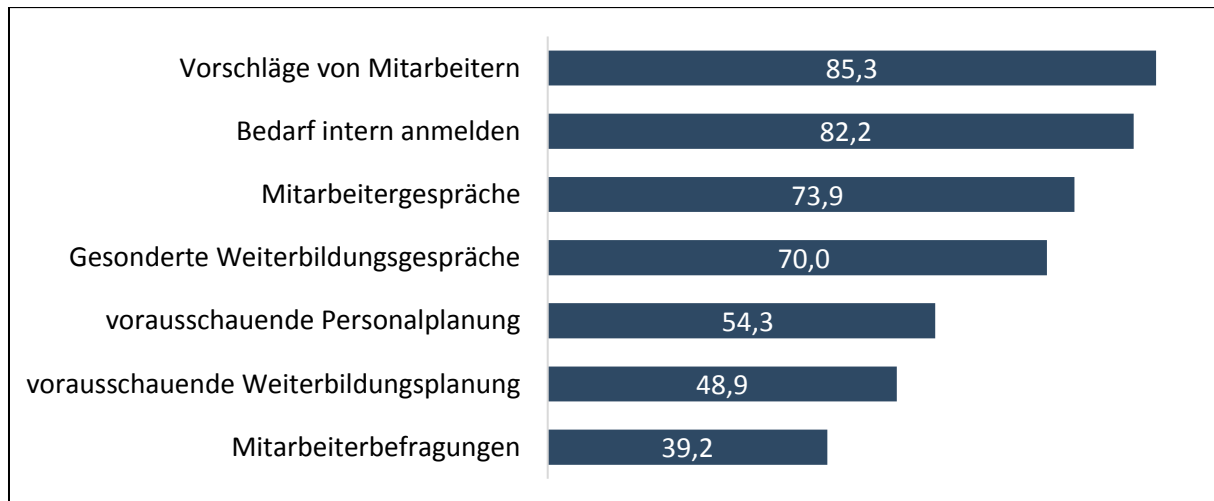
etwa in Form von unternehmensübergreifender Lernortkooperation, Hospitationen in anderen Ausbildungsunternehmen oder Engagement in Ausbilderkreisen – die Auseinandersetzung mit dem Thema Digitalisierung der Ausbildung unterstützen. Hierfür können auch staatliche Bildungsinstitutionen, insbesondere berufliche Schulen einen Beitrag leisten.

Im Bereich von E-Learning, also dem Einsatz von digitalen Lernmedien in Aus- und Weiterbildung, zeigt sich, dass der „Blick über den Tellerrand“ für Unternehmen ganz zentral ist. Acht von zehn Unternehmen nennen in der IW-Personalpanel-Befragung bei der Frage nach gewünschten Unterstützungsbedarfen an erster Stelle gute Praxisbeispiele als hilfreiche Inspiration.

7) Wie sollten die Vertretungen von Erwerbstätigen (Betriebs- und Personalräte) oder die Erwerbstätigen selbst in die Inanspruchnahme und Auswahl von Weiterbildungsangeboten einbezogen werden?

In den Unternehmen werden die Beschäftigten bereits heute sehr intensiv in die Ermittlung, Planung und Umsetzung von Weiterbildung einbezogen. Vorschläge von Mitarbeitern sind in gut 85 Prozent der Unternehmen das am meisten genutzte Instrument zur Ermittlung von Weiterbildungsbedarf (Abbildung 5). Es folgen die interne Anmeldung von Weiterbildungsbedarf aus den einzelnen Unternehmensbereichen und Abteilungen, regelmäßige Mitarbeitergespräche und gesonderte Gespräche zur Weiterbildungsplanung zwischen Führungskräften und Mitarbeitern. Vorrangig in großen Unternehmen sind regelmäßige Mitarbeiterbefragungen ein wichtiges ergänzendes Instrument.

Abbildung 5: Digitalisierung erhöht die Unsicherheit bei Unternehmen, ihren Bedarf zu ermitteln und Weiterbildung zu planen



Quelle: IW-Personalpanel 2018 (N = 1.173), Anteil in Prozent

Demnach werden die Interessen und Ideen von Beschäftigten bereits intensiv in die Inanspruchnahme und Auswahl von Weiterbildung einbezogen. Sie stellen gar eine wichtige Steuerungs- und Planungsinformation für Unternehmen dar. Umgekehrt bedeutet dies allerdings auch, dass Mitarbeitende Unterstützung brauchen, wenn es um die Identifizierung der eigenen Kompetenz- und Weiterbildungsbedarfe geht – gerade, wenn es über den aktuellen Arbeitsplatz hinaus geht (vgl. Frage 2). Hierzu können Mitarbeitervertretungen einen wichtigen Beitrag leisten. In kleinen und mittleren Unternehmen kann dies durch niederschwellige Informationen wie Checklisten, Praxisbeispiele oder Praxistipps für Führungskräfte und Mitarbeitervertretungen ergänzt werden, da dort häufig keine ei-

gene Personalabteilung mit entsprechend tiefer Expertise tätig ist. Das IW unterstützt dies beispielsweise im Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, das vom Bundeswirtschaftsministerium gefördert wird.

Diejenigen An- und Ungelernte, die bislang weniger oder gar nicht an Weiterbildung teilnehmen, sollten für die Bedeutung von Weiterbildung noch stärker sensibilisiert werden, um Verantwortung für ihre Erwerbs- und Bildungsbiografie übernehmen zu können. Ist die Lernkompetenz vorhanden oder wird diese angemessen unterstützt und gefördert, so können auch lernentwöhnte Personen mittels digitaler Medien lernen. Die Nutzung digitaler Lernangebote kann die Hemmschwelle für Weiterbildung senken, denn das Lernen für den konkreten Arbeitsplatz muss nicht zwingend auch am Arbeitsplatz erfolgen, sondern kann dank Visualisierung oder Simulationen auch im privaten Raum und zeitlich flexibel erfolgen.

8) Welchen Beitrag können Hochschulen im Rahmen der digitalen Veränderung der Arbeitswelt zur Weiterbildung leisten?

9) Wie verändert sich das Verhältnis von Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung?

Schon in der Ausbildung wandelt sich die Rolle der betrieblichen Ausbilder und Berufsschullehrer mehr und mehr zum Lernprozessbegleiter und Coach. Dies bedeutet für Auszubildende, dass sie stärker selbstorganisiert im Arbeitsprozess lernen. Das „Lernen lernen“ ist also schon intensiver Teil der Berufsausbildung und bereitet auf das Berufsleben und die spätere Weiterbildung vor.

Durch die Zunahme arbeitsplatznahen Lernens verändert sich auch die Rolle des Weiterbildners: Er wird vom Wissensvermittler zum Lernbegleiter. Der Lernbegleiter ist der Mitgestalter von lernförderlichen Arbeitsplätzen, auf denen das für einen Beruf / eine Teilqualifikation notwendige Wissen anhand von tatsächlich anfallenden Aufgaben erlernt werden kann. Im Bereich der Weiterbildung findet sich in der IT-Weiterbildung ein elaboriertes Konzept des arbeitsprozessorientierten Lernens, das zum Erwerb eines formalen Fortbildungsabschlusses führt (Diettrich/Kohl, 2007). Eine Ausweitung dieser Konzepte, auch auf den Erwerb von Teilqualifikationen, würde weitere Lernhürden bei Geringqualifizierten abbauen. Auch der ergänzende Einsatz von digitalen Lernbegleitern kann sinnvoll sein. Digitale Lernbegleiter führen in Gestalt von animierten Figuren oder Avataren durch einen Lerninhalt und geben individuelle, personalisierte Hilfestellung.

Neue Berufsbilder, die aktuell im digitalen Wandel entstehen oder vorhandene, die sich stark verändern, benötigen aber auch Zeit, bis deutlich wird, in welchem beruflichen Zuschnitt diese ausreichende Verwertbarkeit erfahren. Beispiel hierfür ist der neue Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau im E-Commerce mit den entsprechenden Fortbildungsgängen, die sich in Entwicklung befinden, oder der Bereich Big Data etwa unter der Tätigkeitsbezeichnung Data Scientist. Entsprechend groß ist in solchen Übergangsprozessen die Bedeutung von Quereinsteigern.

Generell ist eine stärkere Verzahnung von Aus-, Weiter- und Hochschulbildung sinnvoll, um vorhandene Expertise im Bereich von Qualifizierung und Lehre miteinander zu verknüpfen. Mehr kleinere Qualifikations- und Lerneinheiten sind erforderlich, auch unterhalb eines konkreten Bildungsabschlusses.

10) Welche Auswirkungen haben verstärkte Wechsel zwischen selbstständiger und abhängiger Beschäftigung auf das Weiterbildungsverhalten? Welcher Anpassungsbedarf ergibt sich daraus?

Die durchschnittliche Betriebsbindung in Deutschland hat in den vergangenen Jahren sogar noch zugenommen und liegt deutlich über zehn Jahren. Daher kann von einem generell verstärkten Wechsel zwischen selbstständiger und abhängiger Beschäftigung keine Rede sein. In bestimmten Berufsfeldern, wie etwa dem IT-Bereich als klassischem Quereinsteigerberufsfeld, ist dies zwar zu verzeichnen. Dieser Trend lässt sich jedoch nicht für generellen Anpassungsbedarf verallgemeinern, weshalb Maßnahmen, die zur Weiterbildungsförderung sinnvoll erscheinen, auch für die Zielgruppe der Selbstständigen hilfreich sein dürften. Für die Zielgruppe der Selbstständigen gilt ebenso wie bei den Unternehmen, dass als zentrales Hemmnis das eigene Zeitbudget betrachtet wird, weniger die finanziellen Rahmenbedingungen, die gerade für das Aufstiegs-BAföG mit einer nachträglichen Förderquote von 100 Prozent noch einmal verbessert wurden, wenn anschließend eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufgenommen wird.

Literatur

Flake, Regina / Jambo, Svenja / Körbel, Markus / Seyda, Susanne / Wörndl, Daniel / Zibrowius, Michael, 2018, Promoting Social Partnership in Employee Training – Final Report, EU Social Partners' Project on Employee Training (BusinessEurope, UEAPME, CEEP, ETUC) financed by the European Commission, <https://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/regina-flake-susanne-seyda-promoting-social-partnership-in-employee-training.html>

Flake, Regina / Malin, Lydia / Meinhard, David B. / Müller, Valerie, 2019, Digitale Bildung in Unternehmen – Wie KMU E-Learning nutzen und welche Unterstützung sie brauchen, KOFA-Studie Nr. 3, Studie im Rahmen des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA), [https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Digitale Bildung in Unternehmen 3 2019.pdf](https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Digitale_Bildung_in_Unternehmen_3_2019.pdf)

Flake, Regina / Meinhard, David B. / Werner, Dirk, 2019, Digitalisierung in der dualen Berufsausbildung – Umsetzungsstand, Modernisierungs- und Unterstützungsbedarf in Betrieben, in: IW-Trends, 46. Jg. Nr. 2, S. 3–21, [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2019/IW-Trends_2019-02-01_Digitalisierung dualer Berufsausbildung.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2019/IW-Trends_2019-02-01_Digitalisierung_dualer_Berufsausbildung.pdf)

Seyda, Susanne / Placke, Beate, 2017, Die neunte IW-Weiterbildungserhebung - Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung, in: IW Trends, Jg. 44, Nr. 4, S. 3–19, [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/369145/IW-Trends_2017-04_Seyda Placke.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/369145/IW-Trends_2017-04_Seyda_Placke.pdf)

Seyda, Suanne, 2019, Finanzielle Förderung der betrieblichen Weiterbildung, in: Ausbilder-Handbuch, Aktualisierungslieferung Nr. 219, August 2019

Seyda, Susanne, 2019, Wie die Digitalisierung genutzt werden kann, um Geringqualifizierte weiterzubilden – Handlungsempfehlung an Individuen, Unternehmen und Bildungsanbieter sowie die Bundesagentur für Arbeit, IW-Policy Paper 7/19, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/policy_papers/PDF/2019/IW-Policy-Paper_2019_Digitalisierung_Geringqualifizierte.pdf

Seyda, Susanne / Meinhard, David B. / Placke, Beate, 2018, Weiterbildung 4.0. Digitalisierung als Treiber und Innovator betrieblicher Weiterbildung, in: IW-Trends, 45. Jg., Nr. 1, S. 107–123, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2018/IW-Trends_2018_1_Weiterbildung.pdf

Statistisches Bundesamt, 2019, Digitale Arbeitswelt: 16 Millionen Erwerbstätige bilden sich weiter, Pressemitteilung, Nr. 240 vom 26. Juni 2019, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/06/PD19_240_639.html