

## Wirtschaftspolitische Positionen der IHK-Organisation 2017

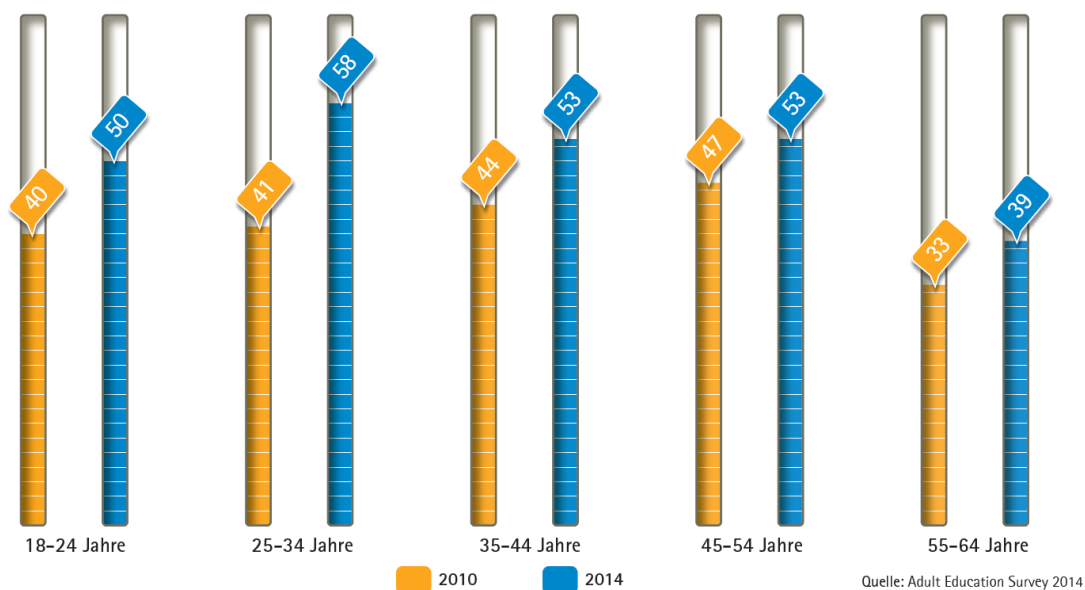
# WEITERBILDUNG: Beteiligung steigern, Transparenz vergrößern

Die wirtschaftspolitischen Positionen der IHK-Organisation (WiPos) zeigen der Politik konkrete Handlungsfelder für eine gute Wirtschaftspolitik auf. Die WiPos geben die abgestimmte Meinung der IHKs und deren Mitglieder wieder. Sie wurden am 30. März 2017 von der DIHK-Vollversammlung beschlossen.

## Weiterbildung: Beteiligung steigern, Transparenz vergrößern

In den letzten Jahren ist die Weiterbildungsbeteiligung deutlich gestiegen. Gleichwohl sollte Weiterbildung insgesamt einen noch größeren Stellenwert erhalten – vor allem mit Blick auf die Chancen und Herausforderungen, die die Digitalisierung mit sich bringt. Weiterbildung ist aus Sicht der Unternehmen eine wichtige Maßnahme, um auf aktuelle und künftige Fachkräfteengpässe zu reagieren. Praxisnahe und qualitativ hochwertige Weiterbildungen sind daher wichtig.

Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen (in Prozent)



### Folgende Leitlinien sollten das wirtschaftspolitische Handeln bestimmen:

- Weiterbildungsbeteiligung erhöhen
- Betriebliche Bedarfe und Anforderungen stärker berücksichtigen
- Weiterbildungsberatung ausbauen
- Marke „Höhere Berufsbildung“ stärken
- Mehr Angebotstransparenz schaffen
- Validierung informellen Lernens voranbringen

### **Weiterbildungsbeteiligung erhöhen**

**Weiterbildungsbeteiligung noch steigerungsfähig:** Auch wenn die Weiterbildungsteilnahme wächst, reicht sie noch nicht aus, um aktuell und zukünftig vor allem kleine und mittlere Unternehmen mit qualifizierten Fachkräften zu versorgen. Dies gilt insbesondere angesichts der Herausforderungen einer abnehmenden Erwerbsbevölkerung und raschem technologischem Wandel z. B. durch die Digitalisierung. Hinzu kommt: Nicht für alle Gruppen scheint Weiterbildung gleichermaßen attraktiv. Insbesondere beteiligen sich Geringqualifizierte derzeit noch vergleichsweise selten an Weiterbildungsmaßnahmen.

**Was zu tun ist:** Weiterbildung sollte für Unternehmen und Arbeitnehmer in Zukunft noch selbstverständlicher werden – auch für Geringqualifizierte. Um dauerhaft individuelle Erwerbschancen zu verbessern und damit Unternehmen stets auf gut qualifizierte Fachkräfte setzen können, ist es notwendig, dass sich Arbeitnehmer während der gesamten Erwerbstätigkeit weiterbilden. Der Staat kann dies durch Anreizmechanismen wie zielgruppenorientierte Prämien- und Gutscheinelemente flankieren, ohne dabei – etwa durch neue Regulierungen oder zusätzliche Freistellungsansprüche für Arbeitnehmer – Unternehmen einseitig in ihrer Flexibilität einzuschränken.

### **Betriebliche Bedarfe und Anforderungen stärker berücksichtigen**

**Betrieblicher Bedarf zu selten im Fokus:** Insbesondere die Qualifizierungsmaßnahmen von Erwerbslosen sind häufig nicht ausreichend auf den betrieblichen Bedarf und die individuellen Voraussetzungen der Teilnehmer ausgerichtet. Das macht es nicht nur den Arbeitslosen schwer, im Zuge der Weiterbildung wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, sondern verschärft auch den Fachkräftemangel auf Seiten der Unternehmen. Auch mangelt es gerade bei neuen Anforderungen z. B. mit Blick auf Wirtschaft 4.0 auf dem Weiterbildungsmarkt nicht selten an geeigneten Angeboten zum berufsbegleitenden lebenslangen Lernen. Dadurch finden Betriebe zu häufig keine geeigneten Bewerber.

**Was zu tun ist:** Insbesondere Weiterbildungen im Rahmen der Erwerbslosenqualifizierung sollten sich noch mehr am betrieblichen Bedarf vor Ort orientieren, um den Übergang in die Unternehmen zu erleichtern. Dabei sollten bei Bedarf auch arbeitsplatzorientierte Grundbildungen, z. B. Alltagsmathematik, IT-Grundkompetenz, Deutsch als Berufssprache, vorgenommen werden, damit diesbezügliche Defizite der Arbeitnehmer betriebliche Abläufe nicht beeinträchtigen. Bildungseinrichtungen sollten mehr Angebote für berufsbegleitendes lebenslanges Lernen entwickeln, um Job und Weiterbildung noch besser miteinander zu verbinden. Der Staat sollte das berufsbegleitende Lernen mit praxistauglichen Unterstützungsformaten begleiten – etwa durch das Meister- oder Aufstiegs-BAföG, dessen Weiterentwicklung auf der politischen Agenda bleiben sollte.

### **Weiterbildungsberatung ausbauen**

**Qualität der Weiterbildungsangebote schwer einzuschätzen:** Der Weiterbildungsmarkt ist umfangreich, die Anbieter sind zahlreich und die Qualität der Angebote ist besonders für kleinere

Unternehmen, aber auch für den Einzelnen mitunter schwer einzuschätzen. Das erschwert es für Betriebe und für Mitarbeiter, die jeweils passendsten Weiterbildungsangebote auszumachen.

**Was zu tun ist:** Um fundierte und angemessene Bildungsentscheidungen zu treffen, sollten Betriebe und Beschäftigte auf methodisch und inhaltlich geschulte Berater zurückgreifen können. Die Weiterbildungsberater in Arbeitsagenturen, Kammern, Verbänden etc. sollten ihr entsprechendes Know-how noch weiter ausbauen. Zusätzlich käme eine stärkere Verzahnung der in der Weiterbildungsberatung relevanten Akteure Unternehmen und Beschäftigten gleichermaßen zugute.

### **Marke „Höhere Berufsbildung“ stärken**

**Strahlkraft der Marke „Höhere Berufsbildung“ ausbaufähig:** Die Höhere Berufsbildung (Aufstiegsfortbildung), also die Weiterbildung zum Fachwirt, Meister oder Betriebswirt, ist zu wenig bekannt. Dabei leistet sie einen elementaren Beitrag zur Fachkräftesicherung der Unternehmen, und die Abschlüsse sind im Deutschen Qualifikationsrahmen dem Niveau der Bachelor- und Masterabschlüsse der Hochschulen gleichwertig. Die zu geringe Bekanntheit der Abschlüsse der Höheren Berufsbildung bremst auch internationale Einsatzmöglichkeiten deutscher Fachkräfte im Ausland.

**Was zu tun ist:** Für Weiterbildungsabschlüsse der Höheren Berufsbildung wie Fachwirte oder Meister, die akademischen Abschlüssen vergleichbare Kompetenzniveaus erreichen, sollten international verständliche Abschlussbezeichnungen, z. B. „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ vom Gesetzgeber eingeführt und von sämtlichen Akteuren anerkannt werden – dies fördert die internationale Mobilität der Arbeitnehmer. Generell sollten alle Akteure besser über die guten Einkommens- und Beschäftigungsperspektiven, die die Höhere Berufsbildung mit sich bringt, informieren – dies bereits in den Schulen. Das wirkt auch dem drohenden Fachkräftemangel im Segment der beruflich Qualifizierten entgegen.

### **Mehr Angebotstransparenz schaffen**

**Zu wenig Transparenz bei neuen Lernformaten:** Neue Formate zum Weiterlernen entstehen durch innovative IT-Technologien, z. B. „mobile learning“. Gerade bei den sogenannten freien Bildungsmaterialien ist es für Unternehmen und Lernende nicht immer einfach, sich einen Überblick über geeignete Angebote und deren Qualität zu verschaffen.

**Was zu tun ist:** Öffentlich finanzierte Pilotprogramme könnten einen Beitrag dazu leisten, vorhandene und geeignete Archiv- und Suchsysteme von Lernmedien aus- und aufzubauen, um auf diese Weise insbesondere für mehr Transparenz bezüglich passender, öffentlich und frei zugänglicher Weiterbildungsangebote zu sorgen.

## Validierung informellen Lernens voranbringen

**Zu geringe Transparenz bei informell erworbenen Kompetenzen:** Berufserfahrungen oder z. B. Lernen bei ehrenamtlichen Tätigkeiten sind ein wichtiger Bestandteil der individuellen Weiterbildung. Noch können Arbeitnehmer den Unternehmen diese so genannten informell erworbenen Kompetenzen nur selten sichtbar machen und dokumentieren. Das beeinträchtigt die für Betriebe wichtige Mobilität der Arbeitnehmer, da sie den Unternehmen in der Regel keine Nachweise über ihre tatsächlich vorhandenen Kompetenzen und Fähigkeiten vorlegen können.

**Was zu tun ist:** Um informell erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen und zu validieren, sollten IHKs entsprechende Erfahrungen sammeln und auf dieser Grundlage perspektivisch dafür geeignete Strukturen aufbauen. Ziel sollte sein, mittelfristig Möglichkeiten zur Kompetenzfeststellung zu schaffen, um informelle Lernergebnisse zu bewerten und sichtbar zu machen. Die Entwicklung und Erprobung eines qualitätsgesicherten Verfahrens zur Validierung beruflicher Kompetenzen, das sich an anerkannten Aus- und Fortbildungsabschlüssen ausrichtet, kann eine sinnvolle Ergänzung zu bestehenden Externenzulassungen bzw. Fortbildungsprüfungen sein. Das hilft insbesondere den Unternehmen bei der Fachkräfterekrutierung.

### Die IHK-Organisation trägt hierzu bei unter anderem durch:

- weit mehr als 62.000 Weiterbildungsprüfungen durch die IHKs pro Jahr
- 320.000 Veranstaltungen und Online-Kurse zur Weiterbildung durch IHKs und DIHK-Bildungs-GmbH jährlich
- das Entwicklungsprojekt ValiKom (2015-18) als gemeinsames Verfahren mit Unterstützung der Bundesregierung zur Validierung berufsrelevanter Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden