Landtag
Nordrhein-Westfalen
17. Wahlperiode

Enquetekommission
EKPr 17/13
27.09.2019

Enquetekommission I

17. Sitzung (öffentlich)

27. September 2019

Düsseldorf – Haus des Landtags

10:00 Uhr bis 12:30 Uhr

Vorsitz: Dietmar Bell (SPD)

Protokoll: Sitzungsdokumentarischer Dienst

Verhandlungspunkt:

Weiterbildung **3**

– Anhörung von Sachverständigen *(s. Anlage)*

* * *

Vorsitzender Dietmar Bell: Meine sehr verehrten Damen und Herren! Ich darf Sie sehr herzlich zur. 17. Sitzung unserer Enquetekommission im Düsseldorfer Landtag begrüßen. Ich begrüße besonders unsere Gäste, die Sachverständigen Herrn Professor Dr. Gerhard Bosch vom Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, Herrn Professor Dr. Hubert Esser vom Bundesinstitut für berufliche Bildung in Bonn, Herrn Dr. Roman Götter von der Fraunhofer Academy des Fraunhofer Instituts in München, Herrn Dr. Janssen vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg. Entschuldigen muss ich leider Herrn Dirk Werner vom Institut der deutschen Wirtschaft in Köln, der kurzfristig erkrankt ist. Herr Dr. Klös hat angeboten, kurz einen Input zu liefern, der über das hinausgeht, was in der entsprechenden Stellungnahme steht, sodass wir da auf die Fachexpertise des IW zurückgreifen können.

Ich begrüße die Mitglieder unserer Kommission. Entschuldigt sind heute Herr Professor Dr. Schneider und Herr Professor Dr. Haipeter.

Die Einladung zur heutigen Sitzung ist Ihnen mit der Nummer E 17/921 zugegangen. Die heutige Sitzung ist öffentlich. – Ich sehe keine Einwände gegen die Tagesordnung.

Ich rufe auf:

Weiterbildung

– Anhörung von Sachverständigen *(s. Anlage)*

Sehr geehrte Herren Sachverständige! Im Namen der Enquetekommission möchte ich mich noch einmal ganz ausdrücklich bedanken für Ihre Stellungnahmen und auch für die Zeit, die Sie uns zur Verfügung stellen, um Ihre Expertise hier entsprechend geltend zu machen. Wir führen diese Anhörungen üblicherweise so durch, dass Sie die Möglichkeit haben, zehn- bis 15-minütige Statements abzugeben. Die Stellungnahmen Ihrerseits haben wir gelesen, mit Ausnahme der Stellungnahme von Herrn Dr. Janssen.

Sie können davon ausgehen, dass die Stellungnahmen von den Mitgliedern der Enquetekommission gelesen worden sind, sodass Sie im Grunde in der Lage sind, noch einmal pointiert vorzutragen, was die wesentlichen Essentials und die Botschaften sind, die Sie gern hinterlassen möchten für die Frage der Notwendigkeit der Weiterbildungsentwicklung in Nordrhein-Westfalen.

Dann gibt es die Möglichkeit, dass die Abgeordneten Ihnen Fragen stellen. Das wird von der Enquetekommission auch rege wahrgenommen. Gibt es Fragen Ihrerseits? – Das ist nicht der Fall. Dann kommen wir zu Ihren Statements.

Prof. Dr. Gerhard Bosch (Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation): Ich habe zu einigen Fragen Stellung genommen. Zu anderen Fragen liegen in meiner schriftlichen Stellungnahme keine Antworten vor. Sie können mich jedoch gern noch fragen.

Zu Frage 1: Welchen Stellenwert hat die Digitalisierung? Mein Hauptpunkt ist, wir müssen zwischen den Anlässen und den Inhalten unterscheiden. In den Inhalten der Weiterbildung wird Digitalisierung über alle Berufe hinweg – natürlich in unterschiedlichem Maße – eine zunehmende Rolle spielen, also von den technischen Berufen bis hin in die Sozialberufe hinein.

Was die Anlässe angeht, ist allerdings Wegfall oder Gefährdung von Arbeitsplätzen nur einer unter mehreren Anlässen, warum Leute künftig an Weiterbildung teilnehmen. Diese Unterscheidung zwischen Inhalt und Anlässen halte ich für sehr wichtig, weil sie auch Einfluss hat auf die Frage des institutionellen finanziellen Rahmens zur Förderung von Weiterbildung.

Ich habe in meiner Stellungnahme die unterschiedlichen Anlässe genannt. Das eine sind natürlich technologische Umbrüche in Unternehmen selber, die dazu führen, dass man sich neu orientieren oder sich an seinem Arbeitsplatz weiterentwickeln muss. Unter Umständen muss man auch den Arbeitsplatz oder den Beruf wechseln.

Der zweite Punkt, der in der Diskussion immer unterschätzt wird, ist die Heraufsetzung des faktischen Rentenalters, das heißt, Leute gehen später in die Rente, die Kanäle zum Vorruhestand sind weitgehend verschlossen, das Rentenalter ist heraufgesetzt worden, das Erwerbsleben verändert sich. Gerade für Nordrhein-Westfalen hat das eine massive Auswirkung. Ich erinnere mich, dass teilweise in Betrieben die Weiterbildung mit Ende 40 eingestellt wurde, weil man sich auf den Vorruhestand orientierte. Heute müssen wir darüber nachdenken, dass Weiterbildungsmaßnahmen bis Anfang der 60er-Lebensjahre stattfinden werden.

Ein nicht zu unterschätzender Grund ist der enorme Zuwachs prekärer Beschäftigung. Das heißt, viele Beschäftigte können sich nicht orientieren auf eine künftige stabile Beschäftigung, in der sie sich weiterentwickeln können, sondern sie müssen sich häufiger umorientieren, möglicherweise dabei auch den Beruf und die Tätigkeit wechseln. Also, diese Flexibilisierung des Arbeitsmarktes ist ein Treiber.

Unser Bildungssystem ist schlecht aufgestellt, vor allem am unteren Rande. Wir haben 20 % Abgänger ohne einen Berufsabschluss. Nach den BIP-Berechnungen liegt der Bedarf an Geringqualifizierten bei ungefähr 10 % bis11 %. Das heißt, wir haben massive Überproduktion hier. Da gibt es auch Zahlen aus dem BIP. In Nordrhein-Westfalen ist das auch besonders ausgeprägt. Die Integration der Flüchtlinge ist ein eigenes Bildungsprogramm, zum Beispiel Sprachkurse, Anerkennung ihrer Qualifikationen usw.

Ein weiterer Punkt ist die Individualisierung. Wir haben einen wachsenden Bedarf an individuell gestalteten Erwerbsverläufen. Das heißt, es gibt sehr viele Leute, die wollen mal etwas anderes machen, sie wollen sich beruflich weiterentwickeln, wollen natürlich aufsteigen – das hat es schon immer gegeben –, aber sie wollen sich auch neu orientieren in andere Branchen hinein. Dann kommen natürlich auch Gesundheitsgründe hinzu.

Die Anlässe sind wirklich vielfältig, und man darf sie nicht zu sehr fokussieren auf die Digitalisierung und den Strukturwandel. Es ist auch gut so, weil zum Teil die unterschiedlichen Anlässe dazu führen, dass der Strukturwandel individuell vollzogen wird,

das heißt, die Leute gehen auch in die wachsenden Bereiche hinein, und es wird nicht alles über Entlassungen vollzogen. Das ist eine erfreuliche Entwicklung.

Zu Frage 2., zusätzliche Anreize für betriebliche und private Weiterbildung, Reformbedarf bei den öffentlichen Programmen. Zu Frage 4. ist meine Grundposition, dass wir nicht im Einzelnen den Weiterbildungsbedarf, den wir in etwa zehn Jahren haben, genau prognostizieren können.

Das heißt, wir müssen einen geeigneten institutionellen Rahmen schaffen, sodass sich in den nächsten Jahren Unternehmen und Beschäftigte und auch Nichtbeschäftigte sich Möglichkeiten verschaffen können, an Weiterbildung teilzunehmen, wenn das für sie notwendig ist oder wenn sie sich persönlich weiterentwickeln wollen.

Wenn man sich einmal anschaut, was in den letzten Jahren in diese Richtung passiert ist, ist ein großer Punkt die Weiterbildungsberatung, und die muss trägerunabhängig und sanktionsfrei erfolgen. Wir hatten schon immer Weiterbildungsberatung; die war relativ zersplittert, ist aber auch nicht schlecht gewesen. Die Weiterbildungsberatung SGB II und SGB III waren bisher immer mit Eingliederungsvereinbarungen und Sanktionen verbunden. Das ist im Sinne der Arbeitsmarktpolitik auch notwendig, aber für die Orientierung insgesamt ist es nicht ausreichend.

Es gibt Modellversuche in der Bundesagentur für Arbeit. Auch in Düsseldorf gibt es einen Modellversuch, den ich mir angeschaut habe, über eine trägerunabhängige Weiterbildung, der meines Erachtens sehr erfolgreich verlaufen ist. Wir brauchen eine flächendeckende Weiterbildungsberatung, die trägerunabhängig und sanktionsfrei ist.

Der Stand in der BA ist, glaube ich, dass da Konsens besteht, dass man in diesen Bereich hineingeht. Die Frage wird sein, ob man die gute Ausstattung in den fünf Modellversuchen in die Fläche übertragen kann, weil das natürlich ein riesiger Kostenfaktor ist. Ob da vielleicht zusätzlich Steuermittel notwendig sein werden, das weiß ich jetzt nicht im Einzelnen.

Dann müssen wir unterscheiden zwischen betrieblichen Maßnahmen und den individuell geplanten Maßnahmen. Bei den betrieblichen Maßnahmen ist es Aufgabe der Unternehmen, und da stellt sich die Frage der Mitbestimmung. Bei den individuell geplanten Maßnahmen und bei den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen kann man sagen, dass eines der großen Hindernisse die unzureichende Sicherung des Lebensunterhalts ist. In der Arbeitsmarktpolitik wird das Arbeitslosengeld heute gezahlt, ansonsten haben wir BAföG-Systeme.

Es gibt international eine große Kontroverse, welche Rolle die öffentliche Hand bei der Finanzierung des Lebensunterhalts für Personen im Erwachsenenalter spielt. Da gibt es sehr radikale marktliberale Positionen, die auch den IMF, den Internationalen Währungsfonds, bei seinen Auflagen in den Ländern bestimmen. Die sagen generell: Erwachsene sind selbst verantwortlich, und denen darf man nur Kredite geben, keine Stipendien. Andere Positionen kommen aus den skandinavischen Ländern – bei uns ist das auch so –, die sagen, es gebe eine öffentliche Verantwortung für die Finanzierung der Weiterbildung auch im Erwachsenenalter.

Ich teile diese zweite Position, allerdings heißt das nicht, dass jede Weiterbildung finanziert werden muss, sondern man muss da sehr selektiv und mit knappen öffentlichen Geldern vorgehen. Ich zähle ich zu den Grundrechten das Nachholen von Schulabschlüssen und auch die Chance auf eine Berufsausbildung, wenn man die noch nicht hat, oder eine zweite Berufsausbildung, wenn die alte obsolet geworden ist. Hier gibt es klare Tatbestände. Wir haben in Deutschland schon eine Grundentscheidung getroffen. Mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz gibt es auch eine öffentliche Verantwortung für die Aufstiegsfortbildung. Das ist im internationalen Bereich nicht so verbreitet und ist meines Erachtens auch schon eine ordnungspolitische Entscheidung.

Ich habe gerade ein großes Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung über die Finanzierung von lebenslangem Lernen gemacht. Es gibt da unterschiedliche Vorschläge von Fonds-Regeln bis hin zu Erwerbstätigenkonten, die jetzt in Frankreich in der Fläche ausgedehnt werden.

Ich denke, dass wir in Deutschland mit der Arbeitsmarktpolitik und den BAföG-Systemen – dem Schüler-BAföG, dem Auszubildenden-BAföG, dem Studenten-BAföG, dem Meister-BAföG – und der Weiterbildungsförderung im SGB II und SGB III zwei große „Tanker“ haben, die im Prinzip gut aufgestellt und flächendeckend vorhanden sind. Ich würde diese beiden „Tanker“ stärken.

Bei der Bundesagentur für Arbeit gab es mit den Hartz-Gesetzen massive Einschnitte, und vor allem ist die abschlussbezogene Weiterbildung, die inzwischen nach allen Evaluationen sehr positive Auswirkungen hat, eingeschränkt worden. Inzwischen gibt es durch mehrere Gesetze eine Trendwende – ich halte das für richtig –, und die muss auch in den Vordergrund gestellt werden. Denn mit kurzen Maßnahmen wie Bewerbungstraining wird man die künftigen Herausforderungen nicht bewältigen können. Es gibt eine gewisse Rehabilitierung der abschlussbezogenen Weiterbildungsmaßnahme in beiden Rechtskreisen. Das würde ich stärken und würde wieder ein Unterhaltsgeld einführen.

Wir haben eine absurde Situation: Wenn Sie einen 1-Euro-Job als Langzeitarbeitsloser machen, bekommen Sie 180 Euro Aufwandsentschädigung im Monat. Wenn Sie an einer Weiterbildung teilnehmen, bekommen Sie nur das Arbeitslosengeld, obwohl die Weiterbildung viel anspruchsvoller ist. Da sind einfach falsche Akzente gesetzt worden, was nicht heißt, dass diese Aufwandsentschädigung für 1-Euro-Jobs nicht sinnvoll ist, weil da auch Motivation gebraucht wird.

Hier müssen wir meines Erachtens nachbessern. Eigentlich sollte man klar trennen zwischen betrieblichen Aufgaben und den Aufgaben der Arbeitsmarktpolitik. Es gibt aber Grenzfälle, nämlich bei kleinen Mittelbetrieben gibt es Förderungen. Ich sehe diese Förderungen auch bei großen Transformationsproblemen. Die IG Metall hat ein Transformationskurzarbeitergeld vorgeschlagen, das sich anlehnt an die Förderung von Qualifizierung während der Finanzkrise, während Kurzarbeit. Bei großen Strukturkrisen halte ich das für sinnvoll. Ebenso wenn es Transfergesellschaften gibt, haben wir häufig das Problem, dass die Dauer dieser Transfergesellschaften ein Jahr beträgt, aber die Qualifizierungsmaßnahmen zwei Jahre dauern. Hier muss man eine Lösung finden. In diese Richtung sehe ich Reformbedarf.

Zum BAföG. Das BAföG ist in Deutschland ein Jugendinstrument mit Ausnahme des Meister-BAföG, wo wir keine Altersgrenze haben. Die Schweden, Dänen und Norweger haben ihre BAföG-Systeme zu Instrumenten des lebenslangen Lernens ausgebaut. Wenn wir in § 2 des BAföG schauen, dann sehen wir, alle Bildungszwecke sind da schon drin bis auf die Unterstützung bei der Anerkennung von erworbenen Berufsabschlüssen. Das fehlt.

Das Problem in Deutschland ist nicht die Zweckorientierung oder sind nicht die Ziele des BAföG, sondern das Problem sind die Altersgrenzen. Das ist ein Jugendinstrument. Jetzt ist man vom Jugendinstrument weg. Man hat mit dem Bologna-Prozess für das Studierenden-BAföG die Altersgrenze bei Master-Kursen auf 35 Jahre hochgesetzt. Das ist meines Erachtens eine ganz klare Trendwende. Man fördert Erwachsene; man kann nicht behaupten, dass man mit 35 Jahren noch Jugendlicher ist.

Ich halte im Übrigen die Altersgrenzen im BAföG für verfassungswidrig, weil sie Altersdiskriminierung sind. Ich bin sicher, wenn mal Musterprozesse durchgezogen werden, dass unser Bundesverfassungsgericht das genauso sieht. Das braucht alles seine Zeit. Wenn ich die Rechtsprechung zur Altersdiskriminierung im Arbeitsrecht sehe – da sind wegweisende Entscheidungen getroffen worden –, dann glaube ich, dass diese Altersgrenze nicht haltbar ist. Wenn wir diese Altersgrenze abschaffen würden, dann hätten wir auf einmal das BAföG umtransformiert mit relativ wenigen Stellschrauben in einem System des lebenslangen Lernens.

Zu Frage 3. Gibt es Bedarfe für bestimmte Gruppen? Ja, wir haben natürlich klare Gruppen, wo wir Bedarfe haben. Wir haben einigen Riesenbedarf bei den Geringqualifizierten. Das sieht man an den enormen Arbeitslosenquoten. Aber man muss dabei auch präventiv vorgehen, das heißt die Schule steht genauso im Mittelpunkt wie die Förderung von Weiterbildung für Migranten – das große Thema –, natürlich der Sprache. Für die meisten anderen können wir den Bedarf heute nicht im Einzelnen festlegen, es sei denn, wir enden in Plattitüden, dass die Digitalisierung irgendwo eine Rolle spielen muss.

Ich habe mir mal die Neuordnungen der Berufe angeschaut – ich habe hier das Beispiel des Industriemechanikers dargestellt –, die sind auf den neuesten Stand modernisiert worden. Es ist interessant, was die Sozialpartner bei den Metallberufen und Elektroberufen gemacht haben. Sie haben gesagt: Unsere Neuordnung erfolgt in agilen Verfahren. Das heißt, wir definieren nicht ein Endziel, sondern wir gehen schrittweise vor, und es wird jährlich überprüft. Das halte ich für den richtigen Ansatz, weil man nicht auf die Zukunft, die man noch gar nicht kennt, im Einzelnen ausbilden kann. Dann würde man auch die Betriebe nicht mitnehmen, die Berufsschulen schon gar nicht, weil die nicht das Personal haben.

In dieser Berufsordnung gibt es interessante Punkte. Die Berufe sind so breit geworden, dass dort Module angeboten werden, die man möglicherweise in der Weiterbildung machen kann. Das ist ein ganz wichtiger Punkt. Das heißt, aus der Berufsordnung kommen auch Module für die Weiterbildung. Die Master-Kurse an den Hochschulen haben mit ihrer Spezialisierung fast einen Weiterbildungscharakter.

Meines Erachtens fehlt für die Neuordnungen: Es wäre gut, wenn zum Beispiel in den Neuordnungsverfahren immer ein Weiterbildungsmodul mit einer Modernisierung verabschiedet würde, sodass Leute, die die berufliche Ausbildung vor 20 Jahren gemacht haben, wissen, dass sie, wenn sie diese Module nachholen, wieder auf dem neuesten Stand sind und den Anschluss geschafft haben.

Zu Frage 7. Soll man Beschäftigte und Interessenvertretungen einbeziehen? Ich sage auf jeden Fall. Denn die Betriebsräte vertreten alle Beschäftigten, sorgen in großem Maße dafür, dass Ungleichheiten im Zugang von Weiterbildung verringert werden. Häufig wissen Beschäftigte und die Betriebsräte sehr genau, was ihnen fehlt, wo sie überbelastet und wo sie unzureichend qualifiziert worden sind. Insofern ist die Mitbestimmung ein wichtiger Punkt.

Wir als Institut haben in dem Projekt „Arbeit 2020 in NRW“, das mit Mitteln aus dem Sozialfonds finanziert wird, die Digitalisierung in 20 NRW-Betrieben begleitet. Das Ergebnis sind Zukunftsvereinbarungen, wo die Weiterbildung eine ganz große Rolle spielt.

Mein letzter Punkt, der nicht in meiner Stellungnahme steht. Ich halte die Frage des geeigneten Personals in Weiterbildungseinrichtungen für ein großes Thema, übrigens auch in Berufsschulen. Ich habe mir mehrere moderne Berufsbildungen angeschaut, die wirklich von „Industrie 4.0“ live erlebt werden können, indem Auszubildende zusammen in einem Team mit Berufsschullehrern und Ausbildern kleine Versuchsanlagen „Industrie 4.0“ entwickeln. Die übereinstimmende Meinung ist, dass auch unzureichende Qualifikationen des Personals an Berufsschulen und auch innerhalb von Unternehmen ein großes Hindernis sind.

Wir haben einen Beruf, den Beruf des Produktionstechnologen – das ist der „Industrie 4.0“-Beruf –, der seiner Zeit voraus ist. Da gibt es 200 Auszubildende. Der Grund ist, die Betriebe haben selbst nicht die Leute dafür, und außerdem sind die Berufsschulen nicht in der Lage, die schulische Seite anzubieten oder wenn, dann nur an ausgewählten Orten, in NRW in Köln. Ein Dortmunder Unternehmer sagte mir, er hätte gern ausgebildet, aber er könne seine Auszubildenden nicht an die Berufsschule nach Köln schicken, das sei zu weit. Da kommen wir an praktische Probleme, die die Bundesländer in massivem Maß betreffen.

Prof. Dr. Hubert Esser (Bundesinstitut für berufliche Bildung): Ich würde gern meine schriftliche Stellungnahme mit einem berufsbildungspolitischen Statement ergänzen und auf Aspekte aufmerksam machen, die wir generiert haben im Rahmen eines bildungspolitischen Schwerpunkts, den wir in den letzten Jahren gemeinsam mit dem BMBF zum Thema „Berufsbildung 4.0“ aufgenommen und unter anderem untersucht haben, was sich in Ausbildungsberufen, die eine entsprechende Weiterbildungsrelevanz haben, verändern muss, um auf das zu reagieren, was zurzeit in den Betrieben passiert. Wir haben „grüne“ Berufe, Handwerksberufe, Industrieberufe, Dienstleistungsberufe untersucht, sodass wir ein Spektrum, ein entsprechendes Bild ermitteln konnten, was in Zukunft auf uns zukommt. Wir sind als Bundesinstitut gerade unterwegs, die Neu- und Fortbildungsverfahren zu begleiten, die schwerpunktmäßig von

den Sozialpartnern unternommen werden, und mit Berufsbildungsforschung zu unterstützen. Von daher ist das für uns ein sehr relevanter Aspekt unserer Arbeit.

Zunächst einmal eine generelle Aussage, was wir beobachten. Was passiert in Betrieben, und was ist dann entsprechend auch in Aus- und Weiterbildung aufzunehmen? Eine ganz klare Diffusion und Zunahme der IT-gestützten Arbeit. Datenschutz und Datensicherheit spielen immer mehr auch in kleineren Handwerksbetrieben – das muss man unterstreichen – eine große Rolle. Es fällt auf, körperliche Arbeit wird weniger, kognitive Arbeit, Bildschirmarbeit nimmt zu. Auch auf Basis der notwendigen Verschiebung von Produktionslogiken und Wertschöpfungsketten verändert sich die Struktur der Anlage der Arbeitsplätze, was wiederum neue Anforderungen an die Mitarbeiter stellt.

Wichtig ist auch, wir haben keine Gleichzeitigkeit der Entwicklung von Veränderungen, sondern branchen- und betriebstypenspezifisch sind die Veränderungen mal mehr und mal weniger beobachtbar. Es ist auch noch wichtig, dass sich die Berufsprofile verändern. Im Handwerk kann man hier wieder sehr schöne Beispiele sehen. Beispielsweise ist die Abgrenzung des Anlagenmechanikers für Sanitär, Heizung, Klima mit dem Elektrotechniker kaum noch leistbar, weil in der Anlagenmechanik heute so viel Elektronik drin ist, sodass es immer stärker zusammenwächst. Jetzt ist Gott sei Dank keiner vom Kfz-Verband hier. Das Elektroauto demnächst ist ein Computer auf vier Rädern. Da wird sich die Frage stellen, inwieweit die Logik der Abgrenzung der Elektroberufe mit den Kfz-technischen Berufen überhaupt noch sinnvoll ist.

Daraus ableitend von uns für das organisierte Lernen als Schlussfolgerungen: Berufsspezifisches Können und Wissen wird nach wie vor ein wesentlicher Fixpunkt des Dualen Systems und darauf aufbauend des Fortbildungssystems sein. Also, die Idee, dass wir durch Transformation weniger lernen müssen, ist falsch. Wir sagen sogar, auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auf die Unternehmen kommt mehr Lernen hinzu.

Wenn wir uns über die Frage unterhalten, wie wir eine Weiterbildungsmotivation unterstützen und die Leute mit Blick auf das lebensbegleitende Lernen à jour halten können, so ist gerade auch eine fundierte Berufsausbildung ganz wichtig, damit dadurch eine Weiterbildungskompetenz entwickelt werden kann.

Digitale Kompetenzen gehören jetzt in viele Berufsbilder. Wir sprechen von sogenannten Mischberufen, die sich entwickeln. Also die klassische Trennung zwischen nicht IT-Berufen und IT-Berufen löst sich bei vielen Berufen ein Stück weit auf. Das hat natürlich zur Folge, dass wir – und das tun wir jetzt – solche generellen Schlüsselqualifikationen im Bereich der Medienkompetenz aber auch im Bereich der IT-Kompetenz in die Ausbildungsordnung als generelle Qualifikation einarbeiten wollen. So, wie Betriebssicherheit und Umweltschutz auch in allen Ordnungen enthalten ist, muss das auch in die Ausbildungsordnung, weil es für die Weiterbildung relevant und an der Stelle wichtig ist.

Wir brauchen das auch in den Schulen. Das heißt, wenn wir nachher wollen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterbildungsaktiv sind und mit den entspre-

chenden Angeboten arbeiten können, dann müssen wir hier eine entsprechende Kompetenz generieren, die bereits in der Schulbildung beginnt. Sie haben in Nordrhein-Westfalen – das finde ich sehr gut – jetzt das Thema „Ökonomische Bildung“ ins Curriculum der allgemeinbildenden Schulen gebracht. Das begrüßen wir aus Sicht der Wirtschaft. Sie sind sicherlich auch mit der nächsten Frage betraut, wie man das Thema von Medien- und IT-Kompetenz als Bildungsstandard in den allgemeinbildenden Schulen entsprechend aufbaut.

Das Thema „Lernen können“ wird erweitert. Wir haben bislang beim Thema „Lernen können“ insbesondere über die Kompetenz gesprochen, sich lebensbegleitend fortzubilden, wenn es die Anforderungssituation benötigt. Wir sprechen jetzt von „Lernen können“ in einem anderen Aspekt, nämlich dass wir in den Unternehmen sehen, dass Kompetenzen oder Qualifikationen, die sich im Kundenauftrag ergeben, die sich durch eine Störung im Betriebssystem ergeben, heute entsprechende Technologien andenken – sie haben Augmented Reality –, sich damit Informationen, Lösungsentwürfe einholt, das heißt, ad hoc im Produktionsprozess im Grunde genommen für ein anstehendes Problem entsprechend lösungsbereit zu sein. Das ist eine neue Anforderung des „Lernen Könnens“, was wir qualifizieren müssen.

Prozess- und Systemverständnis für das Handwerk ist weniger relevant, weil die Betriebe mit sechs Frau/Mann-Besetzungen im Durchschnitt überschaubar sind. Aber gerade im Industriebetrieb ist das die neue Anforderung an die Facharbeiterinnen und Facharbeiter. Wir haben ermittelt, dass wir weggehen vom induktiven Vorgehen der Qualifizierung, das heißt, dass wir Leute in die einzelnen Arbeitsbereiche integrieren und dann aus dem einzelnen Arbeitsbereich heraus das Ganze kennenlernen.

Heute geht die Bildungssystematik in großen Unternehmen so, dass man versucht, ein generelles Verständnis der Systemlogik zu vermitteln. Das macht man beispielsweise sowohl mit Auszubildenden als auch mit Facharbeitern, die weitergebildet werden, anhand von Modellen.

Ich habe mir das in Wolfsburg in der Personalentwicklung bei VW angeschaut. Da werden Modelle entwickelt, wo die ganze Fahrzeugproduktion wie eine Märklin-Modelleisenbahn von den Leuten mit der entsprechenden Technologie aufgebaut wird, damit man die Prozesse versteht und in der Lage ist, teamorientiert – Stichwort: interdisziplinäre Teams –, mit den anderen Fakultäten in einem Betrieb entsprechend zu kollaborieren und zu arbeiten.

Das alles eingefangen über Ausbildung und Weiterbildung. Hier ist das Thema die Weiterbildung. Das informelle Lernen im Arbeitsprozess spielt in Deutschland nach wie vor neben den formalen Gesichtspunkten eine wichtige Rolle. Wir sind beispielsweise für bundeseinheitliche Regelungen zuständig, der Organisation von Weiterbildungsangeboten in der Fortbildung im IHK-Bereich, im Handwerksbereich. Es gibt die Kammerabschlüsse, die wir mit den entsprechenden Vorbereitungskursen schneller auf den Weg bringen können.

Nach wie vor spielen Angebote der Weiterbildung über Herstellerschulungen und Ähnliches eine große Rolle. Herr Bosch hat eben das Thema „Zusatzqualifikationen“ angesprochen. Wenn wir Weiterbildung organisieren, wird das auch ein Instrument sein,

was wir in Zukunft viel stärker in den Blick nehmen müssen. Wir haben mit den Zusatzqualifikationen die Möglichkeit, zu den obligatorischen Qualifikationen im Ausbildungsbereich fakultative Qualifikationen zu ergänzen, die dann auch weiter bildungsrelevant sein können. Das heißt, Auszubildende, die mehr leisten können als die Mindestqualifikation, können im Grunde genommen schon mit der Weiterbildung in der Ausbildung beginnen.

Ich kann diese Module aber auch formalisiert im Weiterbildungskontext umsetzen. Die Stichworte in der Metall- und Elektrobranche waren zum Beispiel Systemintegration, Prozessintegration, IT-gestützte Anlagenänderung, additive Fertigungsverfahren, die als Zusatzqualifikation vermittelt werden; im Elektrobereich die digitale Vernetzung Programmierung IT-Sicherheit. Damit Sie mal einen thematischen Eindruck bekommen, was Gegenstand von Weiterbildung in naher Zukunft sein soll.

Ein altes Wissen, was wir um die Frage vorrätig haben „Wie müssen wir Weiterbildung in Zukunft begleiten, unterstützen, fördern?“, ist, dass wir immer noch davon ausgehen müssen, dass die Determinanten einer Weiterbildungsdynamik zum einen das Lernprofil des Individuums des Menschen sind und es immer noch so ist, dass lernentwöhnte, nichtmotivierte Leute und auch Leute, die mit Prüfungsangst im Kopf Allgemeinbildung hinter sich haben und dann im Beruf sind, nach wie vor retardierende Aspekte sind, die Weiterbildung verhindern.

Wir müssen uns überlegen, wie wir gerade die Zielgruppen, die Herr Bosch eben genannt hat, die am unteren Ende des Qualifikationsspektrums zu Hause sind, in die Weiterbildung bekommen. Ein altes Wissen ist: Je niedriger die Qualifikation ist, desto geringer ist die Weiterbildungsmotivation und umgekehrt. Das heißt, wir müssen nicht so stark diejenigen, die eh schon „katholisch“ sind, im Blick haben, sondern diejenigen, die entsprechende Unterstützung und Begleitung brauchen. Das vergisst man zum Teil, wenn wir über die neueren Möglichkeiten von Weiterbildung nachdenken.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass das Weiterbildungsangebot passen muss, das heißt, es muss ein Matching stattfinden. Das hat auch mit einer möglichen Individualisierung von Weiterbildungsangeboten zu tun. Der Mensch geht eher auf Weiterbildung zu, wenn er sieht, dass er an der Stelle einen Bedarf hat und genau das Angebot sieht, als in diesen generalisierten Weiterbildungsangeboten zu verhaften. Es ist heute auch wichtig – die Medien machen es möglich –, dass ich Weiterbildung dann abrufen kann, wenn ich es nötig habe. Das heißt, dieser Zwang, beispielsweise auf die grüne Wiese und in den Lehrgang zu gehen, das ist heute mitunter nicht mehr zwingend, weil man andere Möglichkeiten der Individualisierung, der Zugänge hat. Natürlich spielen auch die Kosten eine Rolle.

Der Bund hat jetzt einiges auf den Weg gebracht, um Weiterbildung zu unterstützen. Das eine ist das, was im Berufsbildungsgesetz jetzt verändert werden soll. Es sollen drei Stufen der Fortbildung eingeführt werden mit den Berufsspezialisten, dem Bachelor Professional und dem Master Professional, unabhängig, wie man zu den Abschlüssen steht. Wichtig ist, dass man diese Stufung erkennt und im Grunde genommen Aus- und Fortbildung als ein zusammenhängendes Etwas strukturiert.

Dazu gibt es die Nationale Weiterbildungsstrategie. Hier sind die Stichworte Transparenz, Weiterbildungsberatung, Unterstützung, Abschlüsse anerkennen, Weiterentwicklung von Fortbildungsabschlüssen. Auch die Qualifizierung des Personals ist ganz wichtig und last, but not least das AFBG, was Herr Bosch erwähnte. Wichtig ist, dass wir jetzt auf allen drei Stufen der Fortbildung – wenn ich mal das formalisierte Lernen nehme – eine entsprechende finanzielle Förderung bekommen können, die Zuschuss-Anteile erhöht sind und da, wo wir sehr viel Weiterbildungsbedarf haben – bei den Meistern, Technikern, Fachwirten – hier auch attraktive Rahmenbedingungen schaffen.

Abschließend einige Punkte der Empfehlung.

Breit angelegte Berufe sind nach wie vor die Grundlage, um eine Weiterbildungskompetenz garantieren zu können. Das heißt für uns ordnungspolitisch, wir müssen in Zukunft Berufe als Aus- und Fortbildungsberufe entwickeln. Die Logik der Oma, wenn man einen guten Beruf gelernt habe, habe man ausgesorgt, ist falsch.

Die Pflicht Ausbildung und die Kür Weiterbildung gibt es nicht mehr. Berufs- und Fortbildung gehören zusammen. Deshalb Berufslaufbahnkonzepte entwickeln. Wir brauchen vor allen Dingen, dass wir von einer angebotsorientierten Struktur der Weiterbildungsangebote in der Region zu einer stärker nachfrageorientierten Struktur von Weiterbildung wegkommen.

Wir müssen in der Lage sein, das, was an Weiterbildung in der Region hier in Nordrhein-Westfalen vorhanden ist, möglichst vernetzen zu können und es Zwischenstationen zwischen Endverbraucher und Anbieter gibt, dass man diese vernetzten, beispielsweise auf Datenbanken hinterlegten Weiterbildungsangebote dann über Zwischenbetriebe so zuschneidet, dass sie für den Endverbraucher passen.

Es ist eine große Aufgabe, aber das ist für uns eine moderne Infrastruktur für Weiterbildung, eine vernetzte Struktur von Anbietern, die in der Lage sind, das über intermediäre die Weiterbildungsangebote passend zu machen.

Unsere Erfahrung ist, dass wir, wenn wir unterschiedliche Angebote und Anbieter zusammenbringen wollen, nicht davon ausgehen können, dass das, was da angeboten wird, zueinander kohärent ist, gerade was die Abschlüsse bzw. die Zertifikate angeht. Da drückt sich immer wieder durch, dass man in seinem eigenen Claim bleiben und ihn entsprechend zur Marke machen will. Das ist eine große Aufgabe.

Die Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss“ finde ich gut. Das muss in der Weiterbildung auch möglich sein. Wenn wir also die vielen Anbieter haben, die im Sinne des Einzelnen zueinander entsprechend strukturiert werden können, dass wir es hinbekommen, dass die Zertifikate zueinander passen werden.

Letzte Bitte von mir im Anschluss an das, was Herr Bosch gesagt hat: Wir müssen uns die Zielgruppen ansehen, die – wie gesagt – lernresistenter sind als die anderen. Die können wir nicht automatisch in die vernetzte Weiterbildungsinfrastruktur schicken. Die brauchen Beratung, die brauchen Begleitung. Das müssen wir zwingend mitdenken, nicht nur, indem es Teilhabeziele sind, die wir dann erreichen, sondern dass wir vor

allen Dingen den Bestand an Arbeitskräften heben, den wir brauchen, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern.

Dr. Roman Götter (Fraunhofer Institut, Fraunhofer Academy): Ich komme von der Fraunhofer Zentrale der Fraunhofer-Gesellschaft in München, leite dort die Fraunhofer Academy, die es seit 13 Jahren gibt. Deswegen sicherlich aus einem anderen Blickwinkel, aber sehr kompatibel mit dem, was meine Kollegen und Vorredner gesagt haben.

Ich bin auch seit diesem Jahr in einem BDA-Digitalrat und denke, dass ich deswegen aus diesen Blickwinkeln heraus sprechen kann. Ich habe mich ein bisschen weiter von den Antworten entfernt, weil ich wusste, dass Sie die gelesen haben. Ich habe ein paar Dinge in meiner Präsentation zur Digitalen Transformation, Lernen in der digitalen Welt und auch digitale Kompetenznachweise noch ergänzt, die ich zwar in meinen Beispielen auch genannt hatte.

Ich nehme ein Bild, das auf den ersten Blick vielleicht sehr erschreckend bunt aussieht. Was man unten sieht, sind die letzten hundert Jahre, wie sich Technologie entwickelt hat, nach oben hinauf in einer Adoption Rate. Wie schnell ist die Technologie hineingekommen in unsere Wirtschaften? Solche Dinge wie Telefon und Autos hatten durchaus 20, 30 Jahre Zeit, um diese Welt zu verändern. Wenn man die letzten 20 Jahre betrachtet, sind es immer mehr Dinge, immer schneller, die unsere Welt erobern. An vielem davon sind wir als Fraunhofer nicht unschuldig. Wir haben MP3 erfunden, wir haben die Codecs für Videos erfunden. Das heißt, hier kommen durch die gesamte Vernetzung, die Zusammenarbeit immer schneller Dinge in die Menschheit hinein. Genauso wie Sie gesagt haben. Es reicht eben nicht mehr, einen Beruf zu haben, um diesen dann ein Leben lang haben zu wollen, sondern ich brauche eine Fähigkeit.

Die Veränderung der Lebenswelt beschleunigt sich, also es kommt häufiger vor, die werden auch schneller, das heißt, sie sind steiler geworden, also,wenn es vorher 20 Jahre waren, bis ein Technologietrend uns erobert hat. Vor zehn Jahren gab es noch keine Smartphones in der Menge, und heute kann sich meine Tochter nicht mehr vorstellen, ohne Smartphone zu leben. Digitalisierung ist der zentrale Treiber. Das heißt, wenn etwas unumkehrbar ist, ist natürlich eine Offenheit für das Digitale elementar. Man muss sich überall damit beschäftigen. Sie hatten auch gesagt, dass Agilität, Flexibilität, darauf zu reagieren, auch angelegt werden muss, und zwar wirklich von Kindesbeinen an.

Kurz zu der Positionierung. Wie sind diese Dinge verzahnt? Deshalb habe ich bewusst dieses Bild meiner Kollegin Frau Professor Remdisch genommen. Sie sprachen eben von den verschiedenen Stufen. Hier unten wieder die Lebensjahre. In den letzten zehn Jahren hat die quartäre Bildung eine Rolle gewonnen. Die Fraunhofer Academy als eine Forschungseinrichtung, die auf der Basis der Forschung von Fraunhofer eben Bildung anbietet, ist in dem quartären Bildungsbereich tätig, hat aber bei einer ganzen Reihe von Projekten vor allem bei der Verzahnung zwischen beruflicher Bildung und Berufsfeldern eine Rolle.

Bei beruflicher Bildung ist es einerseits sicherlich über den Weg der Lehrerbildung, die Sie vorhin auch erwähnt habe. Dazu nachher ein, zwei Bilder. Vielleicht kennen Sie es. Hier in Nordrhein-Westfalen wird das „Roberta Teacher Training“, um Mädchen heranzuführen an Technik, sehr stark unterstützt. Dafür herzlichen Dank.

Bei „Industrie 4.0“ Lehrerweiterbildung für diesem Bereich – da haben wir in Hessen Berührungspunkte, aber auch schon in NRW Projekte gemacht – diesen Brückenschlag machen. Auch hier wieder Durchgängigkeit. Sie hatten von Lebenslaufbahnen gesprochen. Kann ich hier sehr unterstützen

In den zehn Jahren, in denen ich das hier aufgebaut habe, sind das heute über 40 verschiedene Programme, die wir etabliert haben. Wir haben 250 Programme durchgeführt und 4.000 Menschen erreicht. Es sind aber auch Studiengänge dabei, die alle berufsbegleitend angelegt sind, vor allem dann, wenn es um diese Umorientierung ging, die Sie vorher genannt hatten. Das Fraunhofer UMSICHT in Oberhausen wäre hier zum Beispiel zu nennen als ein Akteur.

Wieder bildlich dargestellt: Wie ist die ganze Lebenslinie begleitet? Wir machen diese Teacher Trainings, das heißt wir bilden Lehrer aus, wie sie mit einer interaktiven Didaktik umgehen. Lego-Roboter aber auch andere Roboter-Systeme können hier eingebunden werden. Dann das Industrie-4.0-Projekt DigiWarB, was wir in Hessen gemacht haben. Vor allem schulübergreifend gibt es lernortübergreifende Kooperationen. Industrie 4.0 verlangt die. Auch die Trennung der Berufe, die Sie vorhin erwähnt haben, muss ich überwinden. Ich muss in Zusammenhängen denken. Wenn ich *Smart Maintenance* habe, dann sagt mir die Maschine an anderen Standorten, dass sie ein Problem hat. Dann muss ich aber auch darauf reagieren können. Es ist ein Tablet, was ich in der Hand habe, kein Schraubenschlüssel mehr. Das sind diese Punkte.

Firmen kommen auf uns zu. Die Bundesregierung hat uns mit dem „Lernlabor Cybersicherheit“ stark unterstützt; die sind auch flächendecken in vielen Bundesländern aufzubauen. Sie haben vorhin das Know-how erwähnt. Das ist erst einmal per se akademisch, aber es betrifft im Verständnis auch schon Schüler, die verstehen müssen, was digitale Souveränität ist. Wenn wir jetzt hier vom Digitalpakt reden, braucht es Änderungen der Strukturen. Ich brauche einen IT-Administrator in jeder Schule und nicht nur einen Hausmeister, der Papierkörbe leert, um es einmal überspitzt auszudrücken.

Ich will noch auf diesen Lebensbegleitenden Lernausweis eingehen. Unser Hauptgeschäft ist natürlich die wissenschaftliche Weiterbildung, die oft aber hierarchieübergreifend angelegt ist. Ich möchte nicht zu tief in die Studie hineingehen, sondern nur sagen, dass wir hier exemplarisch – da haben Sie viel größere Studien gemacht – zwei Dinge klar sehen. Es ist in Deutschland ein klares Verständnis da, dass man es tun müsste. Aber das konkrete Schon-getan-haben ist noch sehr in den Kinderschuhen. Man kommt noch nicht ins Handeln. Es wäre unsere große Empfehlung, hier in der Breite sowohl in der öffentlichen Hand bei der Digitalisierung aller Prozesse der Schulen wirklich ins Tun zu kommen und dann diesen Kompetenzgedanken weiter auszubauen.

Es ist natürlich ein bisschen einfacher in größeren Konzernen. Das haben Sie auch erwähnt. Die haben zum Teil ihre Strategien, aber haben das Problem der Masse. Wir

haben kontinental in der Presse gestern gehört. Sie haben dort Weiterbildung erwähnt, trotzdem reden sie von erschreckend hohen Zahlen. Ja, wahrscheinlich hätte man sich früher darauf einstellen müssen.

Das ist bisher nur eine kleine Studie gewesen, die zeigt aber schon sehr deutlich die Punkte, die Sie genannt haben.

Es gibt auch – das habe ich in meiner Stellungnahme erwähnt – eine Reihe von anderen Studien von Fraunhofer, wo es noch präziser um diese Berufsbilder geht. Mein Hauptpunkt ist: Alle sind betroffen, keiner kann sich zurücklehnen, und die, die vielleicht noch nicht heute betroffen sind, hätten jetzt die Chance, anzufangen und wären dann vielleicht nicht in der Bredouille, in der sie später sind. Also, jetzt anfangen!

Ich finde es einen schönen Blickwinkel auf die Studie „Future Skills“ vom Stifterverband McKinsey. Naturwissenschaftler fordern Dinge wie Big Data, KI, User Interface, Robotik-Entwickler. Das ist unser Thema. Aber es hat eine starke Bindung nach unten. Ich kann aufsteigen, ich kann mich dafür begeistern, im Bereich von Lebenslangem Lernen ist die Zugänglichkeit zu solchen Dingen kein Problem mehr. Ich kann eben einen Coursera-Kurs hören, wenn ich mich aufraffe und durcharbeite. Es dauert ein halbes Jahr, und ich komme gigantisch weiter, wenn ich die Bereitschaft habe.

Dieser blaue Bereich ist mir total wichtig. Diese digitalen Schlüsselqualifikationen und auch nicht digitale Schlüsselqualifikationen verlangen eine andere Arbeitswelt, Agilität, eine Bereitschaft, sich zu verändern – das wurde von den Vorrednern schon sehr schön gesagt –, unternehmerisches Denken, Flexibilität, Selbstverantwortung für meine eigene Karriere. Natürlich muss denen, die dort Bedarf haben, geholfen werden.

Deswegen Ihre Vorschläge, dort Systeme zu entschlacken und zu sagen, dass jemand, der mit 45 noch bereit ist, sich weiterzubilden – was für ein Drama –, natürlich Unterstützung bekommen kann nach einem Punktesystem, nach einem Fondssystem. Aber zu verlangen, dass so etwas wie die Fund Academy kostenlos ist, wäre auch wieder das Falsche, sondern besser wären Stipendien-Systeme, Unterstützungssysteme, je nachdem wie hoch der Bedarf ist.

Jetzt ein gewisser Sprung. Es ist ein dritter Aspekt, dass nicht nur die Inhalte zählen. Wir sind – deswegen etwas plakativ – sowohl als Kinder als auch als Erwachsene massiv stolz auf unsere Urkunden. Auch meine Doktor-Urkunde hängt irgendwo an der Wand, aber nicht in der Firma, sondern zu Hause, obwohl ich als jemand, der nicht aus einem Akademiker-Haushalt kommt, vielleicht noch eine andere Karriere hatte.

Piloten haben die Lizenzurkunden über Jahre mitgenommen. Der arme Pilot der Südafrikanischen Airline ist durch eine Umleitung von Südafrika nach Frankfurt geflogen. Da wird die Lizenz überprüft, und deswegen ist er aufgeflogen. Die Kompetenz hat der Kollege bestimmt gehabt. Er ist 20 Jahre lang erfolgreich geflogen. Das ist mir als Teilnehmer in dem Flieger erst mal sehr wichtig. Aber er hat sich alles didaktisch erworben gehabt, und das geht in solchen Berufen gar nicht.

Also wird man in diesem Bereich Aktivitäten – es gibt eine Reihe hier in NRW – zu einem Lebensbegleitenden-Lernen-Ausweis kommen. Da wird die Technologie Blockchain eine Rolle spielen, weil die in der Technologie dafür sehr passend ist. Es wird

beginnen mit einer sicheren Identität. Es ist deswegen ein Beispiel, weil Dezentralität von Anbietern und Überprüfern und die Bausteinhaftigkeit der Bildung zusammenspielt.

Das heißt, es gibt auch Abhängigkeiten. Ich brauche in manchen Fällen eben ein Abitur, um studieren zu können. Deswegen ist ein Studium ohne etwas Vergleichbares unglaubwürdig. Das heißt, es ist schon viel auf dem Weg. Ich kann nur unterstützen, hier Zeugnisse auch bei einer Reihe von Pilotprojekten, auch ein Projekt in meinem Hause, voranzutreiben. Die Fraunhofer Adademy wird noch in diesem Herbst ihre Zertifikate mit einem Blockchain Pendant versehen. Das ist der entscheidende Punkt. Es ist nicht nur die Fälschungssicherheit, es ist die sofortige Überprüfbarkeit und die Nutzbarmachung in Prozesse.

Also, ich kann meinen Führerschein, der gültig ist, um zum Beispiel einen Kran zu fahren, mit der Maschine koppeln, und dann funktioniert der Kran, wenn ich in der Nähe bin. Wenn mein Führerschein mal wegen eines Alkoholdelikts gesperrt ist, dann funktioniert der Kran nicht mehr. Das sind die Dinge, die zeigen, wo ich Abhängigkeiten machen kann. Es ist ein sehr spannendes Entwicklungsfeld, Forschungsfeld, aber auch Öffnen von Strukturen Richtung einer digitalen Infrastruktur, Prozesse auch in der Bildung digitaler zu bekommen. Es ist sehr langfristig, aber ich möchte gern dafür werben, noch eine dritte Ebene zu machen.

Zusammengefasst: Themen werden digital, aber die Menschen, die diese Themen aufnehmen müssen, stehen im Vordergrund. Deswegen müssen die Lehrmethoden nicht nur digital sein, sondern es ist ein Blended Learning. Sie sind durchmischt. Sie hatten diesen Lernaufbau bei VW erwähnt. Genau solche Dinge entwickeln wir gemeinsam, dass ich das explorativ lernen kann. Ich ziehe einen Stecker raus und schaue, was passiert. Das muss ich einfach machen. Das geht mit Powerpoint nicht.

Inverted Class Room heißt, dass ich mich vorbereite und dann in dem, was hier passiert, darüber hinausgehende Dinge bespreche. Was ich eben von der Bundesregierung erwähnt habe in dem Bereich Lernlabore. Hier wurde im Lernlabor Cybersicherheit sehr intensiv gefördert, die wir in sieben Bundesländern gemeinsam mit Fachhochschulen aufgebaut haben. Gestern kam der Förderbescheid für ein „Lernlabor KI“. In diesem Bundesland sind die sehr aktiv in dem Bereich KI. Hier muss eine Offenheit sein. Es ist nicht rein akademisch, sondern in allen Berufsebenen muss dafür ein Verständnis sein.

Deswegen sind es diese drei Ebenen, auf denen wir als Forscher sehen, dass hier Bedarfe sind, aber im engen Schulterschluss mit dem, was die Kollegen vorher gesagt haben. Ein Weiter-So ist keine Lösung.

Vorsitzender Dietmar Bell: Herr Dr. Janssen, ich muss mich korrigieren. Ihre Stellungnahme war doch früher da, und ich habe sie auch gelesen.

Dr. Simon Janssen (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Ich stimme meinen Vorrednern in vielen Punkten überein. Aber

vielleicht kann ich das Ganze noch mit ein paar konkreten Zahlen, insbesondere von IAB-Studien, unterfüttern.

Zu Frage 1. Welchen Stellenwert hat die Digitalisierung in der beruflichen Weiterentwicklung? Die Frage ist, wenn man konkret wird, relativ schwer zu beantworten, weil Digitalisierung natürlich ein sehr geflügeltes Wort ist. Was bedeutet das jetzt? Bedeutet es jetzt nur den Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien, oder schließt man ein, wenn man sich beispielsweise mit rechtlichen Fragen im Bereich autonomes Fahren oder das Internet beschäftigt?

Wenn man eine recht enge Definition anlegt und sich anschaut, wie viele Weiterbildungen und Fortbildungen in Deutschland im Rahmen von Informations- und Kommunikationstechnologien heute stattfinden, dann zeigen Daten des Nationalen Bildungspanels, dass das ca. 10 % sind. Das ist schon die drittgrößte Kategorie an Weiterbildung, die es in Deutschland gibt. Es spielt sicher eine substanzielle Rolle. Natürlich betrifft Digitalisierung nicht nur Informations- und Kommunikationstechnologie, sondern insbesondere bei der Weiterbildung im Rahmen der Produktion, Verarbeitung und Technik spielt die Digitalisierung eine Riesenrolle. Das wären 8 % aller Weiterbildungen.

Aber es gibt auch Kategorien, wo viel mehr weitergebildet wird. Das sind insbesondere die Bereiche Soziales, Erziehung und Gesundheit. Hier gibt es sehr viele Pflichtweiterbildungen für Lehrer, für Krankenschwestern, für Ärzte, die jetzt nicht direkt etwas mit Digitalisierung zu tun haben. Aber es ist spannend zu sehen, dass 31 % aller Weiterbildungen auf diesen Bereich entfallen. 18 % der Weiterbildungen entfallen auf Verwaltung und Wirtschaft.

Bedeutet das jetzt, die Digitalisierung spielt nicht so eine starke Rolle? Natürlich ist es schwer zu sagen, aber jüngste Ergebnisse der USA zeigen, dass die Digitalisierung dazu geführt hat, dass nicht zwangsläufig nur der Umgang mit modernen Technologien eine Rolle spielt, sondern auch Sozialkompetenzen und Managementkompetenzen immer wichtiger werden, insbesondere weil wir uns aufgrund der Digitalisierung immer stärker spezialisieren. Um am Arbeitsmarkt produktiv zu sein, müssen wir miteinander reden, und das erfordert eben Sozial- und Managementkompetenzen. Die Studie ist zwar aus den USA. Vielleicht ist es in Deutschland anders. .Für Deutschland hat es leider noch niemand so konkret gemacht. In der Studie zeigt sich recht deutlich, dass die Sozialkompetenzen immer wichtiger geworden sind und auch besser entlohnt werden, sogar ein Stück besser als die Digitalkompetenzen.

Zweiter Teil der Frage. Wird sich dieser Stellenwert künftig verändern? Viele haben es bereits gesagt, Informations- und Kommunikationstechnologien werden wichtiger. Ich habe dazu ein paar konkrete Zahlen. Das IAB hat 16.000 Unternehmen in Deutschland, die zufällig ausgewählt wurden, zu diesen Themen befragt. Tatsächlich sagen 84 % der Unternehmen, die schon substanziell in digitale Technologien investiert haben, dass IKT essentiell ist und immer wichtiger wird. Damit meine ich nicht einen Computer, sondern damit meine ich wirklich cyber-physische Systeme, also Maschinen, die miteinander kommunizieren, ohne dass der Mensch dazu etwas tun muss.

Oder Künstliche Intelligenz. 84 % dieser Unternehmen, die ungefähr ein Drittel ausmacht – das ist Stand 2017; ich denke, heute sind es noch ein paar mehr –, sagen, dass IKT essentiell ist und immer wichtiger wird.

Dasselbe gilt übrigens insbesondere in der dualen Ausbildung. 73 % dieser Unternehmen sagen, dass es auch in der Weiterbildung eine immer größere Rolle spielt, also die überwältigende Mehrheit, um nur einmal zu bestätigen, was vorher schon gesagt wurde. Bei den Unternehmen, die noch nicht so stark in digitale Technologien investiert haben, sagen es aber auch 53 %, also die Mehrheit. Deswegen würde ich diese Frage anhand dieser Daten bejahen. Der Stellenwert von digitalen Technologien im Arbeitsleben wird sicher wichtiger werden.

Zu Frage 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? Sollte es einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung geben?

Ich habe mir hier die Literatur sehr breit angeschaut. Ergebnisse, die wir selbst produziert haben, aber auch Ergebnisse von anderen renommierten Wissenschaftlern. Wenn man sich anschaut, welche Anreize wirken, ergibt es – leider – ein düsteres Bild. Viele Anreize zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung wirken auf mich so, insbesondere wenn es darum geht, Weiterbildung zu finanzieren.

Es gibt beispielsweise eine meiner Meinung nach sehr gut gemachte Studie aus der Schweiz, zwar auch von deutschen Forschern wie beispielsweise Ludger Woessmann, die ein riesiges Experiment aufgesetzt haben, wo sie zufällig Leuten Weiterbildungsvoucher verteilt haben, die sehr generös waren, zumindest zum Teil bei der Experimentalgruppe. Es gab verschiedene Kategorien von Weiterbildungsvouchern. Die finden tatsächlich, dass diese Weiterbildungsvoucher, also diese Finanzierung der Weiterbildung, die Weiterbildungsbeteiligungen tatsächlich nicht großartig steigert. Insbesondere bei den Problemgruppen, den Älteren und den Geringqualifizierten passiert hier nicht viel.

Bei den Akademikern hilft es schon ein bisschen. Hier zeigt sich aber, dass die Akademiker diese Voucher tendenziell eher dazu nutzen, Weiterbildung zu intendieren, die anderweitig von ihnen selbst bzw. von der Firma finanziert wurde, also starke Mitnahmeeffekte induziert.

Natürlich ist die Schweiz nicht Deutschland. Vielleicht ist es hier alles anders. Aber auch die Ergebnisse aus Deutschland deuten darauf hin, dass beispielsweise, wenn Weiterbildungen zu 50 % finanziert werden, es insbesondere keinen Effekt auf die Geringqualifizierten hat. Das kann natürlich ein Problem darstellen.

Der zweite Punkt ist die Transparenz. Man kann vermuten, dass viele Personen in Deutschland überhaupt nicht wissen, welche Möglichkeiten sie haben, sich bei der Weiterbildungsbeteiligung unterstützen zu lassen. Hierzu gab es eine große Studie vom IAB in Zusammenarbeit mit der University of Bristol, wo sie Informationsbroschüren potenziell infrage kommenden Personen bei der Weiterbildungsförderung WeGebAU zugeschickt haben. Diese Informationsbroschüren haben tatsächlich sehr stark dazu geführt, dass sich die Leute bewusst sind, dass es dieses WeGebAU-Programm

gibt. Vorher wussten sehr wenige Leute etwas davon. Das heißt, es gab tatsächlich eine Art Informationsasymmetrie, eine geringe Kenntnis. Allerdings hat es auch nicht dazu geführt, dass die Leute Weiterbildung verstärkt in Anspruch nehmen.

Aber es gibt auch ein paar positive jüngere Ergebnisse von meinem Kollegen Christopher Osiander, der eine Vignettenstudie gemacht hat, also Szenarien an Beschäftigte verteilt hat. Hierbei kam heraus, dass die Weiterbildungsbereitschaft durchaus ansteigt, wenn die Weiterbildung vollständig durch den Arbeitgeber finanziert wird und diese Weiterbildungskurse während der Arbeitszeit stattfinden, übrigens explizit nicht durch die BA bzw. wenn es sich um BA-Kurse handelt. Hier scheint es tatsächlich noch einen Stigma-Effekt zu geben.

Andere Ergebnisse zeigen, dass es tatsächlich so ist, dass es für viele Beschäftigte, gerade im fortgeschrittenen Berufsleben, mit großen Opportunitätskosten verbunden ist, wenn diese Weiterbildungen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. Das scheint wirklich ein großes Problem zu sein. Beschäftigte sind auch eher bereit, in Weiterbildungen zu investieren, wenn diese Weiterbildung kurzfristige Konsequenzen hat wie direkte Lohnerhöhung, wie eine berufliche Veränderung. Das ist ein Problem. Denn die meisten Weiterbildungen, die Tätigkeiten und Fähigkeiten, die man dort erlernt, manifestieren sich vielleicht erst fünf, zehn Jahre oder Jahre später.

Auf der einen Seite scheint die Finanzierung nicht so eine starke Rolle zu spielen, die Finanzierung des Arbeitsgebers allerdings doch. Ich würde es so interpretieren, dass der Arbeitgeber und vielleicht auch der Betriebsrat bzw. der Personalrat eine Schlüsselrolle dabei spielten könnten, die Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten zu erhöhen. Ich denke, es ist doch wichtig, insbesondere für Personen, die nicht mehr ganz jung sind, dass die Weiterbildungen durchaus während der Arbeitszeit stattfinden, weil die Sekundärbelastungen durch Familie bei diesen Personen wahrscheinlich eine große Rolle spielt.

Sollte es einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung geben? Prinzipiell stehe ich dem nicht negativ gegenüber, allerdings glaube ich nicht, dass dieses Recht, ohne darüber auf weitere Maßnahmen zurückzugreifen, Probleme lösen wird. Wir sehen das auch am Bildungsurlaub, den es in vielen Bundesländern gibt. Die Beteiligungen dort sind relativ gering; sie sind zwar angestiegen, aber sind immer noch relativ gering. Ich denke, daher reicht ein Recht allein nicht aus, um die Probleme zu lösen.

Zu Frage 9. Wie verändert sich das Verhältnis von Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung? Tätigkeiten verändern sich immer schneller. Das bedeutet, die Erstausbildung reicht nicht mehr aus. Ich denke, darüber sind wir uns alle einig. Es ist aber nicht nur so, dass sich die Anforderungen immer schneller verändern, gleichzeitig kommen immer mehr junge Absolventen auf den Markt, die sehr gut mit Digitaltechnologien umgehen können, zumindest besser als Beschäftigte im mittleren oder fortgeschrittenen Alter. Diese jungen Leute stellen natürlich eine Konkurrenz am Arbeitsmarkt dar.

Wir haben uns das mal in der Vergangenheit angeschaut bei der Einführung der CNC-Maschinen, computernumerische Kontrollmaschinen, die dazu gebraucht werden, um Metallwerkstoffe herzustellen. Früher hat man das mit regulären Dreh- und Walzmaschinen gemacht. Die CNC-Maschine hat das mit dem Computer gemacht. Man hat

ein Programm geschrieben, damals in C+, und dann hat die Maschine das gemacht. Das wurde in die Ausbildungsordnung integriert, sehr prominent. Es zeigt sich, die jungen Leute profitieren zwar davon, aber sie bremsen sozusagen die Mittelalten, also die 35- bis 40-Jährigen, aus. Die Älteren hatten Glück; die sind dann schon in höheren Hierarchien, wo sie nicht mehr direkt mit der Maschine arbeiten müssen. Aber die 35- bis 40-Jährigen werden von den jungen Leuten überholt. Die wurden eher befördert, haben Lohnvorteile genossen gegenüber diesen Mittelalten.

Hier gibt es das Problem, dass Unternehmen einen Anreiz haben, vor allen in die jungen Leute zu investieren. Die verdienen schlichtweg weniger, und wenn man die in der Arbeitszeit beispielsweise weiter- und fortbildet, dann ist es für die Unternehmen kostengünstiger, insbesondere während der dualen Ausbildung, wo man im Vergleich zu einer abgeschlossenen Ausbildung natürlich weniger verdient.

Ich denke, hier muss man aufpassen. Wenn die Digitalisierung wirklich so radikal ist, dass viel an Erfahrungswissen ersetzt wird durch Maschinen und das neue Wissen sozusagen wichtiger wird, dann müsste vielleicht nachgesteuert werden.

Vorsitzender Dietmar Bell: Herr Dr. Klös übernimmt jetzt die ehrenvolle Aufgabe, ein wenig die Stellungnahme von Herrn Werner hier vorzutragen.

Dr. Hans-Peter Klös (Sachverständiger EK I): Ich entschuldige mich, dass die Stellungnahme erst gestern Abend eingegangen ist. Der Grund dafür ist – leider – ganz banal. Herr Werner ist erkrankt, und die Stellungnahme ist mit vereinten Kräften fertiggestellt worden, sodass wir Ihnen immerhin ein Papier vorlegen können.

Wenn ich jetzt kurz einen Rollenwechsel vollziehe von der Rolle in der Kommission zu der Rolle des Sachverständigen und Ihnen ein paar Grundgedanken des Papiers vom IW erläutern möchte, mache ich das eher kursorisch. Man kann nicht davon ausgehen, dass viel gelesen worden ist. Ich hoffe deswegen, dass das gesprochene Wort an der Stelle vielleicht ein paar Punkte von Ihnen, werte Kollegen, aufnehmen und vielleicht noch ergänzen kann.

Wichtig sind mir zwei Vorbemerkungen.

Wir müssen gedanklich und analytisch zwei Wirkungsrichtungen unterscheiden. Zum ersten die Frage: Wie kann durch Weiterbildung die digitale Transformation unterstützt werden als Prozess, in dem wir uns befinden, der maßgeblich ein Reorganisations- und auch ein Qualifizierungsprozess ist, der massiv technologisch getrieben wird in hoher Geschwindigkeit. Ich bin Herrn Götter dankbar für das Einbringen dieser technikbezogenen Perspektive, die weiteren Handlungsaufforderungen an die Gestaltung von Qualifizierung zu den klassischen Diskussionen, die wir seit vielen Jahren hier im Bereich der beruflichen Qualifizierung führen, ein Additiv hinzufügt.

Es gibt aber auch eine andere Wirkungsrichtung, dass die Form der Weiterbildung selbst durch Digitalisierung maßgeblich verändert wird und es ein Punkt ist, den wir als Potenzial noch etwas stärker als bisher mit in den Blick nehmen sollen, weil sich in Teilen der großen Debatten, die Herr Bosch, Herr Esser, Herr Janssen und Herr Götter

geschildert haben, natürlich durch die veränderte Form der Technik anders als Darreichungsform, als Vermittlungsformate von Qualifizierung als Chancen bieten und die Frage „Was lerne ich wann wo wie?“ fundamental beeinflussen. Es ist mir wichtig, die beiden Wirkungsrichtungen zu betonen, dass das quasi immer von zwei Seiten einer Medaille getragen und betrieben werden kann.

Die zweite Vormerkung. Ich beschränke mich natürlich auf die Folgen der beruflichen Weiterbildungen. Die allgemeine Weiterbildung hat an der Stelle nicht meine erste Priorität, wenn ich versuche, nachzuspüren, was Digitalisierung und Digitalqualifizierung miteinander zu tun haben.

Deswegen gilt das Hauptaugenmerk immer der Frage: Welche Auswirkungen hat Digitalisierung auf die berufliche Handlungskompetenz, und inwieweit ist berufliche Handlungskompetenz eben auch als digitale Handlungskompetenz zu verstehen und zu buchstabieren?

Im IW machen wir eine Reihe von Befragungen, nicht ganz so große Fallzahlen wie das IAB. Aber mit unseren Panels, die wir haben, erreichen wir immerhin auch repräsentative Stichproben. Wir machen alle drei Jahre eine Weiterbildungserhebung, wo wir zunehmend diagnostizieren oder sozusagen empirisch den Puls fühlen können, was in Unternehmen an der Ecke der Digitalisierung passiert.

Ein paar Features dazu.

Wir können einen steigenden Bedarf an Weiterbildungsbedarf durch die Digitalisierung markieren. Das ist eindeutig so. Wir haben auch das Bild, dass stärker digitalisierte Unternehmen in höherem Maß weiterbildungsaktiv sind.

Die Frage der Kausalität ist ein offener Punkt. Zugegeben, es sind bisher bivariate, keine multivariaten Sachen. In den Wirkungsrichtungen sind nicht diejenigen weiterbildungsaktiv, die digital sind, sondern diejenigen, die weiterbildungsaktiv digitaler sind. Die würde ich noch nicht mit endgültiger Gewissheit beantworten. Die Regeln vernünftigen Vermutens sagen aber, dass es einen Zusammenhang gibt, dass die, die digital affin sind, eben auch in der Weiterbildung intensiver sind, weil sie andere Formate der Qualifizierung auch anwenden können. Es gibt einen größeren Teilnehmerkreis derer in den digital affinen Unternehmen, die weiterbilden, dann auch von der Weiterbildung profitieren können.

Es werden zunehmend häufiger IT-Kompetenzen vermittelt. Das ist ein Punkt, der vorhin auf der Agenda war. Ja, Sozialkompetenzen bleiben auch relativ weit oben, aber IT-Kompetenzen kommen hinzu, komplementieren das Ganze. Die Form, neue Lernformate anwenden zu können, führt dazu, dass bereits 84 % der weiterbildungsaktiven Unternehmen digitale Lernmöglichkeiten nutzen. Das ist ein wichtiger Punkt?

Noch mal: Wer digitalaffin ist, nutzt in höheren Maß neue digitale Lernformate. Das Lernen im Prozess der Arbeit, von dem Herr Professor Esser sprach, ist ein wichtiger Punkt, den ich gern unterstreichen möchte. Durch diese neuen Formate kann man die Weiterbildung stärker in den Betrieb holen, on the job holen, und kann auch das, was Herr Janssen als Befunde mitteilte, nämlich dass es gewisse Unterschiede gibt in der Bereitschaft, das durch eine – in Anführungszeichen – Intensivierung Weiterbildung

auszulösen, also die Schwelle, dass Weiterbildung und Qualifizierung on the job im Betrieb stattfinden kann, dann auch die Zahl derer erhöht, die in diese Weiterbildung on the job hineingehen können. Das ist auch getrieben durch neue digitale Learning Nuggets durch Formate wie E-Learning. Die Instrumente kennen Sie, Herr Götter, alle sehr genau.

Wir haben keinen Mangel an Programmen – ist unser Eindruck aus den Befragungen –, aber immer noch eine Frage der Transparenz der Programme. Wir haben auch – vielleicht für Sie überraschend – gefunden, dass kleine Unternehmen zwar seltener als große Unternehmen Weiterbildung betreiben, aber wenn sie es tun, dann intensiver – damit dieses Bild des kleinen und großen Matthäus noch ein bisschen ergänzt wird – und weniger die finanziellen Restriktionen, die Zeitrestriktionen Hemmnisse darstellen.

Da spielt dann wiederum die Frage hinein, wenn durch neue digitale Lernformate das betriebsnah gestaltet werden kann, unbürokratisch in die Company geholt werden kann, dass nicht nur die Intensität der Weiterbildung nach Betriebsgrößenklassen das Bild zeigt, sondern auch die Beteiligung nach Betriebsgrößenklassen sich noch mal anders darstellt als bisher, und wir wären damit ein bisschen weg von dem Matthäus-Thema.

Besondere Potenziale des digitalen Lernens habe ich erwähnt. Es gibt stärkere Individualisierungen der Lernformen. Hier kommt hinzu, dass wir neue Formen der Kooperation Netzwerkbildung beobachten. Das im Vorgriff auf die Frage, was Universitäten tun können. Ich glaube, dass wir das Thema Universitäten im Wege der Frage der Lernkooperation vielleicht anders denken können.

Ich glaube, in Ihren Papieren, Herr Janssen und Herr Götter, stand dazu auch etwas drin. Ich denke, dass wir über Formate der Kooperation nachdenken müssen, die über die Industrie- und Handelskammern, die Bildungsanbieter und die Unternehmensnetzwerkeverbände hinausgehen, sondern es dann konkret von der Bedarfsorientierung her kommend in der konkreten Region Aktivitäten geben wird, wo sich ausbildende Betriebe, weiterbildende Betriebe beispielsweise mit einer Universität zusammentun.

Am Montag im Bundestag war eine Enquetekommission, wo ganz konkrete Beispiele gegeben wurden, dass es auf Initiative von Unternehmen in Ansprache von Universitäten neue Kooperationen gibt, um digitale Aus- und Weiterbildung gemeinsam from scratch aus zu gestalten, neu aufzustellen. Ich glaube, das müssen wir noch stärker im Kopf verankern. Dazu gehört natürlich eine Infrastruktur, dass Lernplattformen Cloud Lösungen, auch diese Kooperationen rein technisch ermöglichen.

Herr Götter, da würde ich Ihnen sehr zustimmen. Da entfalten sich übrigens neue Möglichkeiten, die wir vor fünf bis zehn Jahren möglicherweise noch nicht gesehen haben, bei denen auf diese Weise Bildungsanbieter, Hochschulen, Berufsschulen, Unternehmen zusammenarbeiten, sodass die Berufsschulen vielleicht sogar Kompetenzzentren für diese Prozesse werden.

Allerdings ist das sehr voraussetzungsvoll, Herr Bosch. Sie haben das zu Recht erwähnt. Die Berufsschulen marschieren nicht an der Spitze des Fortschritts bei der Digitalisierung, weder die Berufsschulen in ihrer institutionellen Verfasstheit noch in der

Qualifikation des Personals. Ich glaube, das ist ein Punkt, der auch für die Unternehmen gilt, mit Verlaub, dass wir über eine Qualifizierung 4.0 für die Qualifizierer, für die Ausbilder in den Betrieben nachdenken müssen. Die Nationale Weiterbildungsstrategie enthält da eine ganze Menge Hinweise. Da wird es dann auch hoffentlich Aktivitäten geben, dass wir stärker als bisher die Qualifizierer, sowohl in der Schule, in der – in Anführungszeichen – Berufsschule als auch in den Betrieben stärker in den Blickpunkt einer digitalen – in Anführungszeichen – Enabling nehmen wollen.

Wo wir als IW eine etwas andere Auffassung als die hier vertretene haben, ist die Frage des Rechtsanspruchs auf Weiterbildung. In unserem Verständnis ist Weiterbildung ein überwiegend privates Gut, wenn es um die berufliche Weiterbildung geht, ein privates Gut, für das auch eine private Finanzierung bisher überwiegend dargestellt wird, die sich zwischen Unternehmen und Beschäftigten in gewisser Weise aufteilt, weil Bildung – ökonomisch betrachtet: die Erträge der Weiterbildung – sowohl der Company als auch den Beschäftigten zufließen, also ist da eine Finanzierungsstruktur. Jedenfalls können wir nicht erkennen, dass wir hier eine staatliche Förderung der beruflichen Weiterbildung über dieses Maß hinaus sehen müssen.

Ein anderes Stichwort: Qualifizierungschancen-Stärkungsgesetz usw., da für den Bereich, wo es um die Vermeidung von Arbeitslosigkeit geht. Das spielt in den Bereich der Arbeitsmarktpolitik hinein.

Die Trends zu immer flexibleren, informeller, heterogener und zugleich effizienter werdenden Weiterbildungen sind, glaube ich, gut belegbar. Ich unterstreiche: Der Trend zum informellen Lernen im Prozess der Arbeit wird die Karten hier noch einmal anders mischen. Ich denke, wir sollten das klassische Bild, was wir haben, dass die Weiterbildung auch stark qualifikationsabhängig ist, neu mischen. Wir haben erfreulicherweise zu beobachten, dass die Weiterbildungsraten auch bei Geringqualifizierten gestiegen sind. Das ist ein wichtiger Befund, der vielleicht allgemein nicht bekannt ist, was nebenbei zu dem Bild passt, dass die Beschäftigungssituation der Geringqualifizierten nicht so ist wie sie immer quasi mantrahaft beton wird, dass wir einen strukturellen Abbau der Einfacharbeiter haben. Das können wir bisher nicht beobachte. Wir haben eher Komplementäreffekte, dass Einfacharbeit komplementär zur Ausdehnung der qualifizierten Beschäftigung stärker wächst und wir deswegen auch eine zunehmende Weiterbildung im Bereich von Einfachqualifizierten haben.

Wichtig ist, dass wir einen vielfältigen Weiterbildungsmarkt haben. Ich bin sehr offen für ein Portal. Die Bundesregierung ist in der internationalen Weiterbildungsstrategie für das Thema „Transparenz und Portal“ sehr offen. Wichtig ist, dass wir dort eine quasi gut strukturierte Informationsquelle haben, die die Informationsasymmetrie – technisch gesprochen – an der Seite vermindert.

Die Digitalisierung – das ist unsere Beobachtung – erhöht die Unsicherheit bei Unternehmen, ihren Bedarf zu ermitteln. Ich glaube, Sie, Herr Bosch, sagten, zehn Jahre nach vorn schauen, Prognosen zu machen. Das gleicht häufig einem Blick in die Glaskugel. Wir schätzen sehr, Versuche, Projektionen und Extrapolationen zu machen. Wenn es so sein sollte – das spiegeln uns die Betriebe zurück in den Befragungen; wir haben eine Unsicherheit abzuschätzen, wohin die Bedarfsgeschichte geht –, dann folgt daraus, dass wir eine Orientierung brauchen, zumindest an Frames. Die Future

Skills haben Sie eben genannt, Herr Götter. Das ist vielleicht ein gutes Konzept. Es gibt ein paar andere Konzepte, die versuchen, den Blick nach vorn zu richten.

Aber unsere Empfehlung wäre: Lasst uns vor allen Dinge auf die jetzige Engpasssituation am Arbeitsmarkt schauen. Es gibt ausgefeilte Endpassdiagnostiken von der BA. Wir machen das auch. Man ganz gut abschätzen, wo gerade die Engpässe besonders stark ausgeprägt sind und kann daraus vielleicht Ableitungen für spezifische Fortbildungsangebote in den Engpassberufen machen, auch mit Blick auf die beruflichen Schulen etwa in berufsbegleitender Teilzeit. Das scheint uns bedeutsam zu sein.

Last, but not least die Frage der Anerkennung. „ValiKom“ als Stichwort, bei Ihnen, Herr Esser, auch im Papier. Es gibt ein breites Spektrum an Kompetenzfeststellungsverfahren. Ich glaube, wir müssen das in der Tat lebenslaufbezogen in eine stärkere Gesamtarchitektur bringen. Ich stimme zu, Aus- und Weiterbildung stärker lebenslaufbezogen miteinander zu verzahnen. Ich glaube, das wird in der Tat das Gebot der Stunde sein, das zu systematisieren, in diese Richtung voranzugehen.

Alles in allem, glaube ich, können wir sagen, dass es mit Blick auf das Weiterbildungsverhältnis sehr darauf ankommen wird, wie stark und wie schnell sich die Erstausbildung in ihrer Modernisierung weiter gestalten wird. Das agile Verfahren ist mehrfach erwähnt worden als ein case model, vielleicht auch wie ein role model, wie die Neuordnung etwas schneller gehen kann und wie es in die Weiterbildung hineinwirken kann. Deswegen verdient das in jeder Hinsicht ein Augenmerk auch für die berufsbildungsordnungspolitischen Fragen.

Vorsitzender Dietmar Bell: Herzlichen Dank, Herr Dr. Klös, dass Sie Ihre Ergebnisse des Instituts anstelle von Herrn Werner vorgetragen haben.

Wir steigen jetzt in die Diskussionsrunde ein.

Dr. Martin Vincentz (AfD): Mir ergeben sich zwei miteinander verbundene Fragenkomplexe.

Wenn wir darüber sprechen, dass wir Weiterbildungspotenziale haben, dann sind wir natürlich als von der Demografie gezeichnetes Land eher bei den älteren Alterskohorten. Zumindest steckt darin ein erhebliches Potenzial. Es gibt eine Reihe von alten Sprichworten. Ein Sprichwort heißt: „Der Geist ist willig, aber das Fleisch ist schwach.“ Wenn ich mich nicht vertue, ist das ein Zitat aus dem Evangelium nach Matthäus. Nageln Sie mich nicht fest; ich bin noch so bibelfest.

Die Neurowissenschaft springt dem alten Matthäus bei und sagt, dass die Neuroplastizität im Alter relativ schnell abnimmt. Das bedeutet, dass die Fähigkeit, neue Verschaltungen zu bilden, schon relativ früh im Alter nachlässt und damit im Prinzip die Möglichkeit, allzu disruptive Neuerungen mitzunehmen, schwindet.

Ich möchte ein Beispiel aus meinem privaten Umfeld bringen. Ich versuchte, meinem Opa die Umstellung von Schallplattenspieler auf CD zu ermöglichen. Ich dachte ei-

gentlich, ein Datenträger, der mit einer Furchung funktioniert, wäre relativ selbsterklärend. Als er sich auf den Weg machte, die B-Seite zu suchen, stellte ich fest, dass es vielleicht doch nicht so einfach wird.

Herr Professor Bosch, Herr Professor Esse, welche Erfahrungen haben Sie mit dem Fortbildungsmarkt der Betagteren? Welche Lösungsansätze sehen Sie in die Richtung, dort die Potenziale gut auszuschöpfen?

Die zweite Frage bezieht sich auf die Problemstellung, dass unsere Gesellschaft Arbeit besser entlohnt, die komplexer und rarer ist. Ich glaube, das sind marktwirtschaftliche Mechanismen, die sich das relativ einfach übersetzen. Das führt jedoch ökonomisch zu der oft zitierten „sozialen Schere“. Ich befürchte, dass diese Spaltung der Gesellschaft mit dem neuen digitalen Wandel zunehmen könnte.

Wir hatten in der letzten industriellen Revolution den glücklichen Zustand, dass Arbeit weniger kompliziert wurde. Charlie Chaplin hat es in seinem Film gut dargestellt. Wir befinden uns jetzt, bis auf wenige Ausnahmen, die durch augmented reality durchaus wieder simplifiziert werden oder einem breiteren Spektrum an Arbeit dann zugänglich gemacht werden könnten, doch in dem etwas unseligen Zustand, dass sich Arbeit verkomplizieren könnte.

Herr Dr. Götter, Sie hatten es ganz gut ausgeführt. Während sich in der Vergangenheit Innovationen vielleicht sehr langsam Bahn gebrochen haben und ich jetzt aus meinem beruflichen Lebens des Hausarztes immer noch mit dem Schnupfen konfrontiert sein werde, auch noch in zehn Jahren, ist es in der Informatik so, dass der heutige Informatikstudent schon fünf Jahre nach seinem Studium nichts mehr mit den Inhalten seines Studiums anfangen kann, außer vielleicht den dort vermittelten Möglichkeiten der Informationsgewinnung und der Lernmöglichkeit.

So bietet sich insbesondere in diesen Bereichen der Informatik mittlerweile eine Lerntiefe, dass Sie, wenn Sie nicht frühzeitig zum Beispiel mit dem Komplex Künstliche Intelligenz einsteigen, in späteren Jahren keine Möglichkeit mehr haben, zur Weltspitze aufzuschließen, einfach weil es diese extreme Lerntiefe in diesen Bereichen gibt, sodass Sie entweder extrem talentiert sein oder extrem früh damit anfangen müssen.

Wie sehen Sie diese Gefahrenstellung, und wie sehen Sie insbesondere die Möglichkeit, Personengruppen, die man allgemeinhin als bildungsfern charakterisiert, in dieser Entwicklung mitzunehmen?

Markus Diekhoff (FDP): Die konkreten Fragen, die ich habe, wurden von allen von Ihnen schon angesprochen. Ich möchte trotzdem noch konkretisiert Herrn Dr. Janssen und Herrn Professor Esser fragen.

Soll die Ausbildungsordnung angepasst werden, um sich auf die veränderten Ansprüche am Arbeitsmarkt anzupassen; brauchen wir da eine Weiterentwicklung? Welche Möglichkeiten zur Modularisierung von Ausbildungsgängen sehen Sie da?

Dazu eine Frage zum lebenslangen Lernen. Halten Sie persönlich die Möglichkeit der Fortbildungskonten, auf denen man Zeit und Geld zusagen anspart, für sinnvoll? Würden Sie unterstützen, dass Beschäftigte, die unterhalb des Medianeinkommens liegen, im Zweifel orientiert am BAföG gefördert werden sollen? Daraus ergibt sich eine Frage. Wenn wir solche Konten haben, wie können wir die älteren Beschäftigten in die Weiterbildung bringen, weil die Kluft – wie Sie beschreiben – doch sehr groß ist?

Eine Frage nur an Herrn Professor Esser. Wie können die Hochschulen in der Kooperation mit den Berufsschulen, Wirtschaftseinrichtungen Berufsbildung sich stärker einbringen? Wie kann man das wissenschaftliche und berufliche Lernen da besser miteinander verschränken, um da etwas Neues hineinzubringen und zu sehen, dass die Beschäftigten, die an dieser punktuellen Stelle noch einen Nachteil haben, der in der beruflichen Bildung nicht abgedeckt wird, dann vielleicht über dieses universitäre System gebildet werden können?

Gabriele Hammelrath (SPD): Eine Frage bezieht sich auf das Thema „Modulare Qualifizierung“ und die Anerkennung informellen und non-formalen Lernens.

Von Fraunhofer wurde eben erwähnt, dass Blockchain-Systeme, die ich auch für sehr sinnvoll halte, Zertifikate und Lernkurven festhalten. Dann muss das Zertifikat aber auch aussagekräftig sein, sonst ist es nicht besonders nützlich. Betriebe bedauern immer wieder, dass Mitarbeitende Qualifikationen erwerben, auch Zertifikate, die jedoch niemand kennt und deren Bedeutung, Wichtigkeit und Relevanz dann auch nicht eingeschätzt werden kann. Wie bezieht sich das auf die duale Ausbildung?

Wir sehen, dass jetzt schon die duale Ausbildung immer wieder erweitert, verändert werden muss. Wenn wir wissen, dass Prognosen schwierig sind, wie sich einzelne Bereiche verändern, dann wird es in Zukunft auch oder noch stärker der Fall sein müssen. Wie ist das Verhältnis von der dualen Ausbildung zu diesen modular erworbenen Zusatzqualifikationen? Denn ich lese immer wieder, dass es die Befürchtung gibt, dass das duale System dadurch aufgeweicht wird. Wie kann man dem entgegenwirken und trotzdem alle Möglichkeiten der Anerkennung für alle Menschen eröffnen, beispielsweise gerade für Seiteneinsteiger? Dieses ganze Thema „Modulare Qualifizierung und Anerkennung“ ist mir sehr wichtig. Die Fragen gehen an Herrn Professor Bosch und Herrn Professor Esser.

Zum Thema Beratung ist von einigen von Ihnen die Unübersichtlichkeit der verschiedenen Weiterbildungslinien angesprochen worden. In dem Zusammenhang ist von Ihnen, Herr Professor Bosch, sind die BA und die Modellprojekte, die es da gibt, erwähnt worden. Wir haben ein Modellprojekt auch hier in Düsseldorf, was wir kennen.

Sind Sie der Meinung, dass die BA eine Rolle spielen kann, welche Rolle sollte sie spielen? Sie haben schon das Problem der Kosten und der vielleicht noch fehlenden Expertise angesprochen. Wie kann man Zugänge für weniger Qualifizierte schaffen, die, glaube ich, zu der BA – Jobcenter wäre der zweite Anlauf – eine ganz bestimmte Distanz haben? Wie könnte man diese Beratungssysteme der BA erweitern?

Marco Schmitz (CDU): Viele Fragen sind schon gestellt worden. Ich habe noch drei Fragen. Herr Professor Bosch, in Ihrem Beitrag ging es um die Zertifizierung von informellen Kompetenzen. Die Frage geht auch an Herrn Dr. Götter. Bei Ihnen ging es darum, dass Sie auch die Zertifizierungen mit Blockchain haben. Kann es überhaupt informelles Lernen sein, wenn sich jemand ein YouTube-Video mit einer neuen Technik anschaut? Kann das dazu genommen werden?

Herr Professor Bosch, Sie hatten zum Ende Ihres Vortrags gesagt, dass Sie heute sagen würden, Qualifizierung finde ab dem 60. Lebensjahr nicht mehr statt. Ist es nicht vollkommen lebensfremd in einer Zeit, in der wir wegkommen von einem Arbeitgebermarkt hin zu einem Arbeitnehmermarkt, 60-Jährige in der heutigen Zeit neu lernen und sich weiter qualifizieren müssen? Die werden sich auch heute nicht mehr auf den Ruhestand vorbereiten können. Das wird nicht funktionieren.

Ich habe noch einen Dissens zwischen Herrn Dr. Klös und Ihnen, Herr Professor Bosch, herausgehört. Herr Dr. Klös sagte, dass die Fort- und Weiterbildung bei Geringqualifizierten durchaus vorhanden sei und auch genutzt werde. Herr Professor Bosch, Sie sagten, gerade in dem Bereich werde es nicht viel genutzt.

Herr Professor Esser, Sie haben, bei der betrieblichen Ausbildung oder grundsätzlich bei der Berufsausbildung sei es wichtig, dass Sozialkompetenzen erlernt werden müssten, um das dauerhafte Fortbildungslernen zu erfahren. Wenn Sie dazu noch etwas intensiver ausführen würden.

Sie hatten von der Begleitung lernresistenter Arbeitnehmer gesprochen. Wenn wir jetzt über SGB-II- und SGB-III-Empfänger reden, dann können wir das bei den beiden Berufsgruppen ein Stück weit fordern. Frage an Sie, Herr Dr. Janssen: Wie schaffen wir es, noch mehr eine intrinsische Motivation für diese Berufsgruppen zu finden? Man sollte ihnen schon signalisieren: Wenn ihr Fort- und Weiterbildung macht, dann ist es halt nicht morgen der neue Job, aber es ist durchaus langfristig so.

Herr Dr. Janssen, Sie haben gesagt, dass es Probleme gibt, dass, wenn Jüngere heute in der Ausbildung Dinge lernen, die mittlere Schicht, die 35- bis 45-Jährigen, dann abgehängt würde. Sie hatten das Beispiel der CNC-Fräse angeführt. Wir wandeln uns heute so, dass man gar nicht mehr darauf verzichten kann, seine Arbeitnehmer fortzubilden, sondern man auf Fachkräfte angewiesen ist. Glauben Sie nicht, dass sich das Problem nicht inzwischen erledigt hat? Ich denke, jeder Arbeitgeber wird bereit sein, auch zu investieren.

Matthi Bolte-Richter (GRÜNE): Ich würde gern noch einige Stichworte aufnehmen, die zum Teil in den Fragen vorher gefallen sind. Die erste Frage geht an alle. Es fiel zum Schluss der Runde das Stichwort Plattformen oder Portal für Weiterbildung. Es ist ein riesengroßer Markt; er ist extrem unstrukturiert. Was wären aus Ihrer Sicht Möglichkeiten, da mehr Transparenz hineinzubringen? Eine Plattform ist eine recht einfache Forderung und immer schnell gestellt, aber man weiß nicht, ob das wirklich der Weisheit letzter Schluss ist.

Herr Dr. Janssen, Sie haben beschrieben, dass das Thema Weiterbildung Anreize sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber braucht. Wir haben in einer der letzten

Sitzungen als Problemaufriss erfahren, dass es für die Arbeitgeberseite nicht so sehr darum geht, ob man möglicherweise Kosten für den Arbeitnehmer übernimmt oder erstattet bekommt, sondern das Problem in Zeiten des Fachkräftemangels ist, dass die Person für die Zeit einfach nicht da ist. Wie geht man mit diesem Problem aus Ihrer Sicht um, und wie bewerten Sie dieses Problem?

Herr Professor Bosch, es fiel eben schon das Stichwort der letzten Phase des Erwerbslebens. Ich glaube, wir sind uns nach Ihrem Input alle darin einig, dass wir in diese Phase stärker mit Weiterbildung hineinkommen müssen. Da kenne ich auch die Studienlage nicht. Gibt es noch Interesse bei den Arbeitnehmern, sich weiter zu qualifizieren? Oder sagen die, es ist diese Erkenntnis, dass möglicherweise nicht mit 65 Jahren Schluss im Erwerbsleben ist? Wie weit ist das bei der Arbeitnehmerseite angekommen, und wie können wir die Leute erreichen und davon überzeugen, dass es sich auch für sie noch lohnt, sich weiter zu qualifizieren?

Sie hatten vorhin über den Vorruhestand gesprochen, die Zeit, wo man sich mit Ende 40 langsam darauf einstellt und halt irgendwann Schluss ist. Die Zeit ist ja vorbei. Ich glaube, das finden wir alle gut. Den Gedanken, dass man sich auch im Alter von 60 Jahren noch weiter qualifizieren kann, der ist noch nicht so weit verbreitet.

Herr Dr. Götter, Sie haben viel über die Anerkennung von informeller Qualifizierung gesprochen. Jetzt ist Deutschland aber nach wie vor ein „Zettel-Land“. Ist es eher die Mentalität, dass alles, auch informelle Qualifizierung, bescheinigt werden muss, das Problem? Oder ist es das Problem, wie wir es bescheinigt bekommen?

Oliver Kehrl (CDU): Ich schließe an die Fragen an, die hier zum Teil gestellt worden sind. Ich habe zwei Töchter, die in der Schule kurz vor dem Abitur bereits mit den Online-Portalen, die wir heute Weiterbildungsportale nennen, durchaus große Erfahrungen haben. Es gibt kaum mehr einen Schüler, der nicht mit YouTube-Videos den Unterrichtsstoff bewältigt. Das heißt, die jungen Leute, die irgendwann auf den Arbeitsmarkt kommen werden, sind mit diesem Medium natürlich schon extrem vertraut.

Ich schließe an die Frage von Kollege Bolte-Richter an. Diese Portale neigen auch zur Monopolisierung, das heißt, das Zufallsprinzip fällt ein bisschen raus, auf welchen Qualifizierer ich gerade in der Volkshochschule treffe, welchen Lehrer ich habe, sondern ich suche mir auf Dauer den besten YouTube-Coach, den ich für ein spezielles Fachgebiet bekomme. So kann ich es mir aussuchen. Das ist ein interessantes Phänomen, was auch im Online-Lernen implizit liegt.

Die Frage geht an Herrn Dr. Klös und an Herrn Dr. Götter. Wie kann man aus diesen kommerziellen Portalen ein echtes Weiterbildungsportal formatieren? Wie bekommen wir europaweit für informelle Lernmodule ein Zertifikat, das im europäischen Arbeitsmarkt sozusagen als Qualifikation gilt und sich im Berufsbild und möglicherweise auch in der Entlohnung auswirken kann?

Zum Thema Intensivierung. Ist es eigentlich nur noch ein Recht auf Weiterbildung? Gibt es möglicherweise eine Pflicht zur Weiterbildung, und wenn ja, mit welcher Art Bonussystem könnte man die implementieren? Kann man ein Bonussystem auch möglicherweise mit einem Portal verbinden?

Vorsitzender Dietmar Bell: Wir kommen zur Antwortrunde. Es sind Fragen an Sie alle adressiert worden, und ich werde Sie wieder der Reihe nach aufrufen.

Prof. Dr. Gerhard Bosch (Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation): Die Fragen haben sich zum Teil etwas überschnitten. Herr Dr. Vincentz und andere fragten, wie es mit der Weiterbildungsfähigkeit von Älteren aussieht.

Ich war Mitglied der 5. Altenkommission und habe das Bildungskapitel geschrieben. Das war die zentrale Frage. Verschiedene Experten haben uns den Unterschied zwischen fluider und kristalliner Intelligenz erklärt. Die fluide Intelligenz ist bei den Jüngeren ausgeprägt, die kristalline Intelligenz bei den Älteren, wenn sie gelernt haben. Es gibt auch junge Menschen ohne fluide und ohne kristalline Intelligenz. Es gibt die Möglichkeit, aber die Fähigkeiten müssen vorab im Erwerbsleben auch trainiert werden.

Ich halte für einen Schlüssel für die Fähigkeit zur Weiterbildung erstens – Herr Esser hat es gesagt – eine breite Grundausbildung. Denn wenn Sie keine breite Grundausbildung haben, dann verstehen Sie gar nicht, was im Erwerbsleben überhaupt passiert. Dann fragen Sie gar nicht nach. Sie stellen die falschen Fragen. Sie können gar nicht weiterlernen.

Wenn Sie eine wirkliche berufliche Handlungsfähigkeit haben, dann fragen Sie nach, wenn etwas nicht funktioniert, lernen dann und versuchen, Ihre Wissenslücken im Prozess der Arbeit durch Nachfragen, im Kontakt mit anderen zu schließen. Das heißt, wir brauchen erstens die Berufsausbildung, zweitens brauchen wir ein Lernen in der Arbeit.

Ich habe vorhin Bezug genommen auf unsere Fallstudien in 20 Betrieben. Ich bin auch mit dem Bild hineingegangen, dass in vielen Betrieben die Älteren abgehängt werden. Das ist zum Teil so. Ich habe Betriebe gesehen, Automobilzulieferer in NRW, wo die eine Linie mit alten Schweißautomaten von Älteren besetzt wurde und die neue Linie von Jüngeren. Das ist eine fatale Entwicklung; denn wenn die nächste Generation kommt, sind die Älteren abgehängt, und ihre kristalline Intelligenz wird auch nicht weiterentwickelt.

Das heißt, andere Betriebe haben das Problem, auch mit unterschiedlichen Anlagen, aber sie versetzen die Leute im Team rundum, und alle werden mitgenommen.

Die meisten Portalarbeiter gibt es übrigens nicht auf irgendwelchen Plattformen außerhalb der Unternehmen, die meisten Portalarbeiter finden wir innerhalb der Unternehmen, weil die ganze Kommunikation zwischen den Betrieben über Portale erfolgt, also alle Liefervorgänge, Reklamationen. Auch als Wissenschaftler arbeite ich mit Portalen, wenn ich einen Artikel einreiche. Das heißt, die Portalökonomie hat sich viel weiter verbreitet, und wir diskutieren eigentlich einen ganz kleinen Ausschnitt.

Ich habe Leute erlebt, die ihre berufskaufmännische Ausbildung vor 30 Jahren ohne Computer gemacht haben, und beherrschen heute alle Portale der großen Automobilunternehmen, und haben das mit kleinen Kursen, mit Weiterlernen in der Arbeit gemacht. Das heißt, die sind nicht abgehängt. Das sind übrigens Top-Kräfte. Es ist geradezu eine Katastrophe, wenn solche Schlüsselleute in Rente gehen, wenn es nicht jahrelang geplant worden ist und diese Fähigkeiten von diesen Leuten ersetzt werden.

Vorhin wurde nach der Altersgrenze 60 Jahre gefragt. Lernen findet jenseits von einem Alter von 60 Jahren statt. Die Leute können es, wenn sie darauf vorbereitet sind. Wenn sie abgehängt worden sind, dann fällt es ihnen in der Tat schwerer. Ich glaube, wir müssen in der ganzen Diskussion auch über den Begriff der Halbwertzeit von Fähigkeiten anders reden als es allgemein gesagt wird. Ich kann mit diesen Aussagen, alle fünf Jahre einen neuen Beruf, alle Fähigkeiten sind nicht mehr brauchbar, überhaupt nichts anfangen. Das halte ich für falsch und für Mythen. Die Halbwertzeit von Allgemeinwissen gilt ein Leben lang, es sei denn, Sie werden dement.

Die Halbwertzeit von beruflich breiter Bildung dauert sehr lange. Ein Computerspezialist mag vielleicht bestimmte Dinge nicht mehr gebrauchen, aber wenn es um Künstliche Intelligenz geht, braucht er sein ganzes Basiswissen aus dem Studium. Ich kann mein Basiswissen aus meinem Volkswirtschafts- und Soziologiestudium heute noch nutzen. Was eine geringe Halbwertzeit hat, ist spezifisches Wissen. Diese Unterscheidung ist so wichtig für die Bewältigung der Zukunft. Leider wird diese Unterscheidung mit Phrasen in der Weiterbildungsdiskussion zugeschüttet.

Mehrere haben auch gesagt, Anreize stimmten nicht. Ich halte für ein Riesenproblem den Verfall unserer Lohnstruktur. Wir haben einen großen Niedriglohnsektor. In Ostdeutschland werden Fachkräfte mit dem Mindestlohn bezahlt. Da fragt man sich doch, warum man eine Ausbildung machen soll, wenn man nur den Mindestlohn bekommt.

Ich würde auch keine Bonussysteme für Lernen einbauen. Sie können das machen. Bei Geringqualifizierten gibt es die Weiterbildungsprämie bei der BA und im SGB II. Das ist eine gute Sache. Das ist ein materieller Bonus, aber das gilt eher dem Unterhalt in der Weiterbildung. Der eigentliche Bonus muss später im Arbeitsmarkt kommen, mit Aufstieg, mit Beschäftigung usw.; den können wir nicht in der Weiterbildung verankern. Der Bonus kann auch darin bestehen, dass man seinen Job behält, nicht nur, dass man mehr Geld bekommt. Das wissen die Leute auch.

Fortbildungskonten. Ich bin kein Anhänger. Ich habe viele gesehen. Meistens sind die Arbeitszeitkonten in Betrieben Konten für mehrere Zwecke, für Rente und für Bildung. Das ist ein Grundfehler. Denn Rente schlägt Bildung, das heißt, da wird nichts für Bildung verwendet, sondern alles für Freizeit und Rente. Das ist eine Fehlkonstruktion. Da gibt es ganze Tarifverträge; die können Sie vergessen, weil die in der Praxis nicht funktionieren. Die Konten in der Chemischen Industrie funktionieren nicht.

Frankreich unter Macron setzt vollkommen auf Weiterbildungskonten. Jeder bekommt 500 Euro pro Jahr, Geringqualifizierte bekommen 800 Euro pro Jahr. Das kann auf zehn Jahre bis 5.000 Euro/8.000 Euro addiert werden. Das ist gerade in Gang gesetzt worden. Das halte ich für einen sehr problematischen Ansatz. Denn die Hoffnung ist, wenn die Leute Geld haben – das ist dieser Voucher-Ansatz –, dass sie dann auch an Weiterbildung teilnehmen. Was machen die Leute? Die machen Sprachkurse, Führerscheine. Die besser Qualifizierten nutzen es, die Geringqualifizierten nutzen es nicht.

Bei den betrieblichen Konten wäre das übrigen eine Abwälzung der betrieblichen Ausgaben auf die Beschäftigten. Denn sie sparen ja an. Es gibt auch Bereiche, wo sich die Unternehmer ihrer Verantwortung, die betriebliche notwendige Weiterbildung zu finanzieren, entledigen.

Modulare Ausbildung und Berufsausbildung. Ich sehe es ähnlich wie Herr Esser. Wir brauchen eine breite Berufsausbildung. Ich halte das Modernisierungstempo für ausreichend. Ich sehe da kein Problem. Das Problem haben wir nicht bei der Modernisierungsgeschwindigkeit. Wir haben auch eine Scheindiskussion; die konzentriert sich auf die Geschwindigkeit der Modernisierung. Aber dann kommen die Betriebe und die Berufsschulen gar nicht mehr mit.

Nicht jedes Jahr können wir die Berufe völlig neu ordnen, sondern wir müssen das mit agilen Verfahren tun. Es gibt ab und zu Notwendigkeiten zu einem großen Wurf, wo man etwas Neues einführen muss. Aber man muss sehen, dass die ganzen Systeme mit der Wirklichkeit mitkommen, und die Wirklichkeit sind die Betriebe, die ihre Ausbilder qualifizieren müssen, die Berufsschulen. Das umzusetzen, ist eine massive Herausforderung. Die Herausforderung ist größer, als wenn sich 30 Experten in Bonn auf ein neues Berufsbild einigen und das Kabinett es dann verabschiedet. Ich bin kein Anhänger der Modularisierung – wir brauchen breite zusammenhängende Berufe –, aber wir brauchen diese Module für die Fortbildung. Ich glaube, es ist noch viel Luft nach oben, dass man in diese Richtung weitergeht.

Die Anerkennung halte ich für einen wichtigen Punkt, aber Sie werden nicht alles informell Gelernte anerkennen können. Das wäre eine Bürokratie. Ich glaube, dass 80 % der Weiterbildung informell erfolgt, nicht in Kursen, sondern man lernt in der Arbeit. Was man anerkennen muss, sind Dinge, die auf einen Abschluss hinauslaufen. Die anderen Dinge gibt es durch Biografien. Wenn Sie eine Bewerbung haben, schaut man, wo derjenige gearbeitet hat. Man unterstellt, wer dann da gearbeitet hat, hat in der Arbeit auch gelernt.

Die Anerkennung halte ich für ein großes Thema. Bei Migranten gibt es auch gesetzliche Regelungen, die Sie alle kennen. Sehr wichtig finde ich, dass wir die Zeit, die man für die Anerkennung braucht, auch mitfinanziert. Die Kammern bieten Auffrischungskurse oder Vorbereitungskurse für externe Prüfungen an. Denn häufig ist es so: Das, was man informell an Wissen erworben hat, reicht nicht ganz für den Berufsabschluss. Man hat die Praxis, aber vielleicht nicht die Theorie, und dann braucht man noch einmal drei Monate oder ein halbes Jahr. Das heißt, es ist nicht nur ein bürokratischer Vorgang, es ist auch noch mal ein eigenes Lernern, das gefördert wird.

Es gibt einen Widerspruch. Herr Klös sagte, Weiterbildungsteilname von Geringqualifizierten sei gestiegen. Die ist gestiegen – das ist richtig –, aber sie ist nicht ausreichend hoch. Außerdem haben wir viele, die nicht im Arbeitsmarkt sind, die langfristig arbeitslos sind. Wir haben viele in dieser Gruppe, die in der Gefahr sind, abgehängt zu werden. Außerdem wird die Weiterbildungsteilname der Geringqualifizierten überschätzt in ihrer Substanz. Zum Beispiel müssen Leiharbeiter, wenn sie vielfältige Einsätze haben, ständig eine Sicherheitsunterweisung machen. Sie müssen es bei jedem neuen Arbeitsplatz machen, und das zählt unter Umständen als Weiterbildung, spielt aber für die eigentliche Qualifikation keine große Rolle. Auch die Dauer und die Intensität müssen wir da sehen. Im Vergleich zu Dänemark sind wir in der Erwerbsquote und in der Weiterbildungsteilnahme sehr schlecht, obwohl sich etwas getan hat.

Prof. Dr. Hubert Esser (Bundesinstitut für berufliche Bildung): Bei den meisten Fragen bin ich mit Herrn Bosch im Einklang. Ich ergänze nur noch und rezipiere nicht alles.

Erstes Stichwort war Weiterbildung, lernen von Betagten. Ein Beispiel: Ein Opa eines Bekannten von mir hat als Witwer im Asienurlaub eine Japanerin kennengelernt, und er war in der Lage, ganz schnell die wesentliche Grundlage der Sprache zu lernen.

(Gabriele Hammelrath [SPD]: Und die ist nicht einfach!)

Was will ich damit sagen? Da bestätigt sich eine alte pädagogische Theorie, das Roth‘sche Artikulationsschema: Jeder Lernprozess beginnt mit der Lernmotivation.

(Heiterkeit)

Das ist jetzt kein Witz. Lernmotivation – die Stufen sind Motivation, Widerstand, Einsicht, Tun. Das sind die typischen Phasen eines Lernprozesses. Wenn Sie fragen, wie wir auch ältere Menschen in den Lernprozess bekommen, dann geht es darum, wie ich die motiviere. Da schließe ich an das an, was Herr Bosch gesagt hat. Einmal sollte man sie möglichst in Kontexten, in denen sie sich wohlfühlen, lernen lassen. Das ist oftmals die Arbeit. Lernen im Prozess der Arbeit, ist im Grunde genommen das Wichtigste.

Ein Punkt ist noch schwierig. Herr Bosch hat das auch angesprochen. Wir werden in Zukunft neuere Weiterbildungsformate bekommen, die auch ein anderes Suchen und Ermitteln von Weiterbildungsangeboten nach sich ziehen. Hier ist die Frage: Wie nehmen wir auch ältere Mitarbeiter mit, wenn sie nicht die entsprechende Unterstützung von den Betrieben haben.

Der Klassiker war: Man geht in die Kammer oder in die Volkshochschule, holt sich die Broschüre – auch noch in Papierform – und schaut, was man wählen kann. Ich glaube, das ist noch eine Herausforderung, wenn es der Betrieb nicht macht. Aber grundständig habe ich keinen Zweifel, dass, solange man im Alter arbeitsmarktfähig ist, auch in der Lage ist, sich weiterzubilden, wenn die entsprechenden Rahmenbedingungen stimmen.

Zum Stichwort Ausbildungsordnung, Herr Diekhoff und Frau Hammelrath. Da sei nur noch ergänzt, dass wir die Strategie ordnungstechnisch fahren, die Ausbildungsordnung breiter zu formulieren, das heißt, dass man möglichst viel in den Betrieben und vor Ort in den Regionen hineininterpretieren kann, was von den Prüfungsausschüssen entsprechend aufzunehmen ist.

Das heißt auch, dass ich die Tendenz sehe, wir werden weiterhin breite Berufe bekommen, weil die Berufsabgrenzungen weicher werden, breite Berufe auf der einen Seite, aber auch die Herausforderung, dass mehr in den Regionen entschieden werden muss, wie die Dinge auszulegen sind. Dann sind wir bei den Themen Zusatzqualifizierungen oder auch entsprechende Möglichkeiten der Spezialisierungen, die wir ordnungstechnisch haben.

Das führt dann auch teilweise in die Weiterbildung hinein. Wir haben jetzt schon eine stark modularisierte Weiterbildung, auch in formalen Bereichen. Beispielsweise hat die

Meisterprüfung vier Teile, die man alle hintereinander machen kann. Das ist also modularisiert. Wichtig ist, dass wir eine Plattform haben, worauf diese Weiterbildung dann aufbaut und aufsetzt und wo eine logische Struktur der Fortsetzung ist. Da sehe ich keine Gefahr, dass wir eine Aufweichung von Ausbildungsordnungen bekommen. Die Sozialpartner schauen auch immer sehr streng darauf, und das wird auch entsprechend begleitet, und da wird aufgepasst.

„Lernen lernen“ ist eine Schlüsselqualifikation – Herr Schmitz sprach es an –, die zwingend schon in der Schule angelegt sein muss. „Lernen lernen“ hat viel mit selbst organisiertem Lernen zu tun, dass man in der Lage ist, einen Lernbedarf zu erkennen. Die neuen Medien tun da etwas Gutes gerade für junge Leute. Sie helfen, einen Überblick zu bekommen über die intransparente Struktur, die wir vor Ort in den Weiterbildungsangeboten immer noch haben, und auch Bezugspunkte herzustellen zwischen dem Lernbedarf, den ich habe, und dem Lernangebot, was in der Region zu suchen ist.

Die Begleitung von Lernresistenten war ein weiterer Aspekt von Ihnen, Herr Schmitz. Da finde ich dieses Thema „Sozialer Arbeitsmarkt“ gut. Ein Punkt war „Lernen im Prozess der Arbeit“. Der soziale Arbeitsmarkt ist auch ein Thema in der nationalen Weiterbildungsstrategie. Das sagt im Grunde aus, dass man Betrieben, Arbeitgebern Zuschüsse gibt, damit sie Langzeitarbeitslose einstellen und einen Teil der Kosten über diese Zuschüsse abdecken und noch entsprechende Begleitungen sicherstellen wie wir das in der Ausbildung bei der „Assistierten Ausbildung“ haben, die auch lernbegleitende Funktionen haben. Das ist natürlich aufwendig, aber das ist ein Punkt, der die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass man Leute zumindest wieder in die Teilhabe und über die Motivation wieder in Lernkontexte hineinbekommt.

Einen Überblick über Plattformen, Herr Bolte-Richter, kann ich nur sagen: Konventionell in der Region Nordrhein-Westfalen müssen diejenigen, die bedeutende Weiterbildungsanbieter sind, die Leute zusammenholen. Wir haben beispielsweise über unser großes Programm „InnoVET“, was wir mit dem BMBF umsetzen, Ausschreibungen gemacht, wo wir im Grunde genommen ausschreiben, dass sich Bildungsanbieter oder Bildungsinstitutionen in den Regionen zusammentun und als regionale Bildungsnetzwerke Vorschläge machen für Bildungsarchitekturen vor Ort. Das beinhaltet auch immer, wie man zusammenarbeitet. Das sind die Methoden, von denen wir uns erhoffen, dass sich über Netzwerkbildung entsprechende Strukturen der Zusammenarbeit entwickeln.

Ich glaube, wichtig ist eine neuere Erkenntnis, die übrigens von der Wirtschaft von großen Unternehmen bestätigt wird, der Gedanke der strategischen Allianz, also dort, wo man früher Wettbewerber war, sich abgrenzte, Konkurrenzdenken war. Heute geht man genau umgekehrt vor, dass man bewusst den Kontakt mit Mitbewerbern sucht, um voneinander zu profitieren, also keine „Ham-and-egg-Kooperation“.

Kennen Sie eine Ham-and-egg-Kooperation? Ein Schwein und ein Huhn diskutieren die Möglichkeiten einer Kooperation. Nach einem kleinen Vorgeplänkel fragt das Schwein das Huhn: „Mit welchen Produkten können wir denn gemeinsam im Markt erfolgreich sein?“ Daraufhin sagt das Huhn: Ich liefere die Eier und du lieferst den Speck. Nach einigem Grübeln antwortet das Schwein mit sorgenvoller Stimmer: „Ja,

aber dann müsste ich doch geschlachtet werden.“ Daraufhin sagt das Huhn achselzuckend: „Tja, so ist das nun einmal bei einer Kooperation. Einer muss immer dran glauben.“

(Heiterkeit)

Das darf nicht sein. Strategische Allianz heißt, man profitiert voneinander. Das gilt zunehmend auch im Weiterbildungsgeschäft.

Dr. Roman Götter (Fraunhofer Institut, Fraunhofer Academy): Ich habe ein paar Punkte herausgegriffen. Mehr anekdotisch zu der Frage der älteren Teilnehmer. In unseren sehr umfangreichen Programmen, beispielsweise einen Master Bauphysik, hatten wir einen 65-Jährigen, der mit voller Stolz mir berichtet hat, dass ihm in jugendlichen Jahren eine Lernbehinderung in der Schweiz, in Deutschland attestiert worden wäre, er erst nicht gedurft habe, dann doch in den Beruf hineinkam und jetzt – ganz spät – allen bewiesen habe, dass er es doch kann.

Zwei Dinge höre ich daraus, vielleicht auch der Biophysiker in mir: Es ist kein Grundgesetz, dass es nicht geht, sondern es ist genauso, wie Sie eben sagten, die Motivation muss da sein. Es ist unterschiedlich, wie weit die Leute sind. Ich glaube, das Umfeld muss viel mehr Offenheit haben, Leute mitzunehmen.

Abgehängtheit passiert auch auf vielen Ebenen. Ich brachte vorhin ein Beispiel: Ich mache halt eine Linie mit alten Menschen, und das darf ich nicht machen. Da sind skandinavische Länder viel schlauer in der Wertschätzung gegenüber alten Menschen. Da haben wir uns mit Frühverrentung keinen Gefallen getan, weil es eben nicht wertschätzend war. Das kann man korrigieren, aber es ist mühseliger.

Wir haben ein Projekt gemacht, wo wir Arbeitslosengeld-II-Empfänger das Thema „Leichtbau“ gezeigt haben. Das war eine Sache, die Sie vor vielleicht sieben, acht Jahren beim bibb ausgezeichnet hatten. Unsere Forscher haben sich sehr viel Mühe in dem Vorbereitungskurs gemacht, die in den normalen Kurs zu bekommen. Wir hatten dann phantastische Abschlussquoten. Sie haben gesagt: Die reden mit mir auf Augenhöhe. Jemand, der einen Doktortitel hat, hilft mir, ein Thema zu erarbeiten.

Sobald ich aufhöre, Standesdünkel zu haben und alle wirklich mitzunehmen, ist es eine Methode, Motivation zu geben. Es ist natürlich viel Aufwand, aber es geht. Es ist mehr diese grundsätzliche Mathematikerkenntnis, es geht, und damit ist der Beweis erbracht.

Eine Frage zielte in Richtung der Rolle der Hochschulen. Wir arbeiten in unseren Studiengängen natürlich mit den Hochschulen zusammen, da Fraunhofer kein eigenes Recht auf Titelvergabe hat. Alle meine Studiengänge sind in Kooperation mit einer RWTH, einer Fachhochschule usw. Hier sieht man, dass es hier noch ganz schlechte Strukturen gibt. Es gibt das grundständige Studium.

Das heißt, eine TU München dachte in meiner Zeit genau bis maximal zu dem Doktor, den ich gemacht habe. Es gab keine Feier. Ich bin in irgendein Amt gegangen, bekam eine Urkunde. Ich fragte: Das war es? Ja, was wollen Sie noch, Herr Götter? Am gleichen Tag – deshalb hat es sich mir eingebrannt – war in der „Süddeutschen Zeitung“

eine große Anzeige, wie das Bäckerhandwerk seinen Meistern gratuliert hat. Ich dachte, irgendetwas habe ich falsch gemacht in der Wertschätzung.

In 30 Jahren hat sich viel geändert. Aber die Hochschulen sollten Kontingente haben, wie Hochschullehrer auch Weiterbildung machen sollen. Die werden im Augenblick sehr in die Nebentätigkeit gedrängt. Es gibt zwar diese drei Säulen, doch in Wirklichkeit passt das nicht wirklich. Das heißt, wir müssen dieses Grundbild, dass das Lernen nicht mit der Schule aufhört, nicht mit dem Abitur aufhört und nicht mit dem Master aufhört, in unsere Systeme tief hineinbringen.

Ich habe es beim Abschluss meiner Tochter erlebt, die an der Mittelschule war, wo am Ende ein Beispiel gebracht wird, wie es weitergehen darf. Doch es ist noch zu wenig in den Köpfen; das dauert.

Andere Länder sind da besser. Die Schweiz ist eindeutig besser. Über 30 % der Studierenden an der Uni St. Gallen sind weiterbildende Studierende, haben mit Diploma of Advanced Studies und *Certificate* of Advanced *Studies auch kleine Modelle. Das bringen wir durch Zufall über Freiburg, die eine Kooperation haben, ein bisschen auf den deutschen Markt.*

Ich empfinde, dass wir bei der Fähigkeit, das Lernen zu vermitteln Defizite haben. Sie hatten es „Lernen können“ genannt. Es muss in deutschen Schulsystemen angelegt werden. Ein Lerneffekt ist, man muss es immer wiederholen. Da scheinen Länder wie Finnland – ich war noch nicht vor Ort; kenne es nur aus Studien – mehr zu investieren, mehr Offenheit und einfach pfiffige Ideen zu haben. Ich kann nur dafür werben, in andere Länder zu schauen und dann eine Best-Practice-Sammlung zu machen.

Ich bin ein paar Mal angesprochen worden, weil ich dieses Blockchain-Beispiel gebracht habe. Es ist nur ein Vehikel dazu. Sie hat einerseits den Aspekt der Modularisierung. Ja, es gibt große Blöcke. Ich brauche wirklich einige Jahre Schule – sieben, acht oder neun Jahre – und dann eine Berufsausbildung. Aber für die Updates wird es immer wieder kleinere Blöcke geben. Wenn die von den Firmen rechtzeitig eingestreut und nicht dauernd vergessen werden, und dann geht die Firma pleite, und dann muss der Staat es reparieren, sondern wenn es auch eine Zusammenarbeit ist, ist das sehr viel besser. Diese Blöcke kann ich sehr gut in einen Lebenslangen LernAusweis hinein prägen, wenn ich es den Weiterbildner zertifiziere.

Das wird natürlich wirklich schwierig. Da wollen wir auch keinen Wust aufbauen für jedes YouTube-Video zu sagen, bitte nicht. Es ist mehr Artefakte, dass Dinge, die ich geschaffen habe, aber auch in meiner Lebensbiografie die Arbeit bei der Feuerwehr hineinzunehmen, dass ich nicht nur die harten akademischen Abschlüsse, sondern auch andere Dinge in ein gesamtes Bild hineinnehmen kann. Dazu gibt es schöne Ansätze, doch da sind andere Forscher noch besser zu Hause.

Ich war überrascht, dass Sie dieses Zeit- und Geldkontosystem aus Frankreich so kritisch beschrieben haben. Meine Frage ist: Was wären die Alternativen dazu? Vielleicht können Sie dazu noch etwas sagen. Ich habe den Eindruck, es ist keine hinreichende Voraussetzung, aber eine notwendige. Wenn ich keine Zeit und kein Geld habe, dann mache ich sicher keine Weiterbildung. Deswegen muss die Voraussetzung gegeben sein. Die Firma schickt mich in den Bildungsurlaub, gibt mir auch Unterstützung, gern

auch fifty-fifty, weil es beiden Seiten hilft. Dann nimmt sie mich mittelfristig wieder in diese neue bessere Position auf, dass ich nicht diese linke, rechte Linie habe.

Zu der Frage zu YouTube. Da kommen wir sehr stark in diese Vorbereitung. Man braucht eine Reflexionsfähigkeit. Ich habe auf dem gleichen YouTube-Video den Klimaleugner und den Klimabefürworter nebeneinander. Wem glaube ich augenblicklich? Ich habe die Überflutung von irgendwelchen teilweise schlimmsten Dingen, die mir in Sekunden zur Verfügung stehen. Darauf müssen wir uns selbst auch vorbereiten. Wir – das ist die abgehängte Generation –, die macht keine Vorbereitung. Aber wir müssen dann wenigstens unseren Kindern mehr Reflexionsfähigkeit geben. Das heißt, ein Handy-Verbot in Schulen ist wieder mal gar nicht richtig, sondern man sollte erklären: Wie geht man mit dem Handy um, wann ist mein Handy sinnvoll, was ist die Auszeit wichtig? Es muss mit diesem Medium gelernt werden, und zwar um das Medium herum, mit ihm und auch vielleicht mal gegen das Medium.

Dr. Simon Janssen (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit): Zu den älteren Arbeitnehmern. Es gibt nicht nur fluide und kristalline Intelligenz, es gibt auch Tätigkeiten, die dazu passen. Es ist nicht in jeder Tätigkeit so, dass die Technologie das komplett verändert. Wir haben ein Papier – schon ein bisschen älter – geschrieben von Dr. Rathes, wo wir zeigen können, dass es sozusagen wissensbasiert, also knowledge-based, Tasks oder Tätigkeiten gibt, wovon insbesondere sehr junge Leute stark profitieren, wenn sie hier viel Wissen haben. Dann gibt es die erfahrungsbasierten Tätigkeiten.

Ich will mal ein Beispiel aus meiner eigenen Profession nennen. Gerade viele der jüngeren Doktoranden investieren extrem viel in Machine Learning, Net scraping und sind sehr gut darin, diese Dinge zu programmieren, wo sicher Professoren ab 40 Jahren, außer sie sind Ökonometrieprofessoren, davon wenig Ahnung haben. Dennoch wissen die jungen Leute nicht, wie man ein Paper schreibt, wissen vielleicht auch nicht, welche relevanten Fragestellungen sie damit überhaupt beantworten sollen und kennen auch den Editor nicht.

Alle diese Dinge helfen sehr viel weiter. Daher ist die Frage, ob es immer darum gehen sollte, nur in die Weiterbildung der Älteren zu investieren. Müssen die jetzt noch Deep-Learning-Algorithmen programmieren können, wenn sie schon 60 Jahre alt sind? Oder muss man da die Berufsbilder anpassen, um die Tätigkeiten und Fähigkeiten, die nicht mit dem Alter abnehmen – davon gibt es durchaus viele – zu fördern? Wir haben gesehen, soziale Fähigkeiten beispielsweise werden immer wichtiger. Ich akquiriere mehr Selbstbewusstsein im höheren Lebensalter. Ich kann vielleicht besser vortragen, ich bin besser im Umgang mit Menschen geworden. Diese Fähigkeiten verlieren ja nicht an Werten, wenn man da eine Maschine hinstellt.

Von daher ist vielleicht nicht nur die Weiterbildung das Problem, sondern auch, welche Tätigkeiten die Älteren im Gegensatz zu den Jüngeren ausüben.

Müssen wir die Ausbildungsordnung weiterhin anpassen? Ja, natürlich. Ich sehe das ähnlich wie Herr Esser. So schnell geht der technologische Wandel nicht vor, dass wir morgen hier nur noch Roboter sitzen haben.

Ich habe ein Beispiel. Elon Musk hat vor zwei, drei Jahren gesagt, er könne sich nicht vorstellen, dass es in 40 Jahren noch eine Tätigkeit gebe, in der der Mensch besser ist als der Roboter, der Computer. Dann ist es mit Tesla nicht so gut gelaufen, die Produktionslinien hatten massive Probleme. Ich weiß es aus internen Kreisen. Ein Kollege von mir arbeitet bei Tesla und hat gesagt, man hätte Ingenieure von BMW geholt, die gesagt haben: Jungs, nur weil ihr entsprechende Computer habt, könnte ihr nicht eine Produktionslinie innerhalb von einem Jahr aufbauen. Wir haben dafür zehn Jahre gebraucht. Elon Musk hat das eingesehen und hat danach sogar wirklich gesagt, er habe die Fähigkeiten des Menschen unterschätzt.

Also, es geht dann doch langsam. Gerade die Leute, die diese Technologien erfinden, tendieren dazu, ihre Möglichkeiten zu überschätzen. Deswegen denke ich, Ausbildungsordnungen sollten natürlich weiterhin angepasst werden. Übrigens sehen das auch die deutschen Unternehmen so. In unseren Unternehmensbefragungen kommt klar heraus, dass sich Ausbildungsforderungen verändern werden, vielleicht auch schneller als vorher. Aber immerhin noch 75 % der befragten Unternehmen glauben nicht daran, dass die duale Ausbildung ein Auslaufmodell ist. Sie glauben, dass wir in diesem System, was wir haben, es weiterhin schaffen können. Sie sagen aber auch, dass mehr generelle Fähigkeiten in der Ausbildung vermittelt werden müssen, die über das betriebliche Wissen hinausgehen.

Zu den Fortbildungskonten. Da bin ich leider kein Experte. Ich weiß, dass es dazu Forschung vom IAB gibt. Ich glaube, es war auch eher ein bisschen negativ. Aber ich will mich nicht festlegen, bevor ich irgendetwas sage, von dem ich schlichtweg nicht so viel weiß.

Die Krux mit den betrieblichen Fortbildungen und Weiterqualifizierungen von Geringqualifizierten. Ich denke, das ist definitiv eines der größten Probleme, vor denen wir stehen. Ich habe ehrlich gesagt da auch wenige Lösungen. Wenn wir uns die Daten etwas näher anschauen, dann sehen wir, dass es deutliche Unterschiede gibt. Also es stimmt tatsächlich, die Weiterbildungsbeteiligung der Geringqualifizierten ist gestiegen, die Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsfinanzierung von kleinen Unternehmen ist stark gestiegen.

Wir sehen interessanterweise aber auch, Geringqualifizierte, die in Berufen tätig sind, die potenziell stark durch Maschinen ersetzt werden können, machen sehr wenig Weiterbildung. Geringqualifizierte, die in Berufen tätig sind, in denen das nicht der Fall ist, machen fast genauso viel Weiterbildung wie Personen mit einem dualen Abschluss. Also, da gibt es eine große Diskrepanz bei diesen Geringqualifizierten, die man sicher berücksichtigen muss.

Ich glaube auch nicht, dass man sozusagen gar nicht mehr eingreifen muss. Ich hatte das Beispiel der CNC-Maschine genannt. Natürlich stimmt es, es ist ein sehr radikaler Eingriff gewesen. Es war wirklich ein Beispiel, wo viele der Fähigkeiten, die die Zerspanungs- und Maschinenmechaniker vorher haben mussten, wurden einfach weggefegt und durch neue ersetzt. Das passiert nicht zwangsläufig ständig und immer, trotz alledem ist es sicher ein Problem, was es in bestimmten Branchen und Berufen gibt.

Es hängt von vielen Determinanten ab. Wie radikal ist der Einschnitt der Technologie? Wie unterscheidet sich das Einkommen von den bereits Beschäftigten versus den Auszubildenden? Je nachdem wird die Firma entscheiden, wie teuer es ist. Also es beeinflusst auch die Kosten der Weiterbildung, wenn jemand, der schon mitten im Produktionsprozess steht, dann eine Weiterbildung machen muss. Natürlich hängt es auch davon ab, wie viele Beschäftigte eine solche Maschine ersetzt. Das wiederum hängt von anderen Faktoren ab: Wie produktiv werden die Arbeitnehmer durch diese Maschine? Wie stark ist die Nachfrage dadurch, dass die Produkte billiger werden? Das lässt sich nicht eindeutig sagen. Aber ich denke, dass man es weiterhin zumindest beobachten muss.

Zu der Frage, ob viele Arbeitgeber es als ein Problem sehen, dass die Personen beispielsweise während der Weiterbildung zum Lehrgang und nicht im produktiven Prozess sind. Da wäre vielleicht vorausschauendes Handeln eine Lösung, aber das scheint bei vielen Unternehmen relativ schlecht zu funktionieren. Wir reden seit Jahren über den Fachkräftemangel, trotzdem bin ich davon überzeugt, dass der viele kleine mittelständische Unternehmen hart treffen wird. Wenn ich erst anfange, weiterzubilden, wenn es im Prinzip schon zu spät ist, wenn ich keinen mehr einstellen kann, habe ich ein Problem. Doch auch da gibt es eine Lösung. Große Unternehmen können es leichter machen, die können auf Vorrat ausbilden, kleinere Unternehmen, die täglich unter dem Marktdruck handeln müssen, können das nicht. Vielleicht sind hier Ausbildungsverbünde eine Möglichkeit, vielleicht Ausbildungsabsolventen, die von kleineren zu größeren Unternehmen gehen und umgekehrt. Aber die Patentlösung habe ich hierzu leider nicht.

Dr. Hans-Peter Klös (Sachverständiger EK I): Zu dem Thema „Geringqualifizierte“ ist von Herrn Janssen ergänzend einiges gesagt worden. Ich sehe in dem generellen Trend, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Geringqualifizierten überproportional zugenommen hat, aber eine Zweiteilung hat. Genau das, was Sie eben beschrieben haben.

Ich will einen Gedanken hinzufügen, den wir aus unserer Arbeit zum Thema „Alphabetisierung und Grundbildung“ haben. Wir sehen erste Tendenzen in die Richtung, dass durch digitale Formen von Wissensvermittlung – ich will nicht sagen Piktogramme – das Thema der fehlenden Schriftsprachlichkeit ist, durchaus kein kleines Thema; Level-One-Studie, Level-Two-Studie – mehr Menschen quasi über eine digital vermittelte Qualifizierung die Schwelle zur Weiterbildung stärker überspringen können. Das als Begründung, warum wir diesen Befund sehen.

Zu der Frage der Plattformen von Herrn Kehrl. Die Nationale Weiterbildungsstrategie hat sich dazu positioniert. Ich meine, gelesen zu haben, dass das BMAS schon am Start ist, eine – in Anführungszeichen – nationale Plattform oder einen Prozess dahin zu organisieren. Dahinter steht die gemeinsam getragene Erkenntnis, dass so eine Plattform, eine auch qualitätsgesicherte Plattform, den Matching-Prozess zwischen den Weiterbildungsbedarfen und Weiterbildungsangeboten auf eine andere Stufe heben – ich glaube, dass es eine Chance ist – und das Ganze möglicherweise als interaktive digitale Lernplattform anlegen kann. Ich weiß nicht genau, wohin die Richtung

geht, aber der Befund dahinter scheint mir eindeutig zu sein, dass es an der Ecke vielleicht doch eine Lohngeschichte ist.

Sie wissen, es gab mal ein „Konzept Miller“ aus der CDU/CSU-Fraktion, was nicht weiterverfolgt wurde, aus welchen Gründen auch immer. Aber die Überlegungen in diese Richtung sind jedenfalls unterwegs uns machen auch Sinn. Generell möchte ich darauf hinweisen, das Dokument „Nationale Weiterbildungsstrategie“ enthält viele von den Punkten, die heute diskutiert wurden, in sehr strukturierter und konzentrierter Weise. Das sollten wir vielleicht in unseren Abschlussbericht aufnehmen.

Unaufgefordert würde ich gern das Thema „Beruflichkeit“ hinzufügen. Ich bin ein überzeugter Vertreter des Konzepts von Beruflichkeit, mache mir allerdings mit Blick auf die technologischen Entwicklungen schon den einen oder anderen Gedanken, ob und in welcher Weise das Berufskonzept an sich, eine Beruflichkeit durch neue Geschäftsmodelle, unter Druck kommt. Wenn Sie mal logisch systematisieren zwischen Business-to-Business-, Business-to-Consumer-Modelle, dann werden wir zu Ableitungen, dass wir in manchen Formen einer expandierenden Ökonomie mit dem klassischen Verständnis der Beruflichkeit, wie wir es heute diskutiert haben, möglicherweise nicht mehr die Antworten darauf geben können, nach welchen Kriterien dort Beschäftigung stattfindet und nicht stattfindet. Das will ich vorsichtig andeuten. Das ist eine unabgeschlossene Frage, aber die sollte uns möglicherweise noch ein bisschen beschäftigen.

Vorsitzender Dietmar Bell: Vor dem Hintergrund der fortgeschrittenen Zeit würde ich, wenn es keinen dringenden Diskussionsbedarf mehr gibt, würde ich gern die Sitzung schließen.

Gabriele Hammelrath (SPD): Ich finde es sehr schade. Die Diskussion könnten wir noch sehr lange fortsetzen. Meine Frage nach der Beratungstätigkeit der Arbeitsagentur würde ich gern noch beantwortet haben.

Vorsitzender Dietmar Bell: Herr Professor Bosch, darauf dürfen Sie gern noch antworten. Dann können Sie auch den Beitrag von Herrn Dr. Götter zu den Weiterbildungskonten noch aufnehmen.

Prof. Dr. Gerhard Bosch (Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation): Ich beginne mit den Weiterbildungskonten. Ich habe gerade ein Gutachten zur Finanzierung von lebenslangem Lernen geschrieben, habe mir das französische Modell angeschaut. In Frankreich soll jetzt jeder 500 Euro pro Jahr, Geringqualifizierte 800 Euro bekommen, und dafür sind andere Systeme abgeschafft worden.

Ich sehe es als eines der entscheidenden Probleme bei der Weiterbildung an, wenn man die Zeitressourcen individuell wählt. Zeitressourcen bedeutet: Wenn man arbeitet und sich freistellen lassen müssen, bedeutet das Geld. Außerdem kommen bei anspruchsvollen Maßnahmen die Kosten für die Maßnahme selbst hinzu.

Mein Argument ist: Wie verteilt der Staat die Ressourcen? Wenn man jedem 500 Euro gibt, ist das pro Jahr bei 40 Millionen Beschäftigten und noch einigen Nicht-Beschäftigten – die kommen auch hinzu – sehr viel Geld, das zum Teil im Übrigen gar nicht genutzt wird. Denn im Wesentlichen werden Konten von den besser Qualifizierten genutzt, die sowieso Weiterbildung machen wollen.

Deshalb würde ich eher auf das skandinavische Modell gehen, um es vermischt mit deutschen Erfahrungen sagen: Wir geben nicht jedem ein Konto, aber wir geben jedem eine Gelegenheit. Das heißt, wir sparen uns die Bürokratie von 40 oder 50 Millionen Konten – das ist eine gigantische Bürokratie – sondern schaffen Förderstrukturen wie das BAföG, das wir ausbauen – das kann dann jeder beantragen, der das braucht – und setzen zusätzlich auf die Beratung. Sie können nicht verschiedene Finanzierungssysteme nebeneinander stellen, sondern man muss es zielgerichtet machen. Die Konten haben den Nachteil, dass man die Geringqualifizierten am wenigsten erreicht. Das ist ein großes Problem.

Mit der Beratung werden Sie nicht alles lösen. Die Beratung wie sie in Düsseldorf, Regensburg und Leipzig und Pirmasens praktiziert wurde, ist ein offenes System; es ist ein Angebot. Das Problem ist, als offenes System wird es vor allem von denen genutzt, die schon die Motivation haben, die etwas wollen. Unterstützt wird das allerdings – nur dann kann es funktionieren –, wenn an anderer Stelle Leute die intensive Motivierung von Leuten vornehmen, die vielleicht Bedarf haben.

Es heißt, dass auch die Jobcenter manchmal sagen. Geh mal dahin; da bekommt du auch einen Rat. Das ist jetzt völlig unabhängig von der Beendigung des Leistungsbezugs. Oder wenn Betriebsräte das in den Unternehmen machen. Das heißt, wir brauchen dahinter Ansprechstrukturen für bestimmte Gruppen. Sonst funktionieren diese offenen Systeme auf jedem Fall nicht.

Ich halte übrigens die Weiterbildungsportale für maßlos überschätzt. Es ist die Hoffnung, dass man in der Weiterbildung ein Konsument ist, der souverän ist, der sich selbst orientiert. In der Weiterbildung funktioniert so etwas überhaupt nicht. Denn Weiterbildung ist ein Vertrauensgut. Sie investieren etwas und wissen nicht: Lohnt sich das wirklich für mich; bekomme ich wirklich die Qualität angeboten? Das ist das große Problem von Weiterbildung. Das Haupthindernis ist gar nicht die finanzielle Seite, sondern ist die Frage: Bringt mir am Ende diese Investition etwas, habe ich eine bessere Arbeitsmarktchance oder nicht? Die Frage wird immer an erster Stelle gestellt.

Ich glaube, dass von daher die Beratung ein wichtiger Punkt ist. Das Problem ist aber, aus Wettbewerbsgründen kann für die Beratung niemand mehr empfehlen, irgendwo hinzugehen. Das dürfen sie nicht. Sie müssen sich sozusagen selbst entscheiden. Das ist auch bei den Gutscheinen bei der Bundesagentur für Arbeit so, was ich für eine völlige Fehlentwicklung halte. Man unterstellt, dass die Arbeitslosen souveräne Konsumenten sind, gleichzeitig schickt man sie, weil sie nicht souverän sind, in eine Weiterbildung, zum Teil, ohne sie zu fragen, und zum Teil belegt man sie mit Sanktionen. Dann sollen die armen Leute sich noch aussuchen, welcher von den fünf Anbietern für einen CNC-Kurs oder anderes überhaupt der Beste ist. Davon haben sie nicht die geringste Ahnung.

Wozu führt das? Weil die Kurse nicht voll belegt werden, sprechen sich die Ausbildungsanbieter ab. Die alten Auftragsmaßnahmen hatten ihre Probleme, aber waren besser. Wir müssen über den Punkt der Konsumentensouveränität, der immer bei den Konten, bei den Vouchern, bei den Portalen unterstellt wird, nachdenken. Ich bin nicht gegen Portale, sie müssen aber regionalisiert und mit Informationen verbunden sein.

(Gabriele Hammelrath [SPD]: Genau so!)

Sie müssen immer sehen, es gibt gewaltige Interessen. Es ist ein Riesenmarkt der Weiterbildung, und da wird viel Geld bewegt. Wenn Sie viel in so eine Struktur stecken, dann geht das Geld an anderer Stelle verloren. Vielleicht stecken Sie es besser in die Weiterbildung von Berufsschullehrern.

Vorsitzender Dietmar Bell: Das ist ein spannendes Feld, mit dem wir uns ansatzweise auch schon befasst haben.

Herzlichen Dank für Ihre engagierten Beiträge im Namen der gesamten Enquetekommission.

(Beifall)

Wir werden sowohl Ihre schriftlichen Expertisen, aber auch Ihre mündlichen Beiträge noch einmal intern in der Kommission bewerten. Wir haben die Zielrichtung, den Bericht im Parlament im August nächsten Jahres abschließend vorzulegen. Vielleicht haben Sie dann auch Interesse zu schauen, was sich von Ihren Beiträgen im Bericht niederschlägt.

Ganz herzlichen Dank.

gez. Dietmar Bell
Vorsitzender

Anlage
17.10.2019/30.10.2019
51

Stand: 30.10.2019

Anhörung von Sachverständigen
Enquetekommission I
"Weiterbildung"

Freitag, dem 27. September 2019
10.00 bis 12.30 Uhr, Raum E 1 A 17

Tableau

eingeladen	Teilnehmer/-innen	Stellungnahme
Herr Professor Dr. Hubert Esser Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) Bonn	Professor Dr. Hubert Esser	**17/1777**
Herr Professor Dr. Gerhard Bosch Universität Duisburg-Essen Institut Arbeit und Qualifikation Duisburg	Professor Dr. Gerhard Bosch	**17/1821**
Herr Dirk Werner Institut der deutschen Wirtschaft Köln	Dirk Werner	**angekündigt**
Herr Dr. Roman Götter Fraunhofer Institut Fraunhofer Academy München	Dr. Roman Götter	**17/1844**
Herr Dr. Simon Janssen Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit Nürnberg	Dr. Simon Janssen	**17/1827**