

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de

Bildung und Berufliche Bildung

Home > Themen > Bildung und Berufliche Bildung > Lebenslanges Lernen

Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen – Digitalisierung und technologischer Wandel erfordern kontinuierliche Weiterbildung



Technologischer Wandel und digitale Transformation führen zu einer sich ständig wandelnden Arbeitswelt und entsprechend veränderten Anforderungen an Beschäftigte. Lebenslanges Lernen, d.h. die Bereitschaft und Möglichkeit, sich kontinuierlich und bedarfsgerecht weiterzuqualifizieren, ist unverzichtbar, um die Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen.



PDFs und Links zum Thema

Stellungnahme der BDA zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung, Mai 2023

BDA-Positionspapier zur im Koalitionsvertrag angekündigten Bildungs(teil)zeit: Öffentliche Weiterbildungsförderung muss die Richtigen erreichen, September 2022

BAföG muss bedarfsabhängige Unterstützung für Studierende und Schüler/innen bleiben - Stellungnahme zum Referentenentwurf für eine Novellierung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes („BAföG“), März 2022

Forderungen von HRK, BDA und BDI - Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen stärken. Politik muss förderliche Rahmenbedingungen schaffen! - Oktober 2021

Weitbildungsförderung im Strukturwandel - Vorschläge zu Anpassungen der Fördermöglichkeiten der beruflichen Weiterbildung - Oktober 2021

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Bildung und Berufliche Bildung

Berufliche Weiterbildung ist ein Schlüssel für die Beschäftigungsfähigkeit jeder und jedes Einzelnen und für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Weiterbildung wird immer wichtiger, um mit den sich ständig ändernden Anforderungen – sowohl technologisch als auch organisatorisch – Schritt halten zu können. Unternehmen und Beschäftigte haben dies bereits erkannt. Mit 41,3 Milliarden Euro haben Unternehmen 2019 mehr als das Doppelte des BMBF-Haushaltes in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert. Aber auch jede und jeder Einzelne muss Verantwortung für die eigene berufliche Zukunft übernehmen. Je nach Nutzen und Interessen müssen dann Aufwand und Kosten geteilt werden. Entscheidend ist die individuelle Situation. Beschäftigte können zum Beispiel Zeit einbringen, Unternehmen Kosten übernehmen oder für die Zeit der Weiterbildung freistellen. Pauschale Regelungen, etwa in Form von gesetzlichen Weiterbildungsansprüchen oder Freistellungsregelungen, werden dem nicht gerecht.

Weiterbildungsangebote müssen praxisnah, bedarfsgerecht und anpassungsfähig sein

Berufliche Weiterbildung muss sich am konkreten Bedarf orientieren, der individuell und betriebsspezifisch sehr unterschiedlich ausfallen kann. Je praxisnäher desto erfolgversprechender sind Weiterbildungsangebote. Weiterbildungsanbieter müssen dies berücksichtigen und nah an der Praxis agieren. Zunehmend setzen sich Weiterbildungsformen durch, die unmittelbar am Arbeitsplatz ansetzen und in den Prozess der Arbeit eingebettet sind. Die fortschreitende Digitalisierung bietet hier völlig neue Optionen und flexible Lösungen. Diese Vielfalt und Flexibilität sind erforderlich, um schnell und bedarfsgerecht auf veränderte Qualifizierungserfordernisse reagieren zu können. Standardisierte Lösungen stoßen vielfach an Grenzen. Jede Form der stärkeren Regulierung und Systematisierung schränkt daher den Weiterbildungsmarkt ein. Entscheidend sind gute und praxisnahe Beratungsangebote. Diese Aufgabe können z. B. Verbundmanager im Rahmen von regionalen Weiterbildungsverbänden übernehmen, die insbesondere KMU unterstützen. Sie vernetzen regionale Akteure, identifizieren Bedarfe und entwickeln Angebote. Auch Hochschulen sind gefordert, ihr Angebot an wissenschaftlicher Weiterbildung auszubauen und konsequent an den Anforderungen der Unternehmen und Arbeitnehmer auszurichten, insbesondere auch berufsbegleitend.

Mit flexiblen Teilqualifizierungen neue Beschäftigungsperspektiven bieten

Beschäftigungsperspektiven von formal Geringqualifizierten sind deutlich eingeschränkter als von qualifizierten Fachkräften. Deshalb müssen die Anstrengungen zur abschlussorientierten Qualifizierung im Miteinander der Akteure auf dem Arbeitsmarkt fortgesetzt werden. Vor allem Teilqualifizierungen bieten einen niedrighwelligen Zugang zu Nachqualifizierungsmaßnahmen, die konzeptionell auf einen Ausbildungsberuf ausgerichtet sind. Sie sind sowohl berufsanschlussfähig als auch abschlussorientiert. Für die Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt müssen sie anerkannten Qualitätsstandards entsprechen und bundesweiten Wiedererkennungswert besitzen. Mit der Arbeitgeberinitiative "Eine TQ besser!" wollen die Arbeitgeberverbände Teilqualifizierungen mit hohem Qualitätsstandard entwickeln und ein bundeseinheitliches Angebot schaffen. Im vom BMBF geförderten Projekt "ETAPP" sollen bundeseinheitliche Standards für Teilqualifikationen erreicht werden.

Starkes System der Aufstiegsfortbildung bietet Karriereweg auch außerhalb der Hochschulen

IW Weiterbildungserhebung 2020

Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung

ETAPP - mit Teilqualifizierung zum Berufsabschluss



Zahlen und Fakten

Weiterbildung in Zahlen:

Fast neun von zehn Unternehmen betreiben betriebliche Weiterbildung. Dabei dominieren arbeitsplatznahes Lernen und Informationsveranstaltungen. Betriebliche Weiterbildung findet zum großen Teil innerhalb der Arbeitszeit statt. 89,2 % der erfassten Weiterbildungsstunden entfielen auf die Arbeitszeit. Die Betriebe wenden pro Jahr im Durchschnitt einen Betrag von 1.236 € je Mitarbeiter für die Weiterbildung auf (629 € direkte Kosten; 607 € indirekte Kosten). Die Hochrechnung für die Gesamtausgaben der Wirtschaft ergibt ein jährliches Investitionsvolumen in Höhe von 41,3 Mrd. €.

(Quelle: IW Köln)

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. www.arbeitgeber.de



Bildung und Berufliche Bildung

Das von den Sozialpartnern mitgestaltete Aufstiegsfortbildungssystem bietet standardisierte Qualifizierungswege, die den Bedarfen der jeweiligen Branchen entsprechen. Aufstiegsfortbildungen bieten damit auch ohne eine akademische Qualifizierung hervorragende Karriereperspektiven. Die Durchlässigkeit im Bildungssystem muss aber noch weiter verbessert werden, damit auf Abschlüsse neue Anschlüsse folgen. Dies gilt insbesondere zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Hierzu gehört speziell ein offener und transparenter Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte, aber auch die gegenseitige Anerkennung von im jeweils anderen System erworbenen Kompetenzen. Aber auch innerhalb der Systeme muss Anerkennung erleichtert werden z. B. mit flexiblen, niederschweligen und berufsanschlussfähigen Weiterbildungsangeboten für An- und Ungelernte.

Rahmenbedingungen für Weiterbildung weiter verbessern

Die Verantwortung der Politik für Weiterbildung liegt vor allem in lernförderlichen Rahmenbedingungen. Dazu gehört insbesondere eine messbare Qualitätsverbesserung in der frühkindlichen Bildung und Schule sowie die Verankerung einer soliden Studien- und Berufsorientierung an allen Schulformen. Lernfähigkeit und -motivation müssen gestärkt und damit die Basis für das lebenslange Lernen gelegt werden. Defizite in der Grundbildung (Lesen, Schreiben, Rechnen und digitale Kompetenzen) wirken sich nachteilig auf den gesamten weiteren Bildungsweg aus. Arbeitgeber engagieren sich bereits im Rahmen von Projekten zur arbeitsplatzorientierten Grundbildung, um entsprechende Defizite aufzufangen. Ansatzpunkte für politisches Handeln bestehen zudem bei der Ausgestaltung des Aufstiegs-Bafögs, bei bestehenden Prämienprogrammen und der Schaffung gezielter Anreize. Die 2019 gestartete „Nationale Weiterbildungsstrategie“ von Politik und Wirtschaft muss hierauf ihren Schwerpunkt legen. Staatliche Regulierungsansätze mit neuen Qualitätsstandards, Anerkennungs- oder Mitbestimmungsorganen und Rahmencurricula sind hingegen strikt abzulehnen, da sie die Innovationskraft und Flexibilität der freien Bildungsanbieter beeinträchtigen und den pluralen Weiterbildungsmarkt strangulieren.

Weiterbildung in Zahlen

Fast neun von zehn Unternehmen betreiben betriebliche Weiterbildung. Dabei dominieren arbeitsplatznahes Lernen und Informationsveranstaltungen. Betriebliche Weiterbildung findet zum großen Teil innerhalb der Arbeitszeit statt. 89,2 % der erfassten Weiterbildungsstunden entfielen auf die Arbeitszeit. Die Betriebe wenden pro Jahr im Durchschnitt einen Betrag von 1.236 € je Mitarbeiter für die Weiterbildung auf (629 € direkte Kosten; 607 € indirekte Kosten). Die Hochrechnung für die Gesamtausgaben der Wirtschaft ergibt ein jährliches Investitionsvolumen in Höhe von 41,3 Mrd. €.

(Quelle: IW Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2020/IW-Trends_2020-04-07_Seyda_Placke.pdf)