

Stellungnahme

Nationale Weiterbildungsstrategie

20. Juni 2019

Seite 1

Zusammenfassung

Am 12. Juni 2019 haben Bundesregierung unter Federführung von BMAS und BMBF, Länder, Sozialpartner und Bundesagentur für Arbeit die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) vorgestellt. Die NWS ist ein zentrales Vorhaben des Koalitionsvertrags und Bestandteil der inländischen Säule der Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Sie enthält zehn Handlungsziele, mit Hilfe derer „Deutschland den digitalen Wandel im Interesse der einzelnen Menschen und der Betriebe erfolgreich bewältigt“. In einem Gremium, das halbjährlich tagt, werden die Umsetzungsaktivitäten koordiniert. Erstmals soll sich das Gremium im November 2019 treffen. Weitere konkrete Schritte sollen im Rahmen von Themenlaboren erarbeitet werden. Im Jahr 2021 wird ein gemeinsamer Bericht vorgelegt werden, mit dem der Umsetzungsstand und die Handlungsziele der NWS überprüft und ggf. weiterentwickelt werden. Im Folgenden nimmt Bitkom Stellung zu den Handlungszielen der Nationalen Weiterbildungsstrategie.

Digitalisierung verändert unser Leben und prägt die Arbeitswelt von morgen. Bitkom sieht Weiterbildung als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe: jeder Einzelne muss bereit für Veränderungen sein, Wirtschaft und Politik müssen geeignete Rahmenbedingungen bieten. Lebensbegleitendes Lernen muss als Schlüssel der digitalen Transformation verstanden werden und von den Unternehmen, der Politik und jedem Einzelnen gefordert und gefördert werden. Digitalisierung stellt bei der Gestaltung dieser Aufgabe eine besondere Chance dar. Digitale Medien bieten jedem Einzelnen die Möglichkeit sich orts- und zeitunabhängig und nach den eigenen Bedürfnissen weiterzubilden. Zudem unterstützen digitale Technologien beim Erkennen von Weiterbildungsbedarfen und beim Auffinden von passgenauen Weiterbildungsangeboten.

Die Weiterbildung aller ist ein zentrales Handlungsfeld, um die Beschäftigungsfähigkeit in Deutschland zu sichern. Bitkom begrüßt daher die Initiative des BMAS und des BMBF, eine Nationale Weiterbildungsstrategie vorzulegen. Die Komplexität der skizzierten Einzelvorhaben ist dabei jedoch nach wie vor hoch. Die NWS stellt begrüßenswerte inkrementelle Verbesserungen in Aussicht, hält insgesamt jedoch an einem uneinheitlichen Bild mit einer Vielzahl beteiligter Akteure und zersplitterten Zuständigkeiten fest. Nach Ansicht des Bitkom sollte die NWS Anlass sein, eine neue Weiterbildungskultur zu

Bitkom
Bundesverband
Informationswirtschaft,
Telekommunikation
und Neue Medien e.V.

Natalie Barkei
**Referentin Bildungspolitik &
Arbeitsmarkt**
T +49 30 27576-575
n.barkei@bitkom.org

Albrechtstraße 10
10117 Berlin

Präsident
Achim Berg

Hauptgeschäftsführer
Dr. Bernhard Rohleder

Stellungnahme Nationale Weiterbildungsstrategie

Seite 2|6

etablieren, die Transparenz und Nutzerorientierung in den Mittelpunkt stellt und die Chancen der Digitalisierung nutzt.

Auch die Finanzierung der skizzierten Ziele ist noch in großen Teilen unklar. Insgesamt ist bei allen Handlungsfeldern der NWS darauf zu achten, dass entsprechende Budgets für die Entwicklung und Evaluierung von Maßnahmen für eine bessere Weiterbildung bereitgestellt werden. Als kritisch ist der enge Zeitplan des Verfahrens zu betrachten. BMAS und BMBF haben am 7. Mai einen ersten Entwurf und am 14. Mai einen weiterentwickelten Entwurf der NWS verschickt. Die Kommentierungsfrist bis zum 20. Mai hat eine tiefgehende inhaltliche Auseinandersetzung der relevanten Stakeholder kaum zugelassen. Bitkom hat den Zeitplan daher in dieser Form abgelehnt. Auch ein transparenteres Verfahren unter breiter Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Unternehmen mit Erfahrungswissen und der digitalen Wirtschaft wäre sinnvoll und notwendig gewesen.

Die Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten und -angeboten unterstützen

Die Suche nach geeigneten Weiterbildungsangeboten und Fördermöglichkeiten gestaltet sich aufgrund der Vielfalt der vorhandenen Angebote sehr schwierig. Eine erhöhte Transparenz und vereinfachte Verwaltungsabläufe sind unabdingbar. Bitkom begrüßt daher das Ziel, die Transparenz von Weiterbildungsmöglichkeiten zu unterstützen. Dabei können Internetplattformen eine entscheidende Rolle spielen. Sinnvolle bestehende Ansätze für Online-Weiterbildungsportale, wie sie bereits von mehreren Bundestagsfraktionen vorgelegt wurden, finden in der NWS keine Berücksichtigung.

Die in der NWS vorgesehene Schaffung eines zentralen Eingangsportals und vereinfachte Antragstellung stellt hingegen lediglich das notwendige Minimum dar und lässt innovative Ansätze nicht erkennen. Ein „zentrales Eingangsportale“ schöpft die Potenziale einer Online-Plattform nicht aus, da die Parallelstruktur mehrerer Plattformen bestehen bleiben würde. Stattdessen sollte es eine Plattform mit einheitlichem Zugang geben, in der alle verfügbaren Weiterbildungsangebote auffindbar sind und die die Anforderungen der Nutzer in den Mittelpunkt stellt. Die Suche nach relevanten Weiterbildungsangeboten sowie die Antragsstellung für Weiterbildungsleistungen sollte dabei ohne Medienbrüche möglich sein. Digitale Technologien bieten enorme Potenziale, um eine Chancengleichung gerade auch für Menschen mit körperlichen oder psychischen Einschränkungen herzustellen. Bei einer digitalen Weiterbildungsplattform sind daher auch Barrierefreiheit und Inklusionskompatibilität zu prüfen.

Zugangsmöglichkeiten zu einer Weiterbildungsplattform sollten zudem auch für etablierte Weiterbildungsanbieter sowie Bildungs-Startups geschaffen werden. Vor diesem Hin-

Stellungnahme Nationale Weiterbildungsstrategie

Seite 3|6

tergrund ist die Ausschreibung eines Innovationswettbewerbs „Digitale Plattform Berufliche Weiterbildung“ des BMBF zu begrüßen. Hier wäre jedoch anstatt eines langwierigen Konsultationsprozesses ein rascher Auftakt, verbunden mit Prototyping und Design-Thinking-Ansätzen, notwendig, der auf innovative, schnelle Resultate gerichtet ist. Die "Machbarkeit sicherer digitaler Bildungsräume", in denen Lernen modular, individuell und flexibel erfolgt, muss nicht erst erprobt werden. Diese sind schon längst Realität und müssen auch politisch gefördert werden.

Förderlücken schließen, neue Anreize setzen, bestehende Förder-systeme anpassen

Der vom BMAS geforderte individuelle Rechtsanspruch auf die Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung (Berufsabschluss) nach dem SGB II und III für Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss sowie ein genereller Rechtsanspruch auf Weiterbildung sind abzulehnen, da ein einseitiger Rechtsanspruch eine notwendige Güterabwägung zwischen den Interessen und Neigungen des Arbeitnehmers einerseits und den betrieblichen bzw. Arbeitsmarktbedarfen andererseits ausschließen würde. Die Unternehmen kennen den Bedarf am besten und haben zukunftsgerichtete, förderwürdige Programme. Ein Transformationskurzarbeitergeld lehnen wir ab. Insgesamt braucht es stärkere Anreize für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Teilnahme an Weiterbildungen oder Umschulungen. Das Pilotprojekt des Qualifizierungsbonus (Bremer Modell) könnte durch weitere Maßnahmen, wie beispielsweise Weiterbildungsgutscheine, ergänzt werden.

Das Ziel der Stärkung der Grundkompetenzen für Erwachsene ist zu begrüßen, dies gilt insbesondere für den Aufbau von IT-Kenntnissen. Zu den Grundkompetenzen zählen in einer digitalisierten Lebens- und Arbeitswelt auch Digitalkompetenz im Sinne eines kompetenten Umgangs mit digitalen Medien und des Aufbaus einer grundständigen IT-Kompetenz. Diese wird in Zukunft mindestens genauso wichtig sein wie fachliche oder soziale Kompetenz und sollte daher gleichberechtigt mit anderen Grundkompetenzen berücksichtigt werden.

Weiterhin sprechen wir uns dafür aus, dass Unternehmen bei der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter steuerliche Vergünstigungen gewährt werden, insbesondere indem der Arbeitgeberzuschuss für Weiterbildungsmaßnahmen steuerfrei gestellt wird. Darüber hinaus sollte jegliche Form von Weiterbildung für abhängig Beschäftigte und Selbstständige ohne Höchstgrenze steuerlich absetzbar sein. Betriebsinterne Strategien, die auf eine Weiterbildung in neue, zukunftssichere Jobs abzielen, sollten unterstützt werden.

Stellungnahme Nationale Weiterbildungsstrategie

Seite 4|6

Lebensbegleitende Weiterbildungsberatung flächendeckend vernetzen und Qualifizierungsberatung insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen stärken

Eine exklusive Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit lehnen wir ab. Bereits heute existieren zahlreiche Beratungsangebote in ganz Deutschland. Bei einer zentralen Beratungsstelle könnten branchenspezifische Besonderheiten sogar verloren gehen. Die Beratung muss sich zwingend am Qualifizierungsbedarf der Betriebe orientieren. Hier sollten nicht nur externe Weiterbildungsmaßnahmen, wie es beispielsweise das Qualifizierungschancengesetz vorsieht, gefördert, sondern auch Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb unterstützt werden. Kompetenzerwerb findet im Prozess statt.

Bitkom empfiehlt, zeitgemäße Weiterbildungsangebote zu entwickeln, um digitale und KI-Kompetenz der Erwerbstätigen zu stärken. Dabei sollte die NWS konsistent zu bestehenden Ansätzen sein und bestehende Ressourcen nutzen. Die KI-Strategie der Bundesregierung beispielsweise sieht die Einsetzung von KI-Weiterbildungscoaches für Unternehmen vor. Der Einsatz von KI sollte dabei als Chance für passgenaue Weiterbildungsangebote betrachtet werden.

Die Qualität und Qualitätsbewertung von Weiterbildungsangeboten prüfen und stärken

Eine verbesserte Qualitätssicherung von Weiterbildungsangeboten ist zu begrüßen. Für Angebote auf dem freien Markt sollte die Qualitätssicherung auch weiterhin auf freiwilliger Basis erfolgen. Bereits etablierte freiwillige Qualitätssicherungsverfahren sollten gestärkt werden. Eine verpflichtende Qualitätsprüfung würde zu einem Mehr an Bürokratie für Weiterbildungsanbieter führen sowie die Verfügbarkeit aktueller Bildungsinhalte zu Lasten der Nutzer verzögern und ist daher abzulehnen. Darüber hinaus sollten Belegungs- und Abbruchraten von Weiterbildungsangeboten stärker evaluiert werden. Eine Analyse würde wichtige Informationen liefern, um die Erfolgsquote von Weiterbildungsmaßnahmen zu verbessern.

Fortbildungsabschlüsse und Weiterbildungsangebote entwickeln

Um die Arbeitsmarktfähigkeit und Beschäftigungsperspektiven der heutigen Beschäftigten zu erhalten, müssen vor allem auch flexiblere und individuellere Wege digitaler Weiterbildung geschaffen werden. Die Weiterbildungslandschaft muss die Beschäftigten niedrigschwellig abholen und sich an der gewohnten Nutzung moderner Medien orientieren. Moderne Weiterbildung setzt auf unter anderem auf „Blended Learning“, auf eine

Stellungnahme Nationale Weiterbildungsstrategie

Seite 5|6

Kombination von Online-, Onlinepräsenz- und Präsenzformaten, den Erwerb von Erfahrungswissen, klassischen Lerneinheiten und selbstständigen Lernen über digitale Technologien. Dies gilt umso mehr, als dass es sich bei neuen Technologien wie beispielsweise KI selbst um einen digitalen Lerninhalt handelt, deren Kompetenzen auch nur digital und „on-the-job“, also durch Lernen über Erfahrungen, zu vermitteln sind. Hier bedarf es flexiblerer Förderinstrumente, die sich unabhängig von Branche oder Unternehmensgröße auf die tatsächliche Weiterbildungsmöglichkeit für die Erwerbstätigen fokussieren.

Weniger formalisierte (Weiter-)Bildungsangebote, aber auch von Unternehmen passgenau angebotene digitale Weiterbildungsangebote werden weiter an Bedeutung gewinnen. Solche Mikrozertifikate oder Nanodegrees sind in der digitalen Welt wichtige Bausteine bei der Entwicklung aktueller und am Markt nachgefragter Fähigkeiten. Auch Universitäten sollten ihre Lehrangebote für Berufstätige öffnen und ihnen ermöglichen, sich in insbesondere „high-tech Berufen“ in überschaubaren Zeitabschnitten fortzubilden und (Micro-)Zertifikate zu erwerben.

Das Personal in der Weiterbildung stärken und für den digitalen Wandel qualifizieren

Um die Möglichkeiten digitaler Angebote in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu stärken, ist digitale Kompetenz beim Ausbildungspersonal zwingend erforderlich. Dazu müssen Weiterbildungskonzepte für das pädagogische Fachpersonal entwickelt werden. Auch in der Lehramtsausbildung bedarf es einer gezielten Förderung der digitalen Kompetenzentwicklung von Berufsschullehrern. Eine fundierte Fort- und Weiterbildung der Ausbilder sowie der aktuellen Lehrkräfte in Sachen digitale Bildung muss deutlich verstärkt werden. Darüber hinaus muss jedoch auch eine Weiterbildung derjenigen stattfinden, die über Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen beraten, um eine Beratung an den tatsächlichen Bedarfen vorbei zu vermeiden.

Die strategische Vorausschau stärken und die Weiterbildungsstatistik optimieren

Die digitale Transformation führt dazu, dass sich fast alle Tätigkeitsprofile wandeln. Doch nicht nur bestehende Profile verändern sich, sondern es werden auch komplett neue Berufe entstehen. Die Zukunft der Berufe muss weiter erforscht werden, um Orientierungsangebote schaffen zu können. Dazu sollte mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ein Institut »Berufe mit Zukunft« aufgebaut werden, das die Perspektiven von Berufsbildern und Kompetenzprofilen für die nächsten Dekaden qualitativ und quantitativ untersucht. Die Ergebnisse sollten unmittelbar in die Berufs- und Weiterbildungsberatung einfließen. Die Verfahren zur Definition von Berufen und die Verankerung in den

Stellungnahme Nationale Weiterbildungsstrategie

Seite 6|6

Ordnungsmitteln haben sich in den letzten Jahren zwar beschleunigt, müssen aber künftig noch schneller gestaltet werden, um zügig auf veränderte Arbeitsmarktbedürfnisse reagieren zu können.

Bitkom vertritt mehr als 2.600 Unternehmen der digitalen Wirtschaft, davon gut 1.800 Direktmitglieder. Sie erzielen allein mit IT- und Telekommunikationsleistungen jährlich Umsätze von 190 Milliarden Euro, darunter Exporte in Höhe von 50 Milliarden Euro. Die Bitkom-Mitglieder beschäftigen in Deutschland mehr als 2 Millionen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zu den Mitgliedern zählen mehr als 1.000 Mittelständler, über 400 Startups und nahezu alle Global Player. Sie bieten Software, IT-Services, Telekommunikations- oder Internetdienste an, stellen Geräte und Bauteile her, sind im Bereich der digitalen Medien tätig oder in anderer Weise Teil der digitalen Wirtschaft. 80 Prozent der Unternehmen haben ihren Hauptsitz in Deutschland, jeweils 8 Prozent kommen aus Europa und den USA, 4 Prozent aus anderen Regionen. Bitkom fördert und treibt die digitale Transformation der deutschen Wirtschaft und setzt sich für eine breite gesellschaftliche Teilhabe an den digitalen Entwicklungen ein. Ziel ist es, Deutschland zu einem weltweit führenden Digitalstandort zu machen.
