



Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales

123. Sitzung (öffentlich)

7. Dezember 2016

Düsseldorf – Haus des Landtags

13:30 Uhr bis 14:05 Uhr

Vorsitz: Oskar Burkert (CDU) (Stellv. Vorsitzender)

Protokoll: Gertrud Schröder-Djug

Verhandlungspunkt:

Chancen und Risiken des digitalen Arbeitswandels 2 – Berufliche Weiterbildung auch online ermöglichen

Antrag
der Fraktion der PIRATEN
Drucksache 16/12837

– Öffentliche Anhörung von Sachverständigen –

(Teilnehmende Sachverständige und Stellungnahmen siehe Anlage.)

* * *

Chancen und Risiken des digitalen Arbeitswandels 2 – Berufliche Weiterbildung auch online ermöglichen

Antrag
der Fraktion der PIRATEN
Drucksache 16/12837

– Öffentliche Anhörung von Sachverständigen –

(Teilnehmende Sachverständige und Stellungnahmen siehe Anlage.)

Stellv. Vorsitzender Oskar Burkert: Ich darf Sie zur heutigen 123. Sitzung und Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales recht herzlich begrüßen. Ich begrüße die Vertreter der Landesregierung, die beiden Sachverständigen Frau Falkenberg und Herrn Wittemeier, die Zuhörerinnen und Zuhörer im Raum und – so weit vorhanden – die Medienvertreter.

Meine Damen und Herren, die Einladung ist Ihnen mit der Nr. E 16/2059 bekannt gegeben worden. Gibt es Wünsche zu dieser Tagesordnung? Das ist nicht der Fall. Dann steigen wir in den Tagesordnungspunkt ein. Der Antrag ist von den Piraten eingebracht worden, und wir haben auf Wunsch der Piraten diese Anhörung im Ausschuss beschlossen. Ein Hinweis für die Sachverständigen: Es gibt hier keine Statements. Sie haben sie ja schriftlich abgegeben. Wir machen Fragerunden. Ich werde Sie dann entsprechend aufrufen zu den Fragen, die aus den Fraktionen gestellt worden sind. Ich gebe nunmehr dem Antragsteller, Herrn Sommer, als erstem Redner in der ersten Fragerunde das Wort.

Torsten Sommer (PIRATEN): Vielen Dank, Herr Vorsitzender! Meine sehr geehrten Kolleginnen und Kollegen! Sehr geehrte Sachverständige! Eine Anmerkung, Herr Vorsitzender, ich würde ausnahmsweise an alle Sachverständigen adressieren wollen

(Heiterkeit und Zurufe – Stellv. Vorsitzender Oskar Burkert [CDU]:
Herr Sommer, ich bin nicht so stringent, ich bin nur stellv. Vorsitzender.)

Zur Erklärung vielleicht: Der andere Ausschussvorsitzende, Herr Garbrecht, lehnt das normalerweise ab. Aber ich glaube, in der aktuellen Konstellation können wir davon eine Ausnahme machen. Ich würde dann tatsächlich sowohl Frau Falkenberg als auch Herrn Wittemeier nach der betrieblichen Weiterbildung fragen wollen, was den Bildungsurlaub angeht. Das aktuelle Weiterbildungsgesetz weist ja explizit darauf hin, dass es eine Präsenzveranstaltung sein muss, dass diese Online-Schulungen ausgeschlossen sind. Da hätte ich an Sie beide jetzt grundsätzlich erst einmal die Frage: Spiegelt das die aktuelle Lebenswirklichkeit noch wider? Gerade die Arbeitnehmerweiterbildung im Unternehmen – wenn es jetzt nicht gerade Bildungsurlaub ist –, funktioniert das tatsächlich noch alles als Präsenzveranstaltung, oder geht man da nicht schon grundsätzlich in Richtung Seminare oder Online-Schulungen?

Dann habe ich noch konkret zwei Fragen an Herrn Wittemeier: Sie wiesen darauf hin, dass grundsätzlich eine Änderung des § 9 Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz Nordrhein-Westfalen erforderlich ist. Vielleicht können Sie das nochmal ein bisschen ausführen? Es wurde auch darauf hingewiesen – nicht nur bei Ihnen, auch bei der IHK –, dass selbstverständlich der Lernerfolg gemessen werden muss und natürlich auch sichergestellt werden muss, dass derjenige, der den Kurs gerade absolviert hat oder auch die Prüfung macht, derjenige ist, der zu sein er vorgibt. Das ist nochmal ganz interessant zu sehen.

Dann hätte ich gerne noch von Frau Falkenberg gewusst: Wie müsste so eine Regelung aussehen, damit es auch für Arbeitnehmer tatsächlich interessant ist, das zu machen, vor allen Dingen auch attraktiv, weil das aktuell mit der Arbeitnehmerweiterbildung noch nicht so ganz weit her ist? Es macht ja Sinn, auch die Attraktivität zu steigern. Frau Falkenberg, wäre das, nicht nur von der Arbeitnehmerseite her gesehen, sondern vielleicht auch von der Anbieterseite nicht auch ein gewisser kleiner Schub, den die Anbieterseite in Nordrhein-Westfalen erfahren könnte, wenn man jetzt auch dieses Gesetz ändern könnte, dass auch Bildungsurlaube online angeboten werden können? Wäre das für Online-Anbieter solcher Schulungen in Nordrhein-Westfalen nicht auch sehr interessant vom wirtschaftlichen Standpunkt aus?

Stellv. Vorsitzender Oskar Burkert: Herr Bischoff!

Rainer Bischoff (SPD): Danke, Herr Vorsitzender! – Ich danke Ihnen beiden für Ihre Präsenz und Ihre Teilnahme. Ich habe zwei Fragen an Herrn Wittemeier und – hilfsweise sagen Juristen in so einem Fall – falls Frau Falkenberg die eine beantworten kann und Herr Wittemeier nicht, auch an Frau Falkenberg. Ich beziehe mich auf eine Stellungnahme der IHK, die heute gar nicht da ist. Die IHK sagt, dass Erfahrungen im Rahmen der Durchführung zeigen, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch Präsenzphasen besser abschneiden – also, wenn sie das online machen –, dass sie aber großen Wert darauf legen, dass es auch Präsenzphasen in dieser Zeit gibt. Nun könnte man sagen, die IHK organisiert die Unternehmen, die wollen die vielleicht auch sehen, aber diese Frage taucht bei Ihnen gar nicht auf. Deswegen die Frage an Sie: Haben Sie darüber Wissen, Erfahrungen? Gibt es da empirische Daten? Wenn Sie es nicht wissen, aber Frau Falkenberg es weiß, ob Sie es dann beantworten können? Das würde mich interessieren. Logisch finde ich es ja auch, dass die Präsenzphasen einen Vorteil haben können.

Das Zweite an Herrn Wittemeier ist die Frage nach Ihrem letzten Absatz, der Gesprächskreis der Landesorganisationen der Weiterbildung. Ich übersetze das einmal etwas platt mit meinen Worten: Der Gesprächskreis ist bei dem Thema längst unterwegs und wird nächstes Jahr etwas vorliegen können? Ist das so?

Ernst Ulrich Alda (FDP): Danke, Herr Vorsitzender! Auch von uns an alle, die gekommen sind, den Dank, dass Sie hier sind. Wir werden auch die Gelegenheit nutzen, alle zu 100 % zu befragen. Ein paar Fragen sind gerade schon gestellt worden. Ich fange

mal an: Wie könnten die digitale Weiterbildung weiterentwickelt werden und dabei sowohl Mindeststandards hinsichtlich methodischer und didaktischer Anforderungen wie auch ein vergleichbarer zeitlicher Umfang sichergestellt werden?

Eine zweite und damit dann auch letzte Frage an alle: Welche Auswirkungen könnte eine Streichung der Ortsgebundenheit in § 9, gerade auch unter europarechtlichen Gesichtspunkten auf die Weiterbildungslandschaft in Nordrhein-Westfalen haben?

Stellv. Vorsitzender Oskar Burkert: Frau Middendorf!

Claudia Middendorf (CDU): Sehr geehrter Herr Vorsitzender! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Erst einmal ein herzliches Willkommen von der CDU-Fraktion an Frau Falkenberg und Herrn Wittemeier. Wir hätten zwei Fragen, die wir gerne von Ihnen beide beantwortet wissen möchten. Die erste Frage ist: Bewerten Sie die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt eher als eine Chance oder eher als eine Gefahr für den Arbeitsmarkt?

Zweite Frage: Wie kann die Digitalisierung für Ausbildung und Weiterbildung genutzt werden?

Stellv. Vorsitzender Oskar Burkert: Danke schön. – Frau Maaßen!

Martina Maaßen (GRÜNE): Herr Vorsitzender! Liebe Kolleginnen und Kollegen! Auch von der grünen Fraktion ein Dankeschön für Ihr Kommen. Zunächst eine Frage, bei der ich mich auf die Ausführungen von Herrn Wittemeier beziehe, aber auch gerne die Beantwortung durch Frau Falkenberg. Herr Wittemeier, Sie haben in Ihrer Stellungnahme geschrieben, dass Voraussetzungen geschaffen werden müssten, um eine Vergleichbarkeit und Gleichbehandlung mit den klassischen Bildungsangeboten zu ermöglichen. Könnten Sie da nochmal ausführen, wie diese Voraussetzungen aus Ihrer Sicht – auch an Sie beide – aussehen könnten? Und damit verbunden: Können Sie uns die Vor- und Nachteile der Internetplattformen nochmal verdeutlichen, die hier in den Fragen zum Teil auch schon angesprochen worden sind.

Daraus ergibt sich für mich noch eine Frage: Mir ist bekannt, dass die Deutsche Rentenversicherung im Rahmen von Rehabilitationsmaßnahmen Maßnahmen fördert, die über Online-Lernen gehen, sodass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich bei dem Bildungsträger vor Ort befinden und da auch die PC-Ausstattung nutzen, aber der Dozent sich an einem ganz anderen Ort dann einklickt, dass dann halt die Lerninhalte auch vis-à-vis gemacht werden. Man sieht sich dabei und hat eine Gruppe in Deutschland von zehn bis zwölf Personen. Die Deutsche Rentenversicherung finanziert dies. Ist das bekannt? Wieso gibt es dann überhaupt noch Diskussionen, ob das im Bereich von Weiterbildungsmaßnahmen, die wir hier ansprechen, überhaupt entsteht, wenn andere Träger das schon machen?

Stellv. Vorsitzender Oskar Burkert: Danke schön. – Dann darf ich die Sachverständigen bitten, auf die Fragen aus der ersten Fragerunde zu antworten. Frau Falkenberg!

Lucia Falkenberg (eco – Vorstand der Internetwirtschaft, Köln): Gerne. Einen schönen guten Tag an Sie alle! Ich möchte mich zunächst herzlich bedanken für die Einladung in den dank des guten Wetters ausgesprochen repräsentativen und schönen Sitzungssaal hier. Es ist immer wieder eine Freude, nach Düsseldorf zu kommen, selbst für die Kölnerin.

Ich hoffe, Sie verzeihen mir, dass ich jetzt nicht alles genau mitgeschrieben habe. Aber nichtsdestotrotz würde ich ganz gerne anfangen mit der Fragestellung von Frau Middendorf. Sie hatten einen Klassiker in den Raum gestellt, nämlich die Frage, ob die Digitalisierung der Arbeitswelt eher Chance oder eher Risiko ist. Das ist eine Frage, die im letzten Jahr sehr viel diskutiert worden ist, die unter anderem auch letzte Woche in Berlin diskutiert worden ist, als Frau Nahles ihr Weißbuch vorgestellt hat, das sich ebenfalls mit der digitalen Arbeitswelt befasst. Ich als Vertreterin des Verbandes der Internetwirtschaft und als berufstätige Mutter von zwei Kindern sehe die Digitalisierung der Arbeitswelt ganz klar als Chance. Es ermöglicht mir, ortsunabhängig zu arbeiten, und es ermöglicht mir, wesentlich besser, als es vielleicht vor 20 Jahren noch der Fall war, Familie und Berufsleben unter einen Hut zu bringen, ohne dass eine Seite leiden muss.

Ich sehe auf der anderen Seite aber auch ganz klar die Risiken, die damit einhergehen. Ohne jetzt die Schreckensszenarien wieder zitieren zu wollen, die im letzten Jahr immer wieder durch die Presse gegangen sind, dass jeder zweite Arbeitsplatz von der Digitalisierung geschluckt werden könnte, dass die Digitalisierung dafür sorgen wird, dass wir Heerscharen von Crowdworkern in übelsten Lohnverhältnisse haben werden, so muss ich doch sagen: Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist nicht mehr aufzuhalten. Im Moment haben wir aber noch die Möglichkeit, sie zu gestalten. Ein ganz wesentlicher Gestaltungsaspekt wird die Qualifizierung und Weiterbildung aller Arbeitnehmer sein. Nur so wird es funktionieren.

Ich möchte Sie jetzt nicht zu sehr mit Zahlen langweilen, aber wir können davon ausgehen, dass mehr als die Hälfte unserer Kinder in Berufsbildern arbeiten wird, die wir noch gar nicht kennen. Wir werden auch davon ausgehen müssen, dass zahlreiche, besonders einfache, monotone Tätigkeiten in Zukunft automatisiert werden. Damit stellt sich die Frage: Was machen wir mit den Arbeitnehmern, die damit im Prinzip ein Stück weit nutzlos werden müssten? Und es wird uns nichts anderes übrig bleiben, als diese Arbeitnehmer weiterzuqualifizieren.

Deswegen habe ich mich auch sehr gefreut, der Einladung heute Morgen folgen zu können, weil ich auf dem Standpunkt stehe, dass wir uns nicht erlauben können, irgendeine Variante von Weiterbildungsmöglichkeiten auszuschließen. Da Digitalisierung ohnehin für Entgrenzung steht und im Prinzip der Präsenzpflcht so ein kleines bisschen die Rote Karte zeigt, macht es für mich überhaupt keinen Sinn, Weiterbildungsmöglichkeiten auf eine Präsenzpflcht zu reduzieren.

Stellv. Vorsitzender Oskar Burkert: Welche Fragen waren jetzt noch an Frau Falkenberg?

Lucia Falkenberg (eco – Verband der Internetwirtschaft, Köln): Eins habe ich noch mitgeschrieben. Ich glaube, das kam von Herrn Sommer, und zwar ging es darum, ob der Antrag, den wir heute vorliegen haben, der Realität entspricht. In meiner Wahrnehmung hat mindestens jeder Zweite von den unter 50-Jährigen schon mal Gebrauch gemacht bzw. wird in Zukunft Gebrauch machen von einem digitalen Weiterbildungsangebot in den unterschiedlichsten Facetten, also sei es, wie ich es zum Beispiel morgen vorhabe, dass man sich Lerninhalte über ein Seminar zuführt oder sei es, dass ich an meinem Handy während der Zugfahrt zwischen Köln und Düsseldorf in Babel schnell ein paar Vokabeln lerne – das sind diese liquiden Lernmodelle, die in meinen Augen ganz stark dazu beitragen werden, dass wir auch in Zukunft Lernen immer besser mit unseren Lebenswirklichkeiten verwinden können und nicht mehr darauf angewiesen sind, zu bestimmten Zeiten bestimmte Orte aufzusuchen.

Der Diskussionsgrund, über den wir hier heute reden, spiegelt ganz klar die Wirklichkeit der Arbeitnehmer in Deutschland, zumindest in der Internetwirtschaft und in der IT-Industrie, wider. Ich gebe zu, da sind wir vielleicht in manchen Punkten ein bisschen Vorreiter.

Stellv. Vorsitzender Oskar Burkert: Danke schön. – Herr Wittemeier!

Frank Wittemeier (Bildungsforum Lernwelten, Minden): Die erste Frage war ja auch danach, inwieweit Online-Weiterbildung oder E-Learning überhaupt schon in der Weiterbildung angekommen sind. Ich kann ein bisschen aus dem Bereich der allgemeinen Weiterbildung sagen: Es ist angekommen. Es gibt natürlich Bereiche, die sind unterschiedlich stark vertreten. Es gibt viele Bereiche, wo es um Bewegung usw. geht. Da ist es nun nicht der Fall, in anderen Sachen aber schon.

Wo sie stark angekommen ist, ist natürlich im Bereich der beruflichen Bildung. Das Beispiel Rentenversicherung zeigt es: Da, wo spezielle Angebote gemacht werden und vor allen Dingen auch finanziert werden, ist es, glaube ich, schon üblich, auch Mitarbeiter am Arbeitsplatz schon direkt zu schulen – zum Beispiel das Workplace-Learning und auch die Möglichkeit, spezielle Zielgruppen zu erreichen. Im Bereich informelles Lernen und nonformales Lernen bieten, glaube ich, Online-Veranstaltungen durchaus große Chancen.

Das Problem im Bereich der allgemeinen Weiterbildung – also Volkshochschulen und Einrichtungen in anderer Trägerschaft – ist einfach ganz klar: Es ist im Moment aus dem Raster der öffentlichen Finanzierung herausgenommen, das heißt, da ist es noch nicht drin. Alles, was in dem Bereich gemacht wird, muss anders und zusätzlich finanziert werden. Das ist nicht in die normale Weiterbildungsfinanzierung integriert. Das betrifft natürlich Einrichtungen, die auf rein kommerzieller Basis arbeiten, in denen innerbetrieblich in ganz anderer Weise fortgebildet wird, weil die von solchen Regelungen nicht abhängig sind.

Zum Thema „Ortsgebundenheit von Veranstaltungen“: Wenn ich das Gesetz genau im Blick habe, dann gilt die 500-km-Grenze von NRW, was den Ort an sich betrifft. Ausnahmen sind, glaube ich, Brüssel und Gedenkstätten.

(Zurufe)

Das ist das Eine, und das andere ist, Leute zusammenzubringen, die tatsächlich nicht zur gleichen Zeit am gleichen Ort sein müssen. Gerade in diesem Bereich und im Bereich der EU, der internationalen Weiterbildung können solche Online-Veranstaltungen natürlich auch Vorteile bieten. Ich habe da schon Erfahrungen gemacht in den 90er-Jahren mit internationalen Begegnungen mit Italien, Marokko und Tunesien, wo wir einfach solche Elemente für die Vorbereitung genutzt haben, die aber eben als Projekte auch ganz anders gefördert wurden, keine Regelweiterbildung – das sind immer Projektförderungen. Das ist das, was die Sache schwierig macht.

Dann kam die Frage, inwieweit Teilnehmende in Präsenzphasen besser abschneiden als in Online-Phasen. Das kann man nicht so ganz generell beurteilen. Was nach meinem Kenntnisstand zum Beispiel eine sehr hohe Abbrecherquote hat, sind die MOOCs, die, von den Universitäten aus Amerika kommend, propagiert wurden, die auch hier eine Zeitlang einen Riesenhype hervorgerufen haben, wo mittlerweile aber gesehen wird, dass es möglicherweise nicht als einziges und sinnvollstes Angebot für Online-Veranstaltungen steht, also wenn sich 3.000, 4.000, 5.000 Menschen sich gleichzeitig Videos im Internet angucken, vielleicht noch eine Diskussionsmöglichkeit über ein Online-Diskussionsforum haben, dann führt das zu einer sehr, sehr hohen Abbrecherquote, vielleicht auch bedingt dadurch, dass gerade in der Anfangszeit sehr viele Leute erst einmal gesagt haben: Na ja, ich probiere das mal aus, da, wo es kostenlos war, schnuppere ich mal rein. Das habe ich ja auch an der einen oder anderen Stelle mal gemacht, um dann halt doch wieder abzubrechen.

Ich glaube aber, das kann man nicht so generalisieren, weil andere Formen von Online-Learning dazu führen, gerade dann, wenn man es mit Präsenzphasen in Form von Blended-Learning-Veranstaltungen kombiniert – das heißt, man macht ganz normal im Rhythmus Phasen, wo die Leute auch zusammenkommen, und ergänzt die Zeiträume dazwischen durch online-basierte Lehr- und Lernmethoden –, dass die Abbrecherquote deutlich geringer ist.

Ich habe in der Stellungnahme schon beschrieben, es gibt ein Angebot des QUA-LiS, also des Fort- und Weiterbildungszentrums in Soest, an der ich auch selber teilgenommen habe, wo es eigentlich keine Abbrecher gibt, wo man sich alle paar Wochen getroffen hat und in der Zwischenzeit online gearbeitet wurde. Da ist die Abbrecherquote quasi gleich null. Ich kann jetzt nicht nachvollziehen, ob sich da irgendwer gar nicht beteiligt hat.

Da war die Frage nach dieser AG Digitalisierung, um das nochmal genauer zu erläutern: Die NRW-Dachverbände, die im Gesprächskreis der Weiterbildung zusammengeschlossen sind – dazu gehören unter anderem der Landesverband der Volkshochschulen, die Evangelische und die Katholische Erwachsenenbildung, die Landesarbeitsgemeinschaft für eine andere Weiterbildung, der Arbeitskreis der Akademien und Bildungsstätten, Arbeit und Leben und der Paritätischen Wohlfahrtsverband und noch ganz viele andere, die den Gesprächskreis bilden –, haben eine AG Digitalisierung gegründet, in der ich auch vertreten bin, die sich jetzt zweimal getroffen hat und deren Ziel es ist, unter anderem genau zu diesen Punkten Vorschläge zu erarbeiten bis nächsten Sommer: Wie könnte eine Finanzierung aussehen, wie könnten Formate

aussehen und wo können Sachen wie eingestuft werden? Da ist schon in der Diskussion zu sehen, wie schwierig es ist, überhaupt zu sagen: Was ist eigentlich Online-Learning? Was ist digitalisiertes Lernen? Wo sind da Schnittstellen? Und in welchen Formaten kann das angeboten werden? Es gibt dafür ein breites Spektrum an Angeboten.

Dann kam die Frage nach der Weiterentwicklung und danach, wie ein zeitlicher Umfang sichergestellt werden kann. Genau an der Stelle werden wir sicherlich in der Arbeitsgruppe in nächster Zeit arbeiten, um eben zu gucken: Wie kann man es hinbekommen zu sagen, dass bei Online-Veranstaltungen ein Äquivalent zu Präsenzveranstaltungen für die Abrechnung da ist, auch für die Anerkennung. Auch bei dem Bildungsurlaub nach AWbG geht es erst einmal um den zeitlichen Rahmen und nicht um die Finanzierung.

Wie kann man das einteilen? Ich kann natürlich auch eine Präsenzveranstaltung machen, wo die Leute da sind. Ich kann nicht kontrollieren, wie lange sind sie da. Ich kann nicht kontrollieren: Gucke ich aus dem Fenster, so wie sich das hier ja auch nett anbietet, oder hören sie wirklich zu? Auch da gibt es in der Regel ja keine Pflicht, am Ende eine Prüfung abzulegen. Aber es ist zumindest die Präsenzplicht da, und in der Form sind die Leute an der Stelle – sage ich mal – unter Kontrolle. Dann eine vergleichbare Regelung für das Online-Angebot zu finden, dafür habe ich jetzt keine konkrete Idee. Daran muss sicherlich weitergearbeitet werden. Es muss geguckt werden, damit man nicht nachher sagt: Der Betreffende bleibt jetzt fünf Tage zu Hause, lässt sich das als Bildungsurlaub anerkennen, lässt vielleicht nebenbei ein Video laufen aus dem Internet und sagt nachher: So, jetzt habe ich was gelernt. Das fände ich ein bisschen zu wenig. Das müsste eigentlich konkretisiert werden.

Zu der Auswirkung auf den EU-Bezug habe ich eben schon etwas gesagt. Es wird natürlich die Möglichkeit von kostengünstigeren Angeboten geben, um internationale Begegnungen zu machen. Ob und inwieweit das immer sinnvoll ist, so etwas komplett zu ersetzen, glaube ich eher weniger. Ich betrachte digitale und Online-Angebote immer als eine Ergänzung zu anderen Angeboten.

Aus der Arbeitswelt – das war ja auch Teil der Frage – kenne ich die Diskussion schon seit Jahren, dass viele Weiterbildungsanbieter einfach darüber klagen, dass Teilnehmende nicht mehr in der Lage sind, zum Beispiel an fünftägigen Seminaren teilzunehmen, weil sie einfach nicht mehr so lange aus dem Job herauskommen. Das geht kaum noch. Das, was früher üblich war, dass eine Bildungseinrichtung mit Unternehmenseinrichtungen ein Seminar von Montag bis Freitag anbieten konnte und die Leute kamen, das geht heute nicht mehr, weil drei Tage pro Woche Maximum ist. Alles andere lässt – egal, ob es erlaubt ist – die Job-Belastung, die Auslastung im Job kaum noch zu. Da ist einfach die Verweildauer von Teilnehmenden in solchen Einrichtungen rückläufig.

Das ist, finde ich, genau die Chance, von Online-Weiterbildung durch solche Online-Phasen im Vorfeld aufgefangen zu werden, im Nachhinein, um solche Präsenzphasen dann zu unterstützen. Deshalb könnte es eine Chance sein. Die grundsätzliche Chance oder Gefahr kann man, glaube ich, nicht so einfach beantworten. Es ist immer beides. Man muss aufpassen, dass Leute nicht zu Online-Veranstaltungen verdonnert

werden, wenn Präsenzveranstaltungen sinnvoller wären. Es gibt sicherlich auch inhaltliche Angebote, wo Online-Veranstaltungen keinen Sinn machen.

Zu der Rentenversicherung habe ich eben schon gesagt, das konkrete Angebot war mir nicht bekannt. Dass Betriebe schon Online-Weiterbildung machen, gerade da, wo sie es selber organisieren, ist aber bekannt.

Zur Voraussetzung zur Vergleichbarkeit mit freien Angeboten habe ich eben etwas gesagt.

Lucia Falkenberg (eco – Verband der Internetwirtschaft, Köln): Wenn ich vielleicht noch ein kleines bisschen abrunden darf, Herr Wittemeier. Sie haben so viel gesprochen, und Sie haben schon wesentliche Punkte genannt. Aber mir sind zwei Fragen noch aufgefallen. Es ging auch um die Frage, wie die digitale Weiterbildung angeboten werden soll. Darauf kann man mit einem Satz eigentlich nur antworten: So individuell und so bedürfnisorientiert wie möglich, weil es unterschiedliche Lerntypen gibt. Das wissen wir vielleicht im besten Fall sogar noch aus unserer eigenen Schulzeit, und das zieht sich durch unser ganzes Leben hindurch.

Es ist ganz schwierig zu sagen, dass Sie in der gleichen Form und mit der gleichen Methodik erfolgreich lernen, wie ich das tue. Deswegen begrüße ich alles, was das Spektrum an Lernmöglichkeiten weiter öffnet. Und deswegen nochmal das Ja zu ergänzenden digitalen Weiterbildungsmöglichkeiten. Abgesehen davon, dass man auf diesem Weg auch die Möglichkeit hat, wesentlich besser lebensphasenorientiert zu lernen. Eine Mutter, die sich in Elternzeit befindet, in Mutterschaftsurlaub ist, wird sich sehr schwertun, eine Präsenzveranstaltung zu besuchen. Warum soll sie sich aber nicht onlinebasiert weiterentwickeln und dafür zu sorgen, dass sie auch jobmäßig am Ball bleibt?

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine der großen Herausforderungen der digitalisierten Arbeitswelt. Ich glaube, dass das ein Weg ist, den wir da auch mit beschreiten müssen.

Die nächste Frage war die nach dem wirtschaftlichen Antrieb, Anschlag. Sie kam von Herrn Sommer. Ich bin ein bisschen vorsichtig mit Zahlen. Es steht im Raum etwas von 45 Milliarden \$, die weltweit dieses Jahr schon im Bereich Weiterbildung umgesetzt worden sind. Das ist ein Riesenmarkt. Ich denke auch, dass es Nordrhein-Westfalen guttun würde, in dem Bereich die Augen und die Computer offenzuhalten, weil noch eine Menge mehr passieren wird.

Stellv. Vorsitzender Oskar Burkert: Herr Sommer, ist Ihre letzte Frage schon erledigt?

Torsten Sommer (PIRATEN): Gut, dass Sie das von der Angebotsseite nochmal gesagt haben. Das hätte ich tatsächlich nochmal nachgefragt.

Was mich jetzt aber, Frau Falkenberg und Herr Wittemeier, nochmal interessieren würde, ist: Wir haben gesagt, dass es extrem wichtig ist, auch online weiterzubilden,

dass das nicht ein Entweder/Oder ist, sondern eine parallele Geschichte. Wir kommen aber immer weiter dazu, gerade in der Arbeitnehmerweiterbildung, dass wir jetzt nicht das alte Klischee drei Jahre Lehre, 45 Jahre Beruf haben, sondern dass eine Weiterbildung im Beruf unheimlich wichtig ist, dass wir aber jetzt noch nicht so ganz viel vergleichbare Abschlüsse, vergleichbare Mikroqualifikationen – wie auch immer – haben: In welcher Form wäre es für Sie sinnvoll, dass wir grundsätzlich bei Arbeitnehmerweiterbildung vergleichbare Mikroqualifikationen schaffen, die dann auch vergleichbar machen, dass also, wenn jemand von einem Anbieter A einen Programmierkurs gemacht hat, dieser auch mit einem Programmierkurs von einem Anbieter B beispielsweise vergleichbar ist? Dazu hätte ich gerne nochmal von Ihnen beiden Ihre Meinung gehört.

Lucia Falkenberg (eco – Verband der Internetwirtschaft, Köln): Mir hat die Stellungnahme der IHK dazu sehr gut gefallen, die ganz klar formuliert hat, dass auch mit onlinegebundener Weiterbildung eine Erfolgskontrolle einhergehen muss, dass eine Zertifizierung vonnöten ist. Ich kann das gerade im Bereich der IT und der Informationstechnologie nur bestätigen. Die grundsätzliche Ausrichtung eines an Informatik interessierten Arbeitnehmers ist, dass sie endlich sehr viel Spaß daran haben, sich weiter zu qualifizieren, sich weiterzuentwickeln, aber das Ganze zertifiziert haben möchten. Witzigerweise ist es dann tatsächlich immer noch ganz häufig dieses analoge Papierchen, das man sich an die Wand hängen kann wie vor 50 Jahren, also an manchen Punkten ist auch die digitale Arbeitswelt noch herrlich altmodisch. Wie gesagt: Online-Weiterbildung muss zertifizieren, muss vergleichbar sein und muss Erfolgskontrolle ermöglichen.

Frank Wittemeier (Bildungsforum Lernwelten, Minden): Ich finde es auch richtig, dass im Rahmen von lebenslangem Lernen und gerade auch in der beruflichen Bildung Angebote da sind und dass Teilnehmer auch die Möglichkeit haben, sich das zertifizieren zu lassen. Das deutet sich seit Langem an – im Moment ist das ein bisschen abgeschwächt, auch die Diskussion um den DQR und EQR, also den europäischen und deutschen Qualifikationsrahmen, in dem Angebote vergleichbar gemacht werden können. Im Prinzip ist das eine Sache, die jetzt nicht erst mit der Digitalisierung kommt, sondern Weiterbildungseinrichtungen machen auch zurzeit schon einzelne Fortbildungen, die zertifiziert werden, wo also nachher die Teilnehmenden ein Zertifikat je nach Umfang, manchmal mit Abschlussprüfung, bekommen, das sie auch ihrem Lebenslauf und ihrem Arbeitgeber gegenüber vorzeigen können. Das finde ich auch für digitale Angebote sinnvoll. Deswegen ist es umso wichtiger, da eine Vergleichbarkeit herzustellen.

Es hat auch noch einen anderen Grund. Von Anbieterseite her weiß ich, dass es in NRW relativ einfach ist, Veranstaltungen nach dem AWbG anzubieten, weil wir eine Anbieteranerkennung haben. In anderen, gerade in nördlichen Bundesländern ist es eher so, dass einzelne Veranstaltungen anerkannt werden. Ein Vorteil für den Anbieter ist es, weil er für NRW nicht jede Veranstaltung einzeln beantragen muss.

Nachteil ist es, es verlagert sich die Diskussion, was wie anerkannt wird, auf die Diskussion zwischen Anbieter und Arbeitgeber, und in der Mitte sitzt der Arbeitnehmer.

In Niedersachsen kann man sagen: Die Veranstaltung ist anerkannt, da muss der Arbeitgeber zustimmen. Dann ist die Diskussion vom Tisch. In NRW ist es so, dass der Arbeitgeber ganz häufig nachfragt. Unserer Meinung nach ist das aber gar kein Thema der Arbeitnehmerweiterbildung. Diese Diskussion ist manchmal sehr ermüdend. Inwiefern Angebote im Gesundheitsbereich dem Erhalt der Gesundheit des Teilnehmenden oder zum Beispiel der Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit am Arbeitsplatz dienen, ist manchmal nicht so einfach zu differenzieren. Dann hat man hier halt eine sehr schwierige Diskussion mit den Arbeitgebern. Ich finde, es darf im digitalen Bereich nicht auch passieren, dass wir solche Diskussionen kriegen, ob etwas anerkannt wird oder nicht. Aber ich habe auch noch keine abschließende Lösung dafür.

Stellv. Vorsitzender Oskar Burkert: Danke schön. – Ich sehe keine weiteren Wortmeldungen. Ich möchte mich bei Ihnen herzlich bedanken für Ihre Unterstützung. Ich darf den Kollegen vielleicht einen Hinweis geben. Wir haben zurzeit in der Endberatung die Enquete „Handwerk – Mittelstand 4.0“. Da gibt es mit Sicherheit sehr viele Aspekte, die den gesamten IT-Bereich in jeder Form betreffen. Vielleicht haben Sie da noch Anregungen, die Sie über Ihre Vertreter in der Enquete vielleicht noch einbringen können, wenn es nicht zu spät ist. Das wird ja in den nächsten Jahren fortgeschrieben. – Das Protokoll wird Ihnen zugehen, und wir werden dann in einer der nächsten Sitzungen die Auswertung dieser Anhörung vornehmen.

Ich danke Ihnen und schließe die Sitzung. Wir treffen uns wieder um 15:30 Uhr an gleicher Stelle mit der regulären Ausschussberatung.

gez. Oskar Burkert
Stellv. Vorsitzender

Anlage

21.12.2016/11.01.2017

215

Stand: 05. Dezember 2016

Anhörung
des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales
am Mittwoch, 7. Dezember 2016, 13.30 Uhr, Raum E3 D01

Thema: "**Chancen und Risiken des digitalen Arbeitswandels 2 -
Berufliche Weiterbildung auch online ermöglichen**"

Antrag der Fraktion der PIRATEN, Drucksache 16/12837

Tableau

eingeladen	Redner/in Weitere Teilnehmer/-innen	Stellungnahme
BildungsForum Lernwelten Frank Wittemeier Minden	Frank Wittemeier	16/4511
eco – Verband der Internetwirtschaft Lucia Falkenberg Köln	Lucia Falkenberg	---
IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen e. V. Sophia Tiemann Düsseldorf	---	16/4505
Landesverband der Volkshochschulen von NRW e.V. Verbandsdirektorin Ulrike Kilp Düsseldorf	---	---
Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn Bonner Haus Ruth Brandherm Bonn	---	---

* * *