



**Workshop „Berufliche  
Weiterbildung“ der  
Senatsverwaltung für  
Integration, Arbeit und  
Soziales**

## **Perspektiven des Handlungsfeldes aus wissenschaftlicher Sicht**



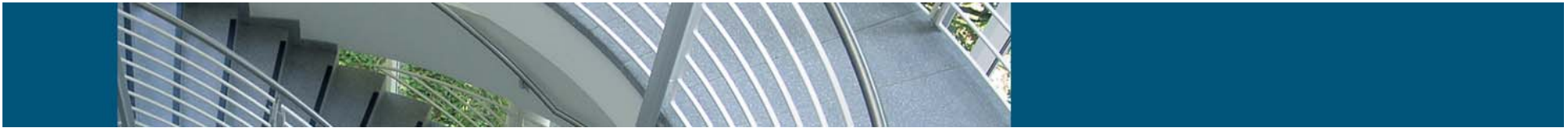
# Gliederung



1. Weiterbildung zwischen  
Fachkräftemangel und Krise
2. Weiterbildung: Lösung oder Problem?
3. Perspektiven und  
Gestaltungsvorschläge



# 1. Weiterbildung zwischen Fachkräftemangel und Krise



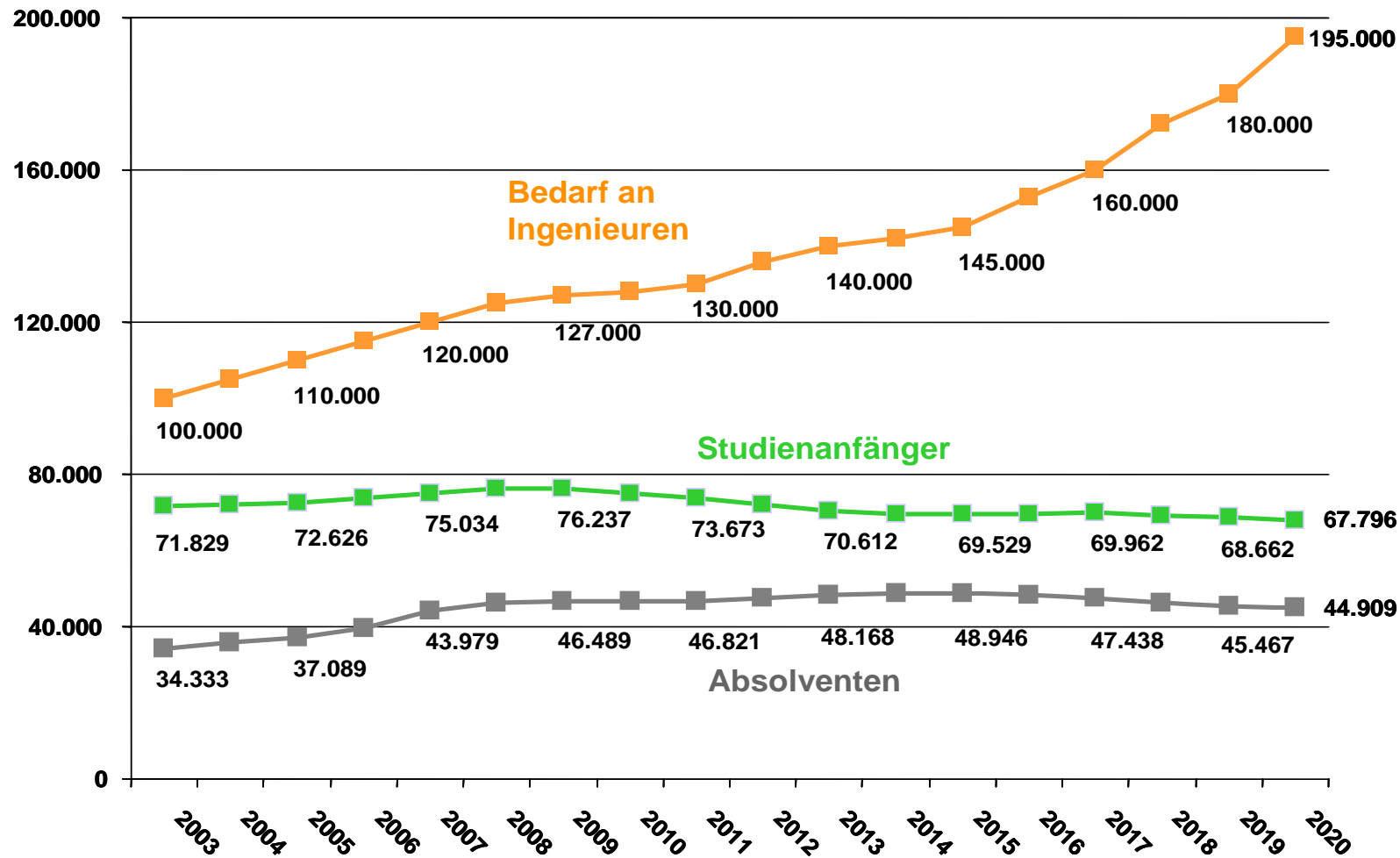
# Fachkräftemangel

## Fachkräftemangel

- Ingenieure: Schiffbau und Meerestechnik, Windenergie-technik, Maschinen- und Fahrzeugbau, Elektronik
- ITK-Branche
- Elektriker
- Altenpflegekräfte
- Erzieherinnen
- ...

**Studien:** DIHK (2005), DZ BANK (2007), IW (2007), VDI (2007), Haufe (2007), BITKOM (2007), Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V. (2007), McKinsey (2008), Macromedia Hochschule für Medien und Kommunikation (2009) ...

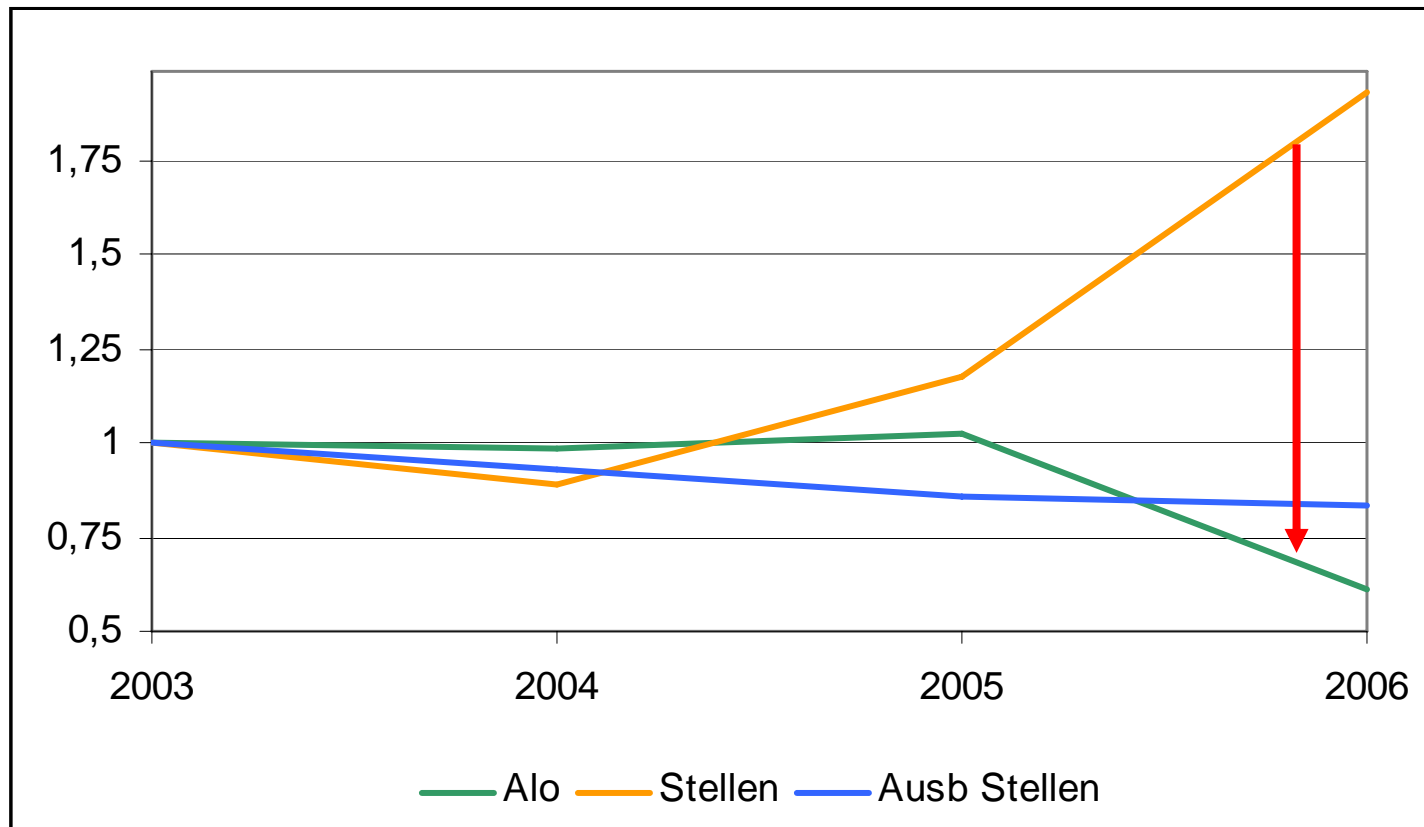
# Beispiel Ingenieure (2003 - 2020)



Quelle: KMK/Institut zur Arbeit der Zukunft/Stat. BA, 2007

# Relative Entwicklung der Elektriker

(Quelle: Monatsberichte Deutsche Bundesbank; Basis 2003)



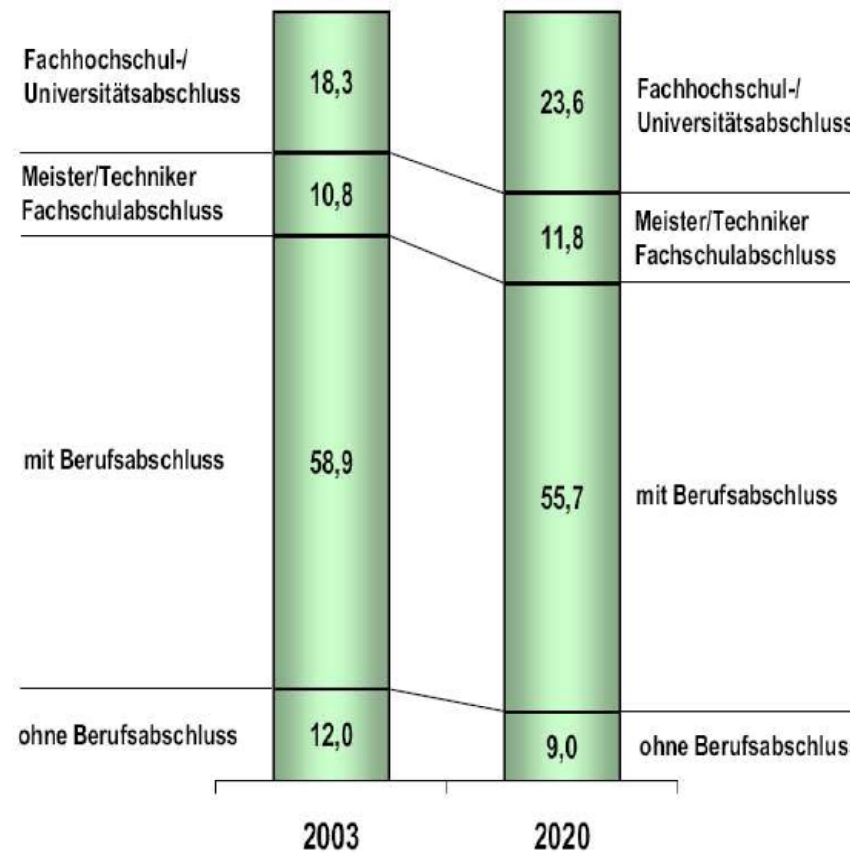
# „Arbeitslandschaft 2030“

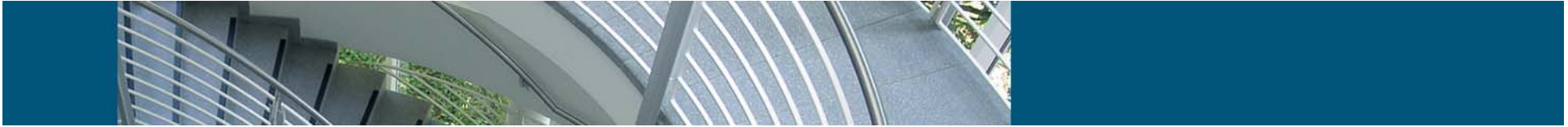
(Quelle: Bonin u.a. 2007; Prognos 2008)



- Lücke an Arbeitskräften:  
5,5 Millionen (2030)
- Akademiker besonders betroffen, aber zunehmend auch andere Fachkräfte:
  - 750.000 MINT-Kräfte
  - 220.000 Krankenpfleger
- betroffene Branchen:  
Gesundheitswesen, Unternehmensdienstleistungen, Industrie

Arbeitskräftebedarf nach Qualifikationsstufen  
2003 und 2020 (in Prozent)





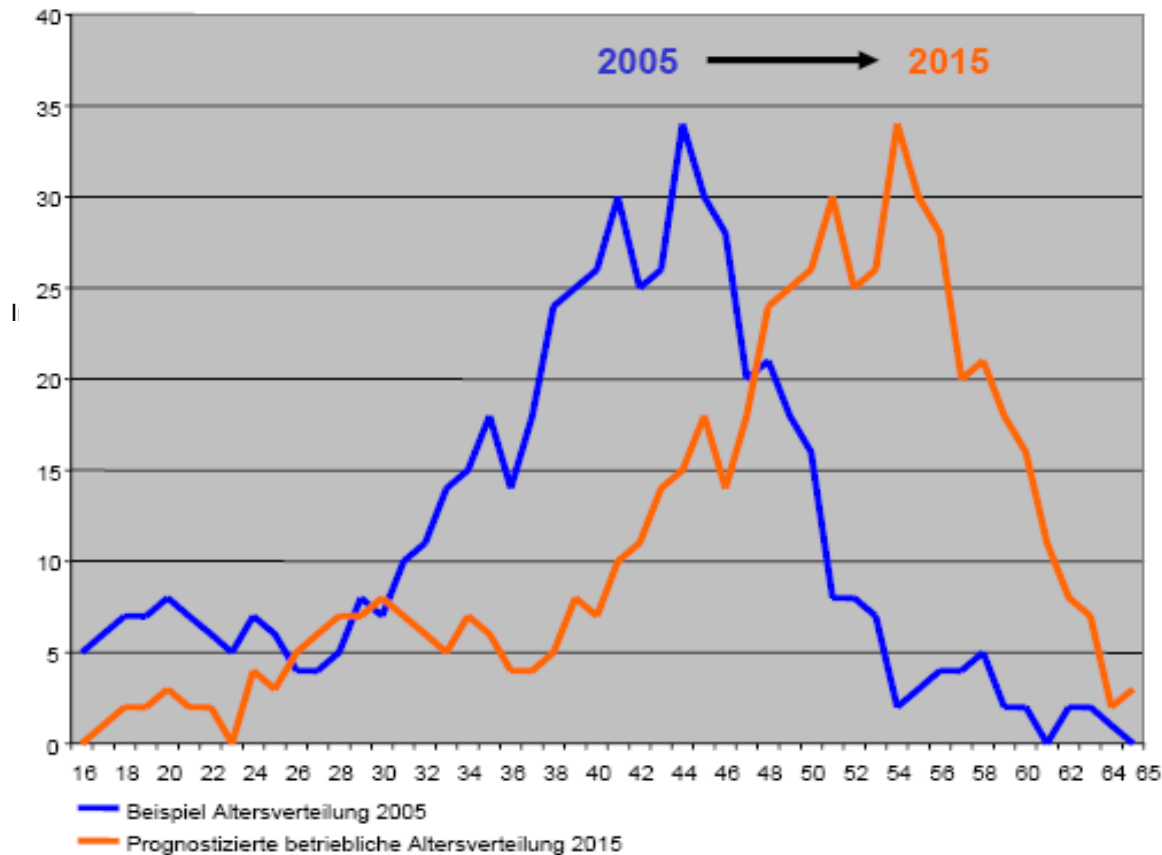
# Demographie

# Arbeitsmarktbilanz in Deutschland (1991 – 2025)

(Quelle: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Kurzbericht Nr. 26/2007)



# Alternde Belegschaften



© Fraunhofer IAO, IAT Universität Stuttgart

**Steigender Anteil älterer Arbeitnehmer kann zu ...**

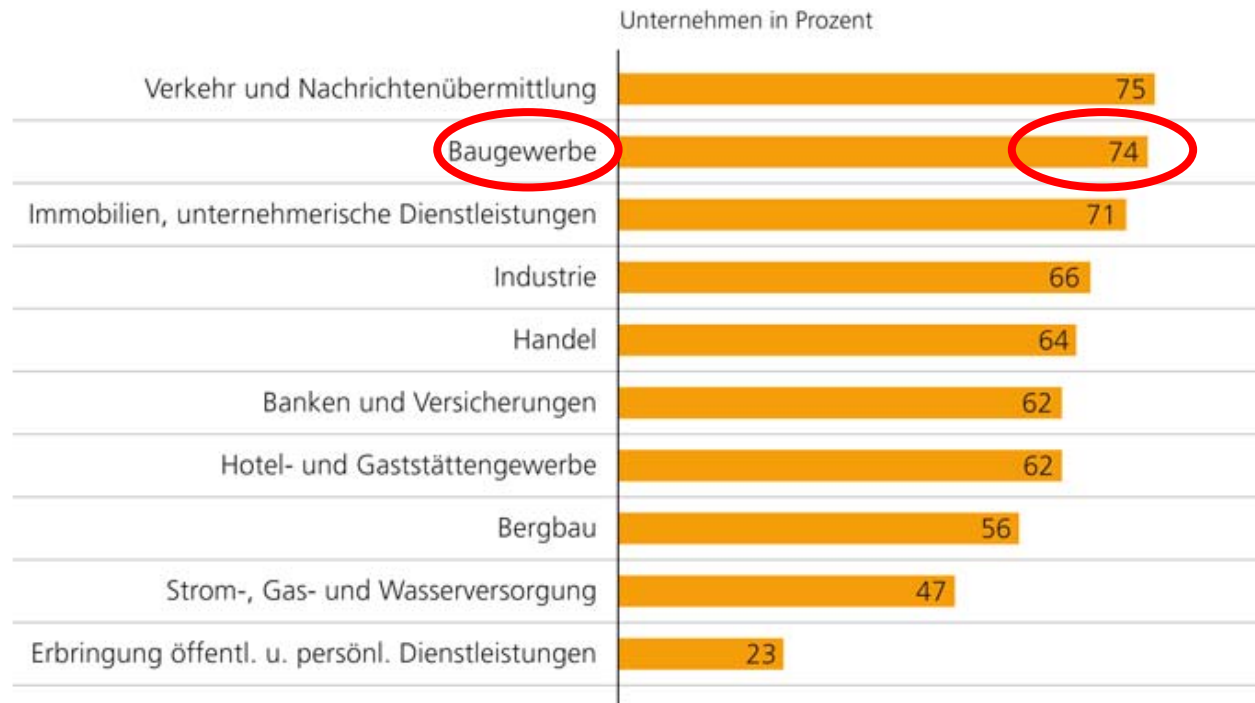
- ▶ Erhöhten Fehlzeiten
- ▶ Mehr Leistungsgewanderten im Betrieb
- ▶ Eingeschränkter Personaleinsatzflexibilität
- ▶ Know-How-Lücken

**führen, wenn nicht gegen-gesteuert wird.**

# Problemdruck durch Rückgang des Arbeitskräfteangebots (2008)

(BIBB 2009)

## Von den Unternehmen erwarteter Problemdruck durch Rückgang des Arbeitskräfteangebots nach Branchen

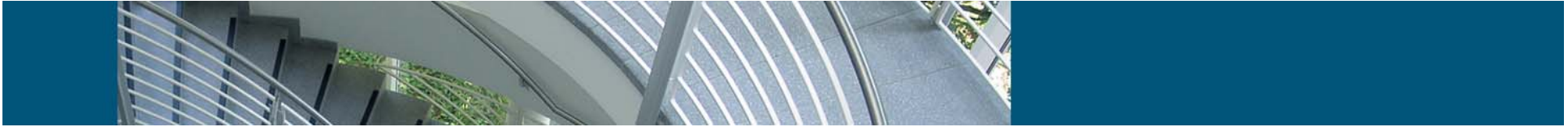


Quelle: CVTS3-Zusatzerhebung, gewichtete Daten

# Lösungsstrategien



- **Bildungsoffensive:** Schule, Ausbildung, **Weiterbildung**, Hochschulbildung
- **Ausweitung der Erwerbstätigkeit:** Frauen, Ältere, Migranten
- **Verkürzung der Ausbildungszeiten:** Warteschleifen im Übergangssystem abbauen, akademische Ausbildungszeiten verkürzen
- **Verlagerung der Produktion**
- ...



## Weiterbildung in der Wirtschaftskrise



# Weiterbildung in der Wirtschaftskrise



- VDI: 1/3 der Betriebe führen weniger oder keine Qualifizierungen durch
- Berlitz: 10 Prozent der Betriebe setzen ihre Verträge aus
- Forsa: 10 Prozent der Betriebe kürzen Weiterbildungsetat
- TÜV Süd Akademie: fast keine Verschiebungen oder Stornierungen
  
- Olaf Scholz (Ex-Bundesarbeitsminister): „Jeder Arbeitnehmer, der keine berufliche Qualifikation hat, sollte sie gerade in dieser Zeit bekommen, wo wegen der Wirtschaftskrise weniger zu tun ist.“
- 1,4 Millionen Kurzarbeiter versus 85.000 Weiterbildungsteilnehmer
- 24 Millionen von 150 Millionen € für die Weiterbildung Geringqualifizierter abgerufen
- praktische Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen in KMU ist schwierig
  - wegen verschiedener Ausfallzeiten ist die Organisation passgenauer Angebote schwierig
  - Betriebe beklagen aufwendiges Antragsverfahren
  - Identifizierung von Kurzarbeit mit Freizeit

# Zwischenfazit

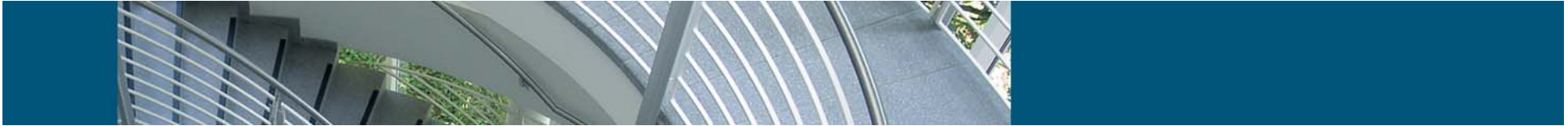


langfristige Trend überlagert mittelfristige Konjunkturzyklen:

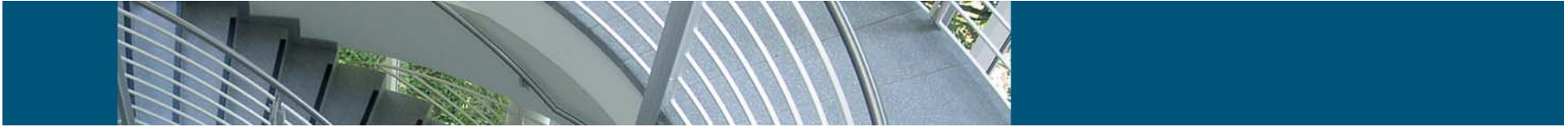
- **Demographie:** weniger und zugleich ältere Arbeitskräfte (Nettoeffekt 2050: 18 Millionen Erwerbstätige weniger) (IAB 2009)
- **Globalisierung:** erhöhte Qualifikationsanforderungen, erhöhtes Innovationstempo, gestiegene Mobilität, Verbilligung der Arbeit (Anstieg der Lohnstückkosten in der deutschen Industrie von 25 % in der Krise)

aber:

- Staatsfinanzen!
- Situation in den Betrieben: Förderung und Beratung
- Studienabsolventenquote (2005): 20 % vs. 36 % (OECD-Mittel)
- „Externenprüfungen“ (2006): 29.258 (7,2 % aller Prüflinge) (BMBF 2008)
- „Studieren ohne Abitur“ (2007): 3.030 Studienanfänger (0,84%) (Statistisches Bundesamt 2009)



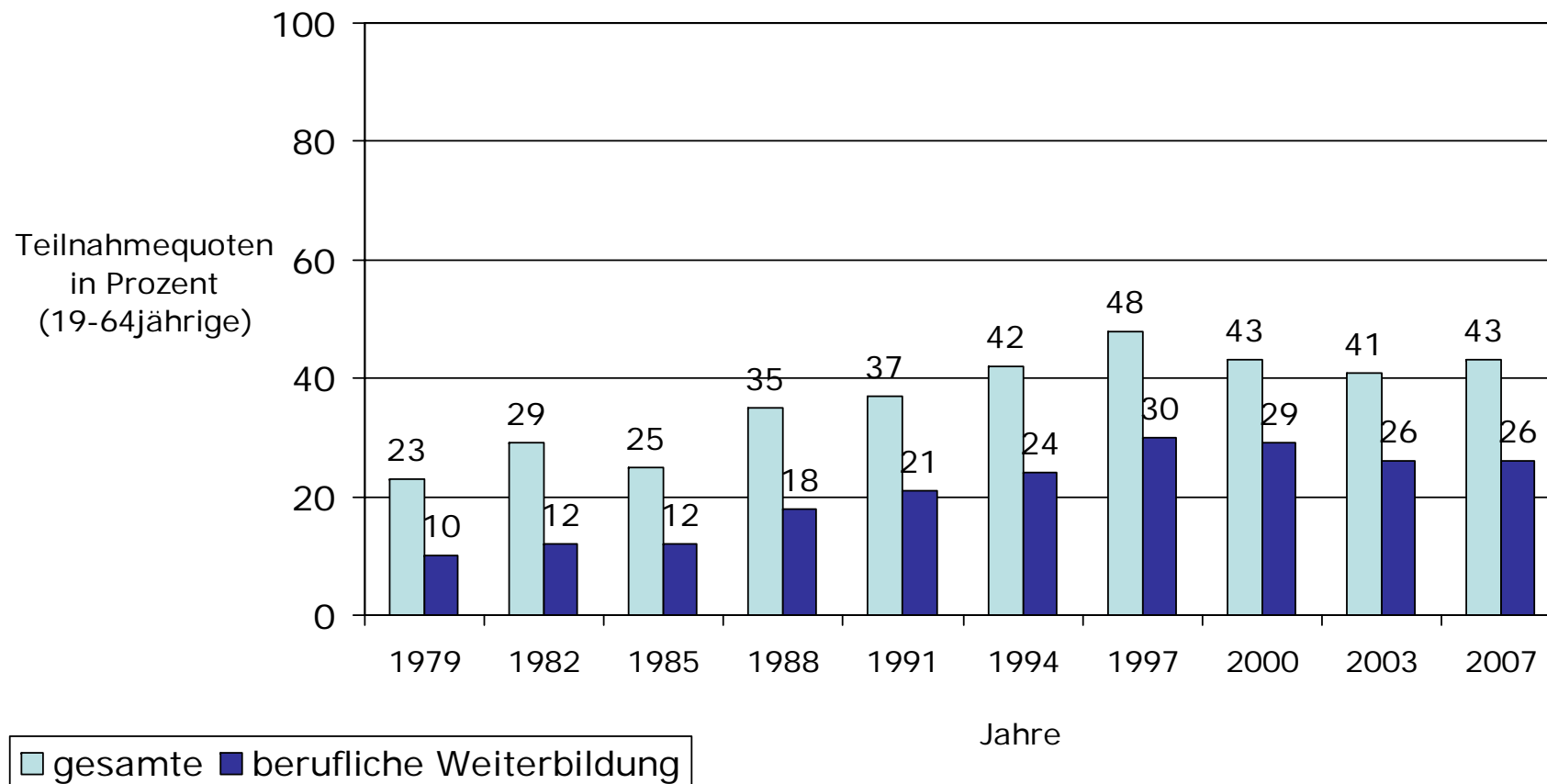
## 2. Weiterbildung: Lösung oder Problem?



# Berufliche Weiterbildung

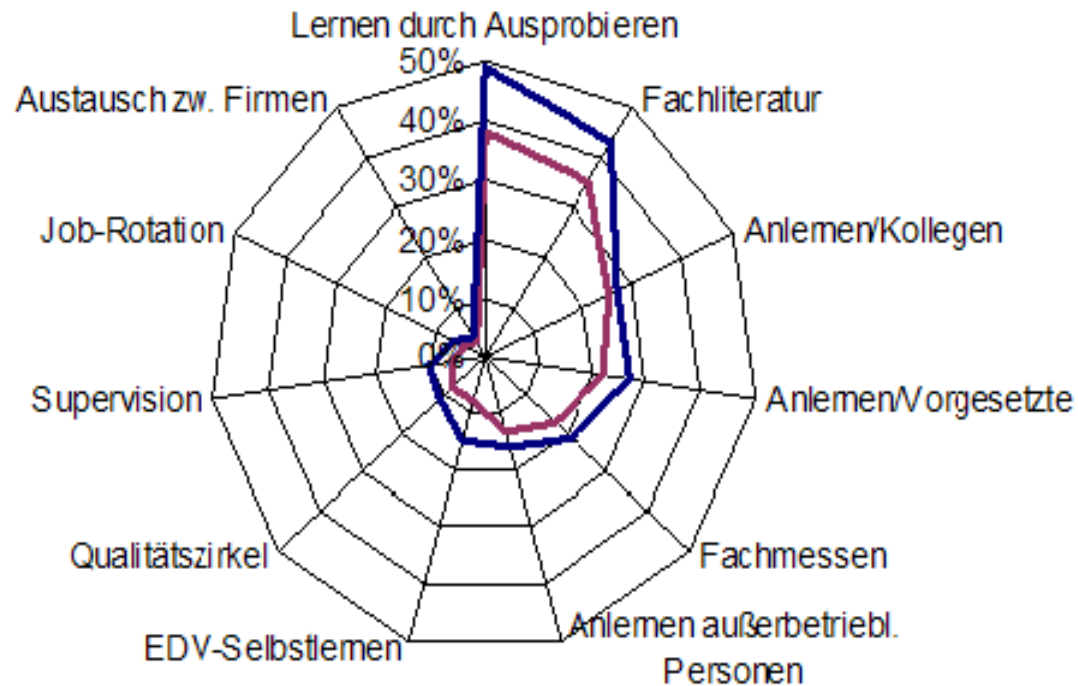
# Weiterbildungsteilnahme in Deutschland (1979 – 2007)

(BSW)

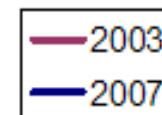


# Zunahme informeller beruflicher Weiterbildung (2007)

(BSW IX und BSW-AES)

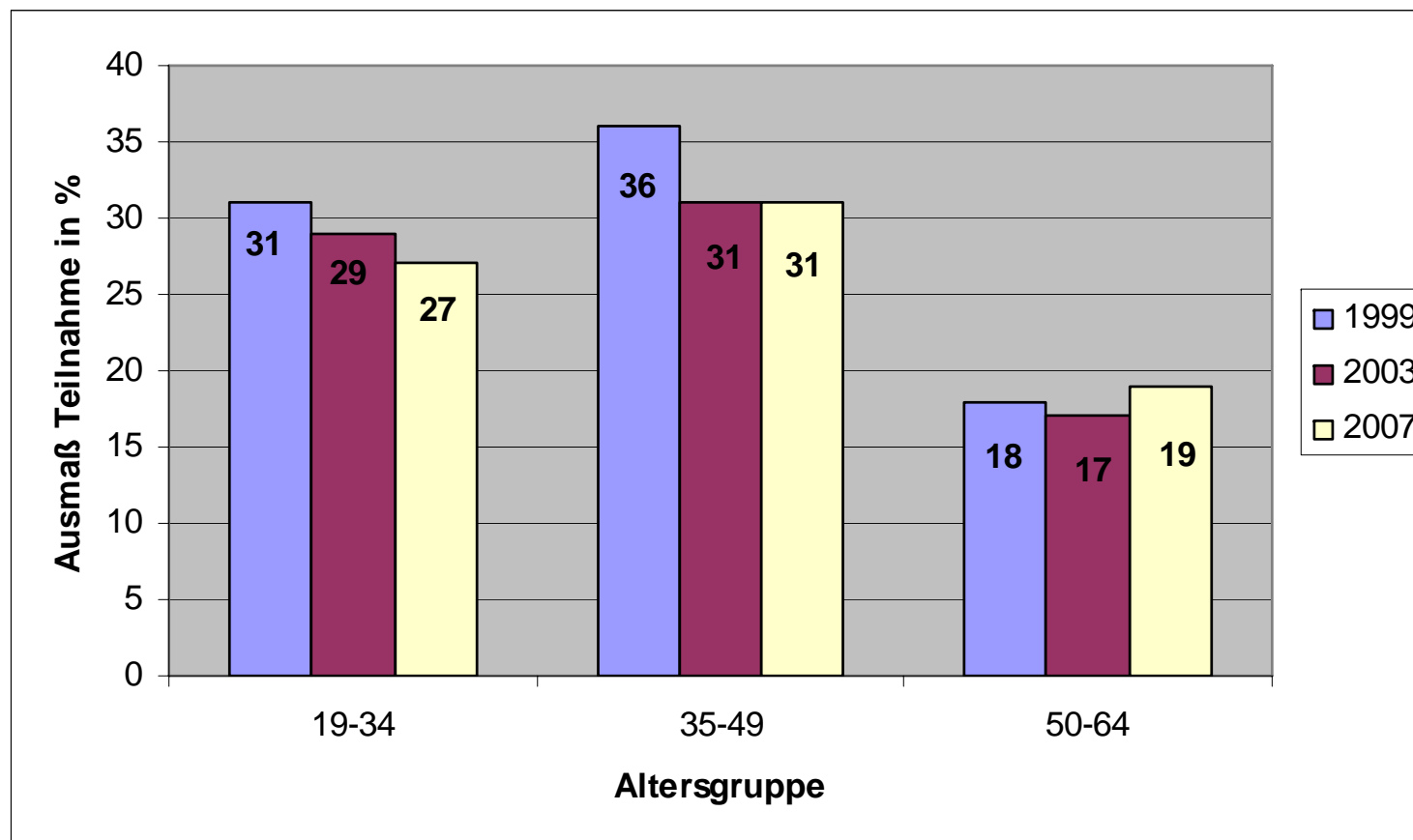


Basis: Teilnahmequote erwerbstätiger Befragte



# Teilnahmequoten Äterer an beruflicher Weiterbildung (1999 – 2007)

(BSW und BSW-AES)



# Direkte Ausgaben für Weiterbildung

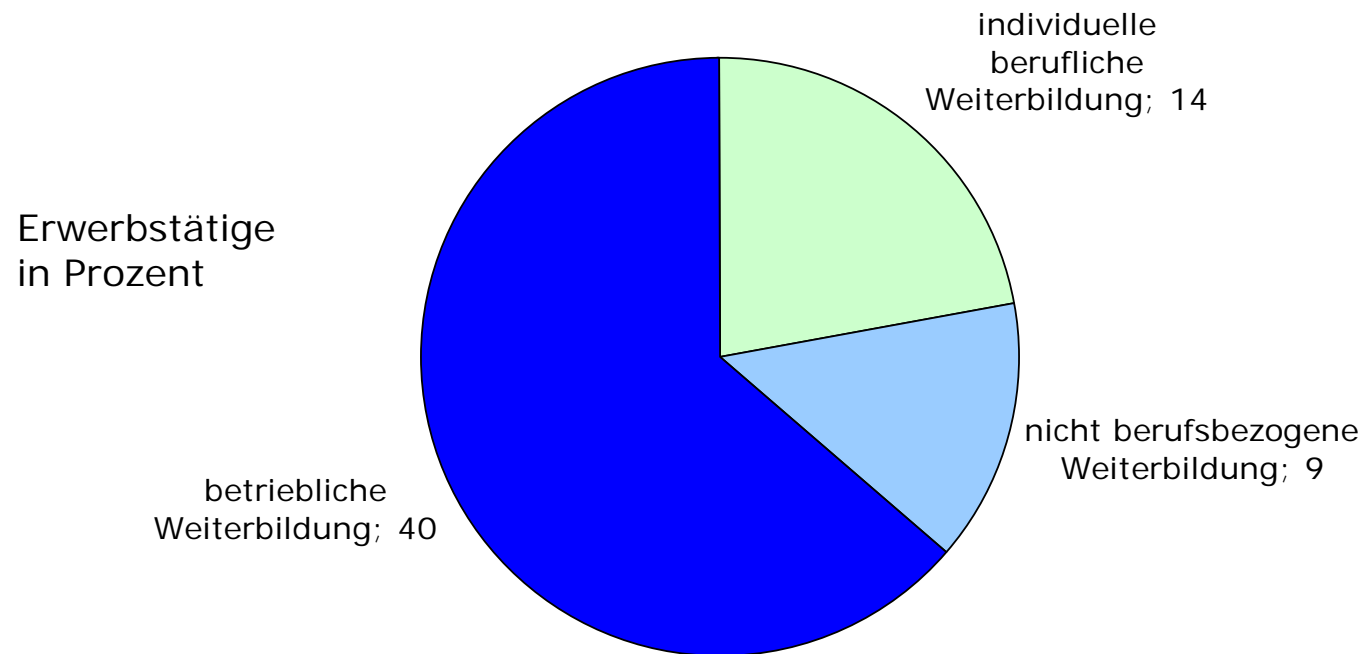
(in Mrd. Euro und Prozent)

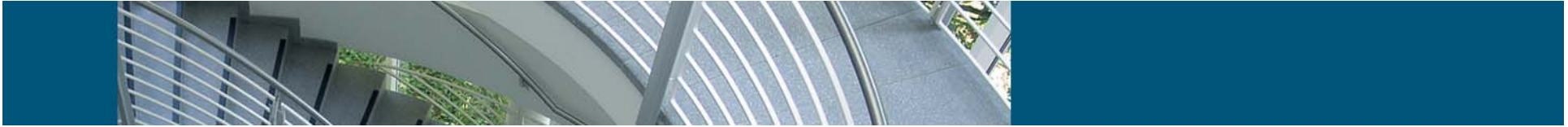


Jahr	1996	1998	2000	2002	2004	2006
<b>Öffentliche Hand</b>	1,5 Mrd. 5,4%	1,5 Mrd. 5,2%	1,6 Mrd. 5,6%	1,4 Mrd. 5,1%	1,5 Mrd. 6,0 %	1,4 Mrd. 6,0 %
<b>Betriebe</b>	9,6 Mrd. 34,6%	11,6 Mrd. 40,2 %	10,3 Mrd. 35,9 %	9,4 Mrd. 33,9 %	9,1 Mrd. 36,2 %	10,0 Mrd. 41,3 %
<b>Individuen</b>	8,7 Mrd. 31,2 %	9,4 Mrd. 32,4 %	9,9 Mrd. 34,6 %	10,3 Mrd. 37,0 %	10,9 Mrd. 31,2%	11,4 Mrd. 47,4 %
<b>BA</b>	8,0 Mrd. 28,8%	6,4 Mrd. 22,1%	6,8 Mrd. 23,8 %	6,7 Mrd. 24,1%	3,6 Mrd. 14,3 %	1,3 Mrd. 5,4%

# Teilnahmequoten nach Art der Weiterbildung in Deutschland (2007)

(AES)





# Betriebliche Weiterbildung



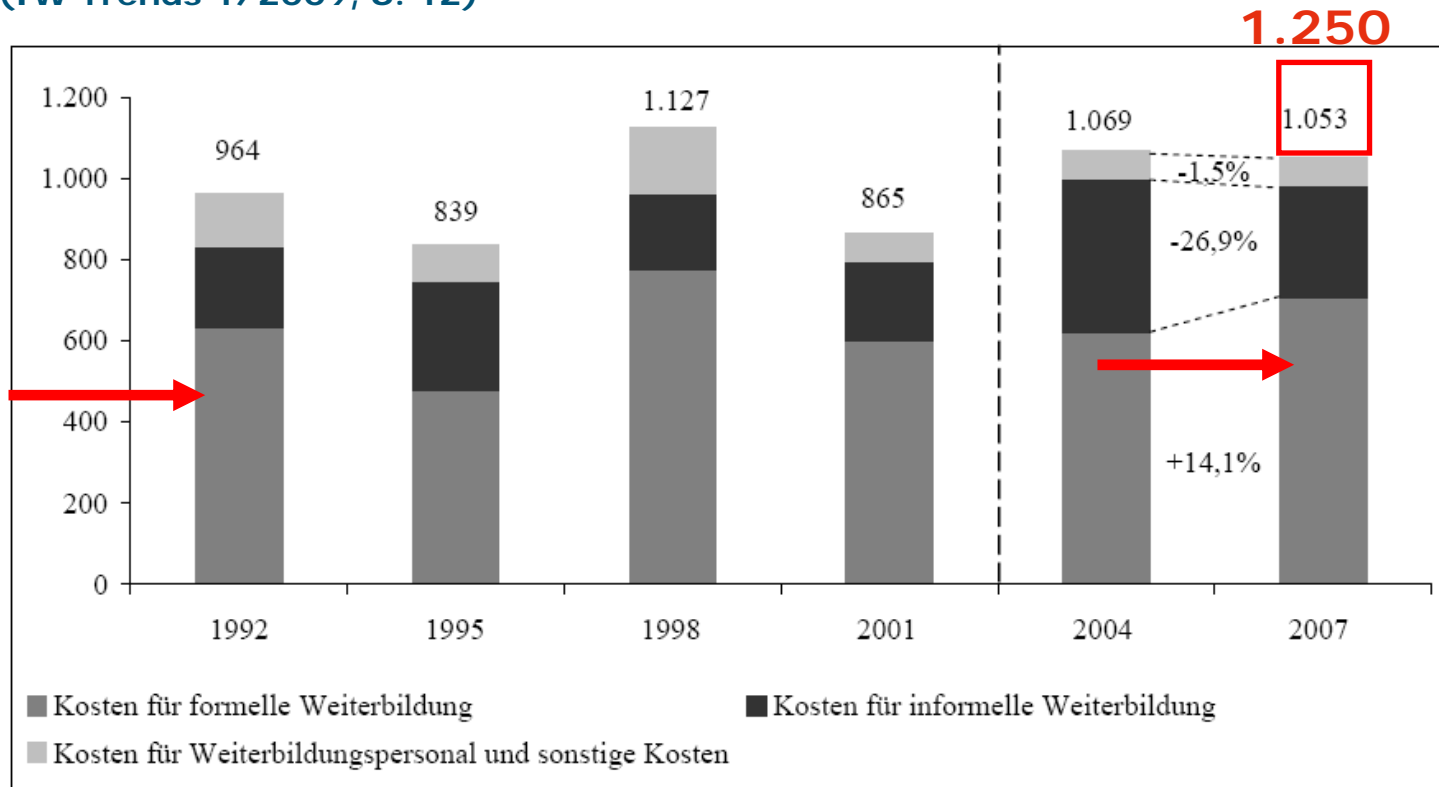
## Problemlage

- „Wir haben hohe Energiekosten.“
- „Wir haben Entsorgungsprobleme.“
- „Mein PC funktioniert nicht.“
- „Unser Krankenstand ist hoch.“
- „Wir haben eine hohe Fehlerquote.“
- „Es kommen zu wenige Verbesserungsvorschläge.“

**„Von hundert Betrieben gibt es vielleicht fünf, mit denen problemlos über das Thema Qualifizierung gesprochen werden kann.“  
(Bildungsdienstleister, Augsburg)**

# Kosten betrieblicher Weiterbildung

(IW Trends 1/2009, S. 12)

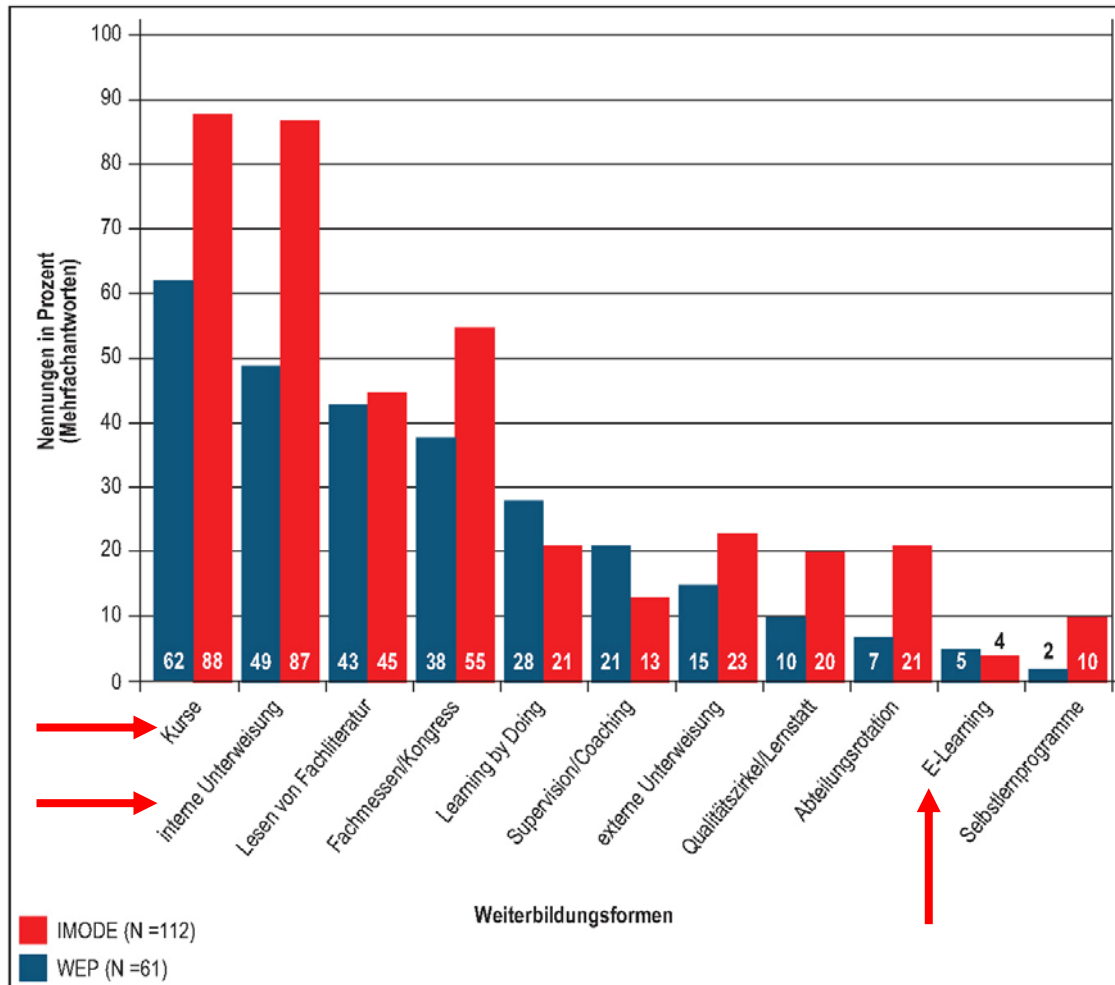


Daten für 2004 und 2007 sind aufgrund der unterschiedlichen Erhebungs- und Hochrechnungsmethode nicht unmittelbar mit den Daten bis einschließlich 2001 vergleichbar.

Quelle: IW-Weiterbildungserhebungen, diverse Jahrgänge

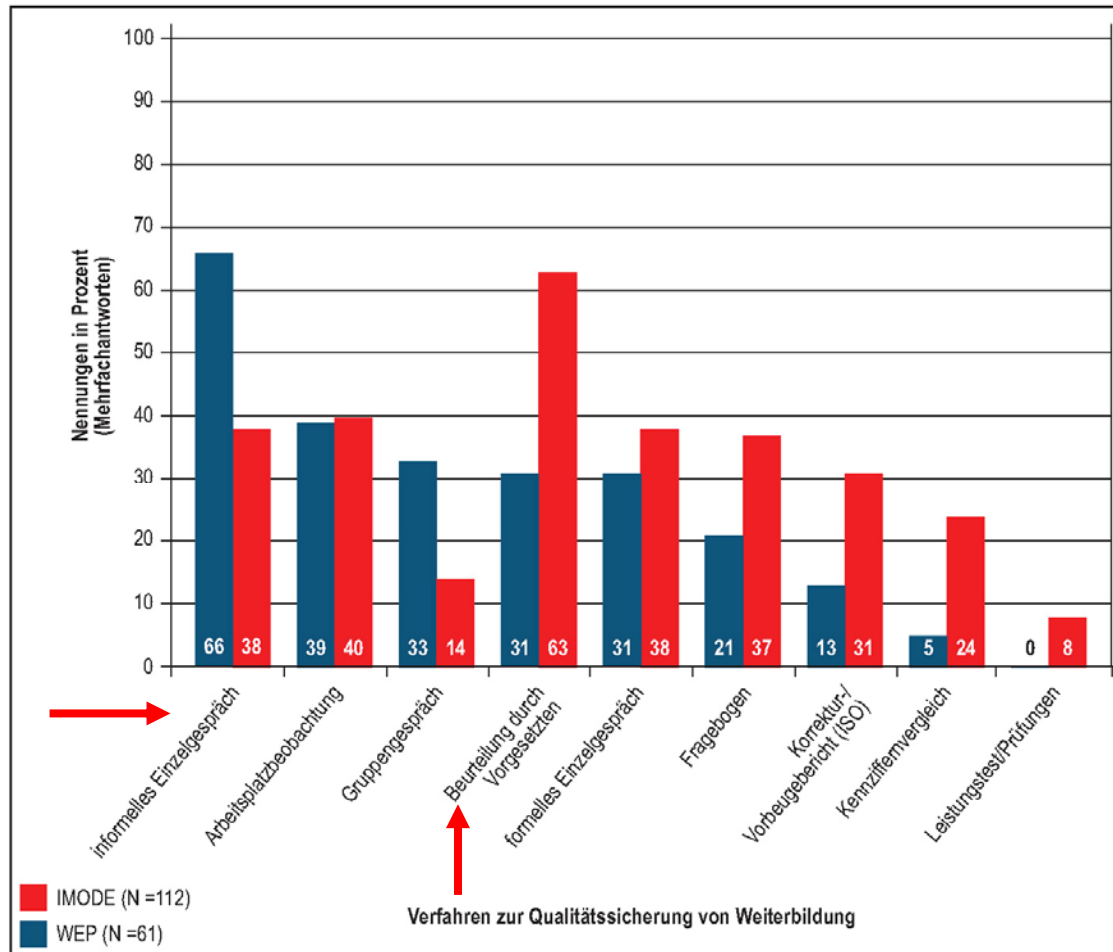
# Weiterbildungsformen

Berlin 2007; Deutschland 2005 (Löffelmann 2009)



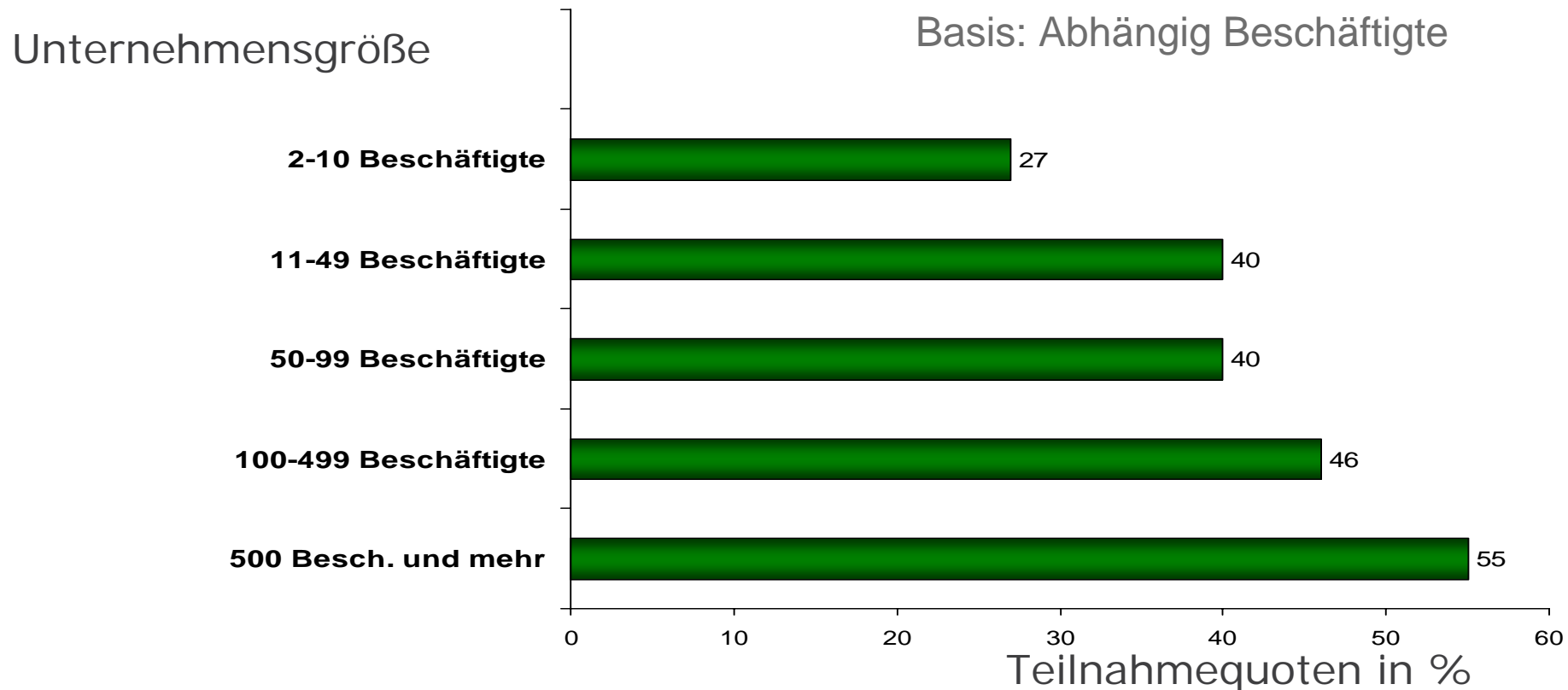
# Qualitätssicherung

Berlin (2007); Deutschland (2005) (Quelle: Löffelmann 2009)



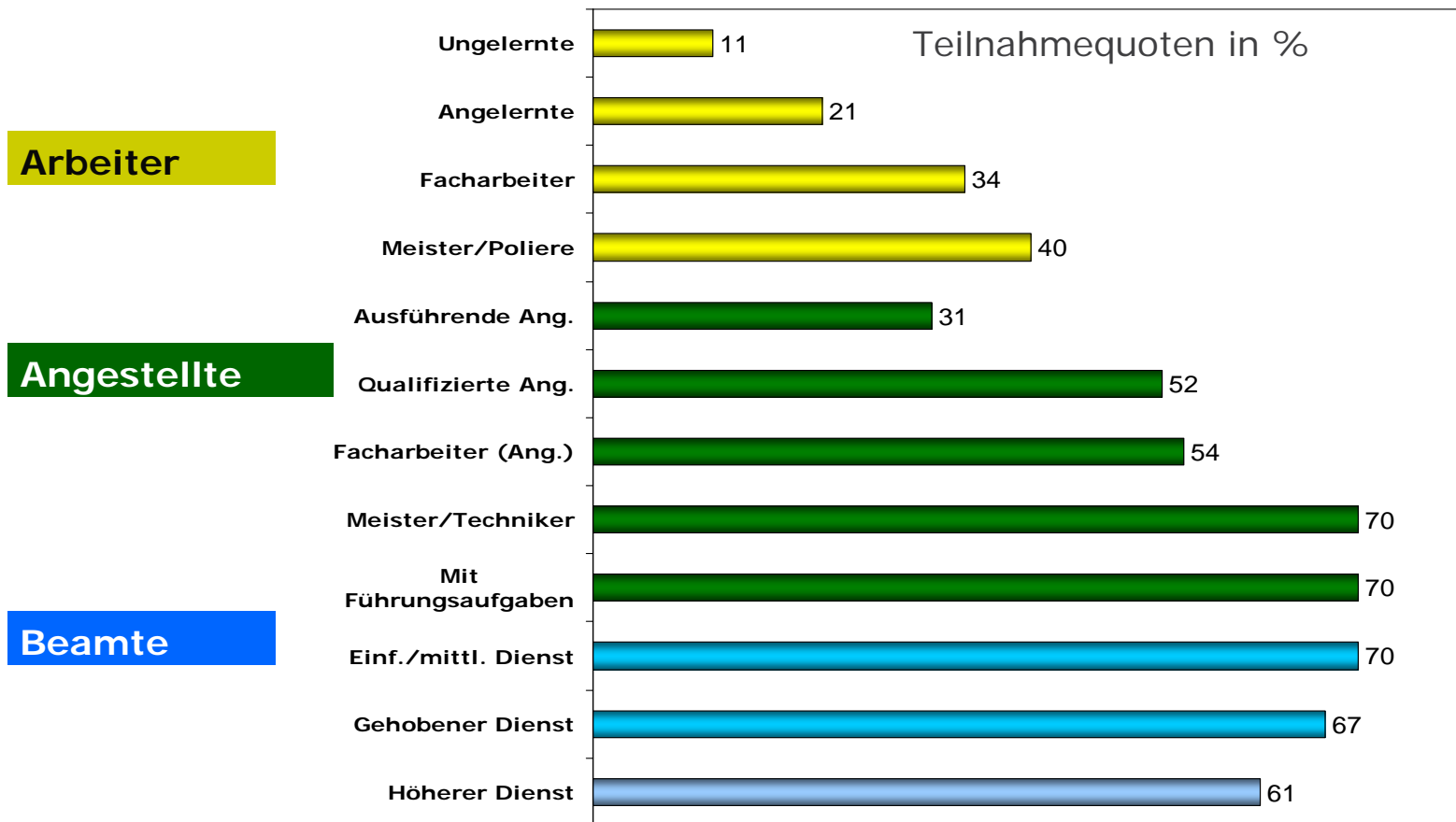
# Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Unternehmensgröße (2007)

(TNS Infratest)



# Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen (2007)

(AES)





## Betriebliche Weiterbildung (in KMU)



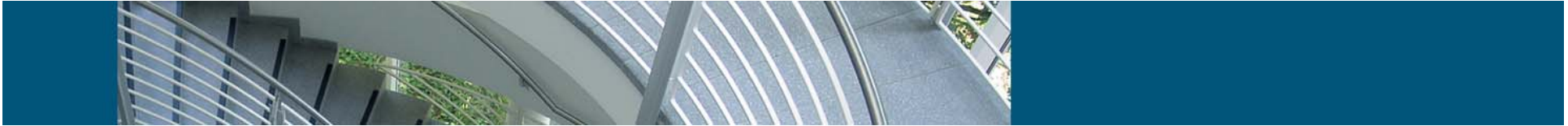
- **Bedarfsermittlung:** schwierige Prognosen für latenten Bedarf
- **Lernkultur:** Kurse dominieren, aber immer mehr wird außerhalb der Arbeitszeit und arbeitsplatznah gelernt
- **Qualitätssicherung und Wirtschaftlichkeit:** Hausverstand gibt den Ton an
- **Wirtschaftlichkeit:** Stagnation der betrieblichen Aufwendungen in Zeit und Geld
- **Professionalisierung:** KMU fehlen interne Strukturen, Expertise und Kapazitäten zur Weiterbildung
- **Disparitäten in der Beteiligung:** Beschäftigte in KMU, An- und Ungelernte, Ältere
- **Internationaler Vergleich:** Deutschland im Mittelfeld



## Gründe



- Betrieblicher Zweck
- Widersprüche:
  - sparen versus investieren in Arbeitskraft
  - allgemeines Interesse (aller Betriebe) an den Resultaten beruflicher Bildung (z.B. Mobilität) versus passgenaue Ausrichtung betrieblicher Weiterbildung wegen der finanziellen Situation einzelner Betriebe
  - Variabilität des Weiterbildungsbedarfs, weil er gleichzeitig Resultat und Voraussetzung geschäftlicher Erfolge ist
  - Interventionen wegen fehlender Identität von Arbeiten und Lernen



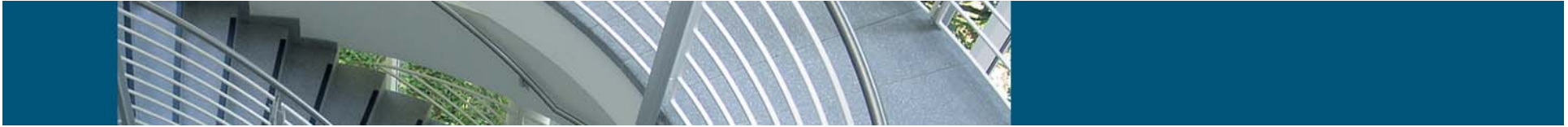
### 3. Perspektiven und Gestaltungsvorschläge



# Zukunftsthemen



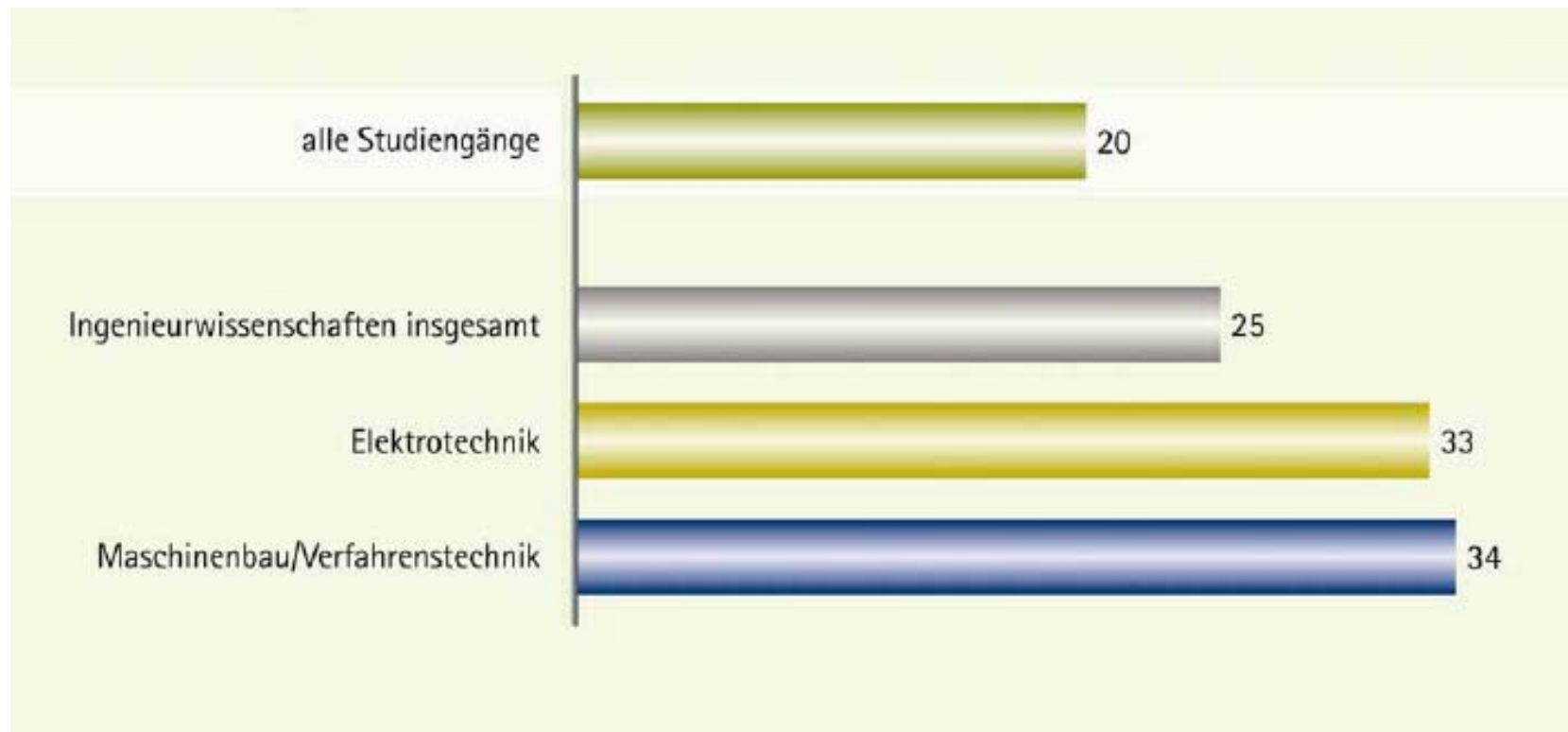
- Material- und Energieeffizienz
- demographischer Wandel
- Bildungscontrolling: stärkere Legitimierung
- Lean-Weiterbildung: Kostensenkung und Wirtschaftlichkeit
- Change Management: Neupositionierung der Unternehmen am Markt
- Investitionsbereitschaft der Mitarbeiter für Weiterbildung
- Leistungsbereitschaft und –fähigkeit der Mitarbeiter: Gesundheit, Motivation, Loyalität, Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Neue Lernkultur: arbeitsplatznahes Lernen statt Kurse, Qualitätssicherung betrieblicher Weiterbildung, Kompetenzbilanzierung und Wissensbilanzen
- Mobilisierung der Qualifikationsreserven: Studienabbrecher, Ältere, Migranten, Geringqualifizierte



## Mobilisierung von Qualifizierungsreserven

# Studienabbruchquoten in Deutschland (1999 – 2001) in Prozent

(HIS-Studienabbruchstudie 2008)



# Anzahl der Studienabbrecher (2008)

(eigene Berechnung nach Statistisches Bundesamt 2008; Heublein 2008)



	Ingenieurwissenschaften				Informatik			
	Universität		Fachhochschule		Universität		Fachhochschule	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>Studienanfänger in 2004</b>	34.041	100%	50.921	100%	16.378	100%	14.036	100%
<b>Studienabbruch</b>	↓		↓		↓		↓	
<b>davon Abbrecher in 2008</b>	8.510	25%	13.239	26%	5.240	32%	3.509	25%
	↘		↘		↘		↘	
<b>Abbrecher in 2008 insgesamt</b>	<b>21.750</b>				<b>8.750</b>			

## Arbeitsmarktintegration von Migranten

- Arbeitslosenquote unter Migranten ist überproportional hoch
- Migranten sind häufig auf Arbeitsplätzen weit unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt
  - Migranten sind in der Berufsgruppe der Niedrigqualifizierten deutlich überrepräsentiert (vgl. OECD 2005, S. 37)
  - 500.000 zugewanderte Akademiker gehen einer unqualifizierten oder nicht ausbildungsadäquaten Tätigkeiten nach (vgl. Beauftragte 2007, S. 77)
- Kompetenzen finden keine ausreichende Berücksichtigung bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt



## Handlungsbedarf bei Studien- abbrechern, Migranten ...



- berufliche Integration dauert lange
- Kompetenzen sind für Betriebe intransparent
- Einzelfallbearbeitung bei der Anerkennung oder Anrechnung
- Anerkennung formaler Qualifikationen bei Migranten schwierig  
Ausländische Berufsqualifikationen, zu denen es in Deutschland keinen vergleichbaren Abschluss gibt, werden systembedingt nicht anerkannt
- Verfahren zur Kompetenzfeststellung und -zertifizierung auch informell erworbener Kompetenzen finden bislang keine Anwendung

**Potentiale werden wenig und unsystematisch genutzt!**

# Kompetenzpässe

- Übergang Schule – Ausbildung – Beruf  
„Qualipass“
- Beruf (betrieblich + überbetrieblich)  
„Qualifizierungspass“ (VW AG)  
„TalentKompass NRW“
- Ehrenamt  
Kompetenzbilanz aus Freiwilligen-Engagement
- Privatleben  
Kompetenznachweis Kultur
- Übergreifende Ansätze  
ProfilPASS

**Einschätzen**

	stimmt nicht		stimmt	So bin ich besonders gerne
Ich kann die Informationen bekommen, die ich benötige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann Informationen systematisch ordnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann Informationen bewerten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann aus Informationen neue Ideen entwickeln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann Informationen weitergeben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann Informationen kombinieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

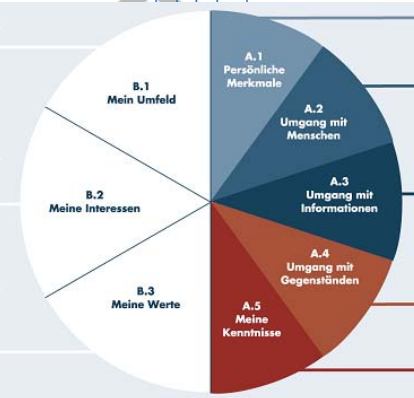
**2. Schritt: Beschreiben**      **3. Schritt: Auf den Punkt bringen**      **4. Schritt: Bewerten**

Was habe ich im Einzelnen getan? Wie bin ich vorgegangen?      Was kann ich? Was habe ich gelernt?      Niveau: A | B | C1 | C2      In w elchen anderen Zusammenhang habe ich diese Fähigkeiten genutzt?

**ProfilPASS**  
GELERNT IST GELERNT

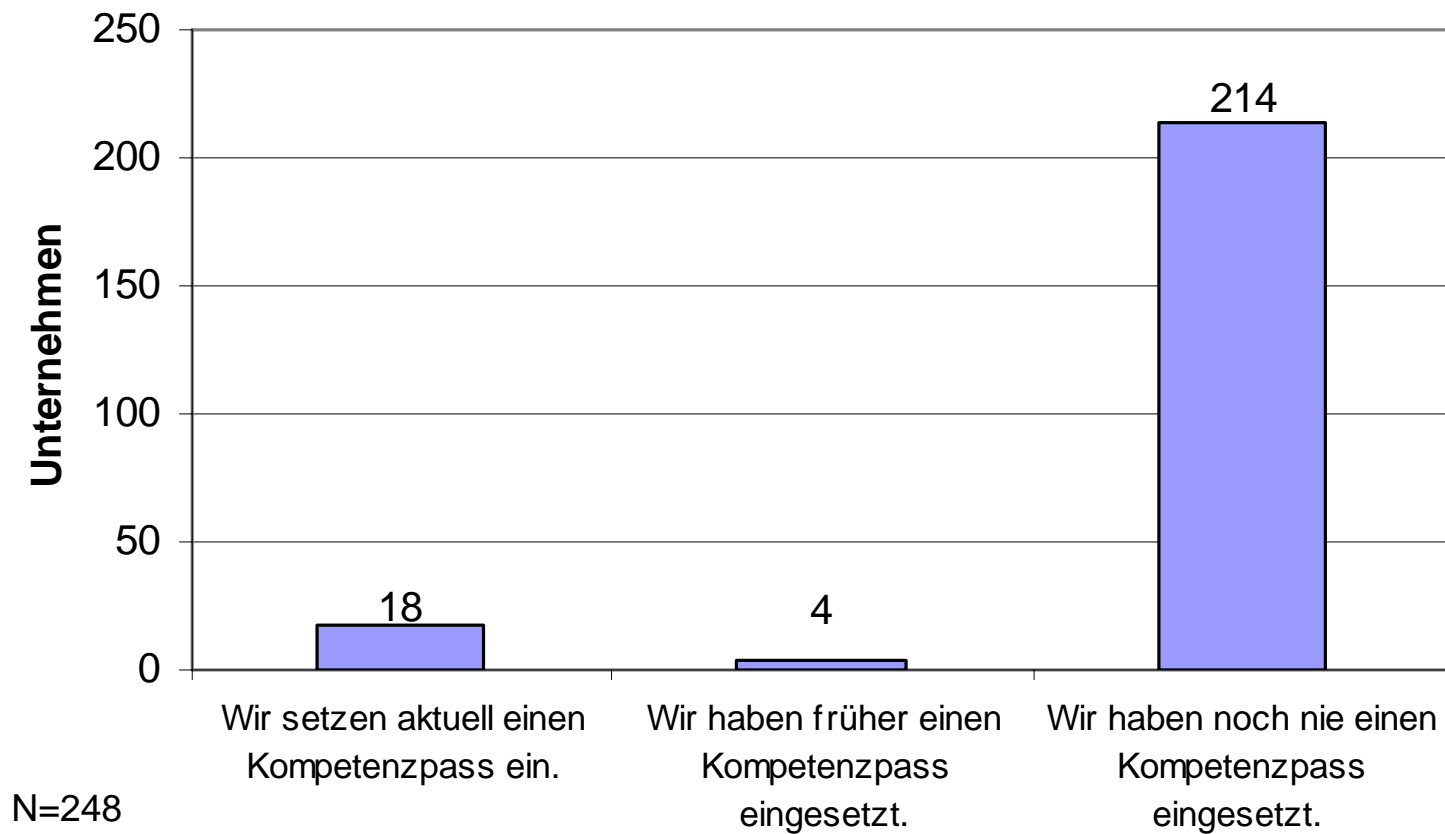
Einleitung

- 1 Mein Leben – ein Überblick
- 2 Meine Tätigkeitsfelder – eine Dokumentation
- 3 Meine Kompetenzen – eine Bilanz
- 4 Meine Ziele und die nächsten Schritte
- 5 ProfilPASS Plus



The circular diagram consists of two concentric rings. The outer ring is divided into five segments labeled A.1 to A.5: A.1 Persönliche Merkmale, A.2 Umgang mit Menschen, A.3 Umgang mit Informationen, A.4 Umgang mit Gegenständen, and A.5 Meine Kenntnisse. The inner ring is divided into three segments labeled B.1, B.2, and B.3: B.1 Mein Umfeld, B.2 Meine Interessen, and B.3 Meine Werte.

# Einsatz von Kompetenzpässen in Betrieben (2009)



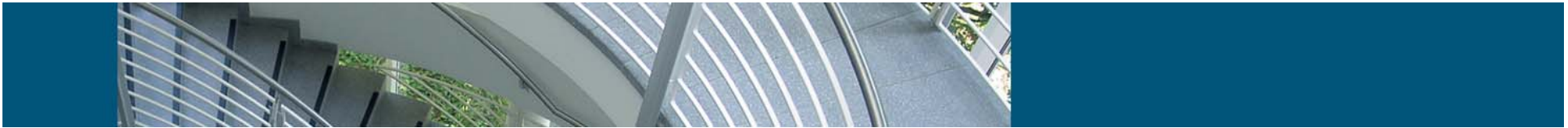


## ein Schritt: Kompetenzpässe



- Systematische Erfassung von Lernaktivitäten und -ergebnissen aus formalen, non-formalen und informellen Lernkontexten: Beschreibung von Tätigkeiten, Sammlung von Teilnahmebescheinigungen, Ermittlung von Kompetenzen
- Strukturierung und Erleichterung der Beurteilung von Lernergebnissen: vorgegebene Bewertungsstufen, Selbsteinschätzung
- Reflexion zur Stärkung des Selbstbewusstseins und der Dialogfähigkeit
- Orientierungshilfe in Lernkontexten
- Kompetenzpässe in Betrieben für Mitarbeitergespräche, Feststellung von Bildungsbedarf, Begleitung des Führungskräftenachwuchses, Erstellung von Kompetenzprofilen bei Azubis, Berufseinsteigern, neuen Mitarbeitern ...

- **Betreuung und Beratung für Arbeitnehmer und Betriebe nötig**
- **„Navigationssystem“ für Betriebe**



## Förderung

**weiter bilden**  
Initiative für berufsbegleitende Bildung

# Konzept



- Anknüpfung an vorhandenen Aktivitäten der Sozialpartner
- Förderung „gemeinsamer Maßnahmen“ der Sozialpartner
- Stärkung der Rolle der Sozialpartner im Bereich der betrieblichen Weiterbildung
- Entwicklung **branchenbezogener Strategien** zur beruflichen Weiterbildung

partnerschaftliche Entwicklung, Begleitung und Umsetzung des Programmes durch BMAS, BDA und DGB





## Ziele



Beitrag zur **Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung** von Beschäftigten durch:

1. Ermittlung des branchenspezifischen Qualifikationsbedarfs und Unterstützung der Sozialpartner bei der **Vorbereitung einer Sozialpartnervereinbarung** zur Weiterbildung
2. Verbesserung der **Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben**
3. **Verbesserung der Rahmenbedingungen** betrieblicher Weiterbildung
  - ⇒ Stärkung der Beratungsstrukturen
  - ⇒ Ermittlung von betrieblichem Qualifizierungsbedarf
  - ⇒ Transfer bewährter Instrumente und Verfahren in die Praxis
  - ⇒ Kooperationen in der Weiterbildung
  - ⇒ Stärkung der Qualität und Erfahrungsaustausch

# Förderung

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Europäischer Sozialfonds

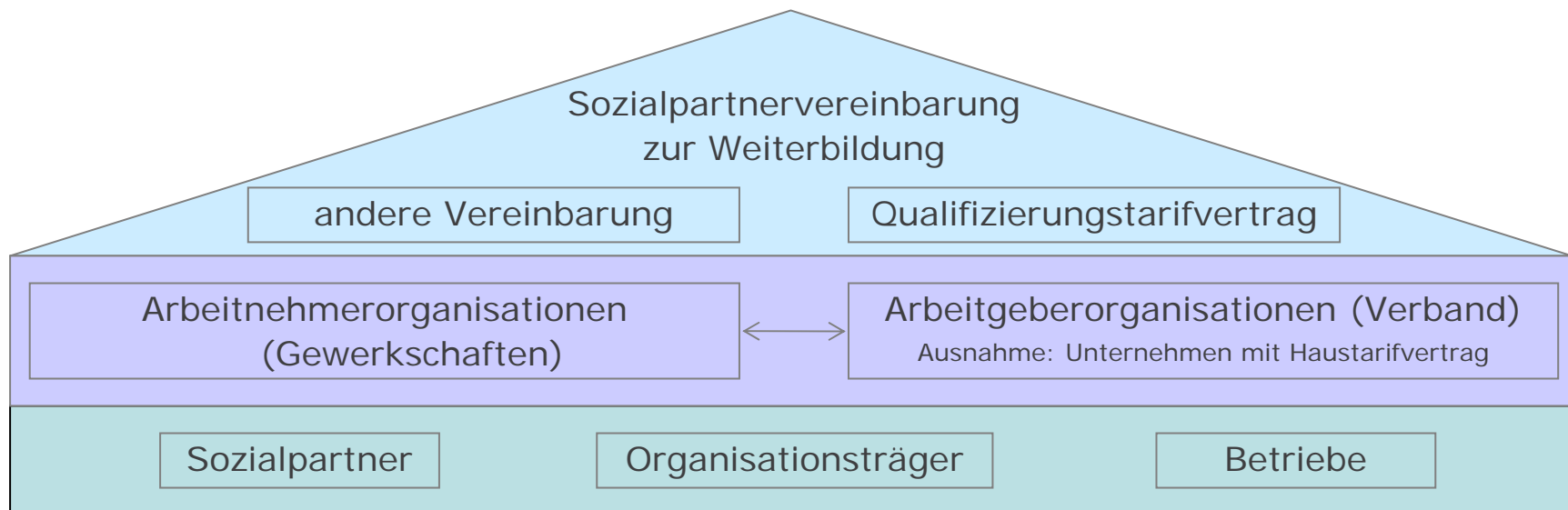


# Partner

- BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)



# Zuwendungsempfänger



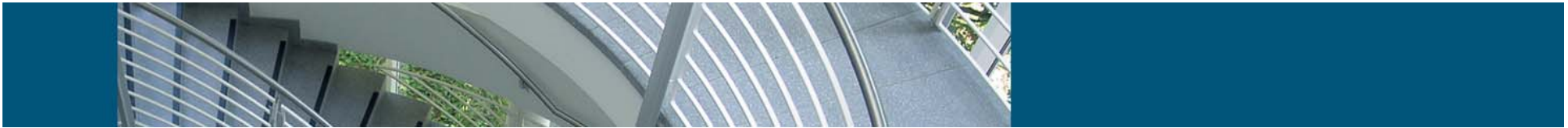


## Situation



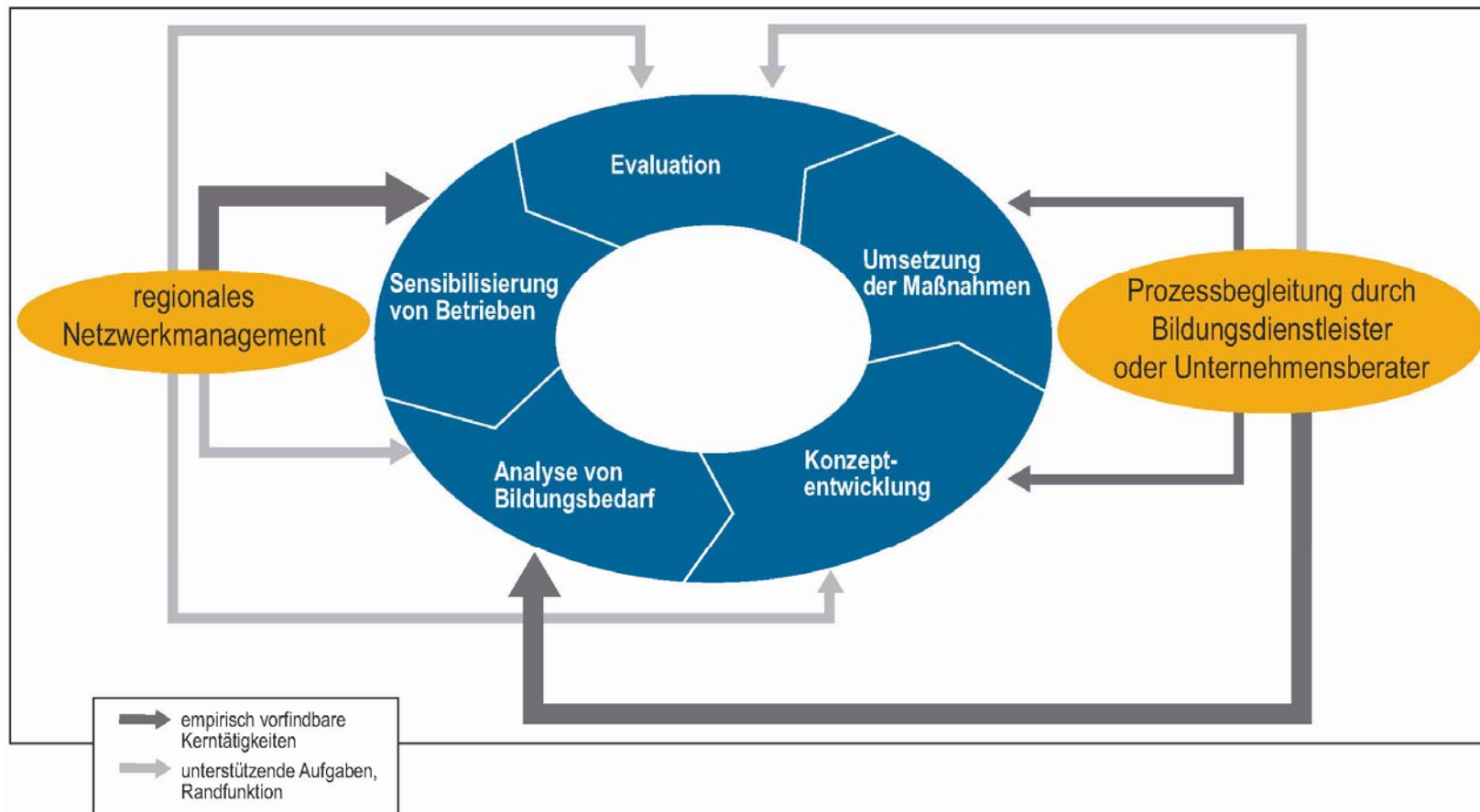
- Veröffentlichung der Sozialpartnerrichtlinie: 7. April 2009
- Förderperiode: 2009 – 2013
- Fördermittel: 140 Mio. €  
(ESF- und Bundesmittel)
- Projektanträge: ca. 30

**Förderinstrumente nutzen und ausbauen!**



## Beratung von KMU

# Funktionen





## Lage



- periphere Dienstleistung mit wenig klaren Konturen, rudimentären Funktionen, diffusen Strukturen und unzureichender Ausstattung
- Begleitdimension zu anderen Dienstleistungen\*
- wenig professionelle und pragmatische Beratungspraxis
- Konzentration auf Sensibilisierung, Bedarfsermittlung und Kurse
- Ansätze zur Qualifizierungsberatung wenig erforscht

**\* Schätzung nach Rambøll Management 2007, S. 218:  
Ca. 1 Prozent der Beratungsinstitutionen bieten nur  
Beratungsdienstleistungen an.**

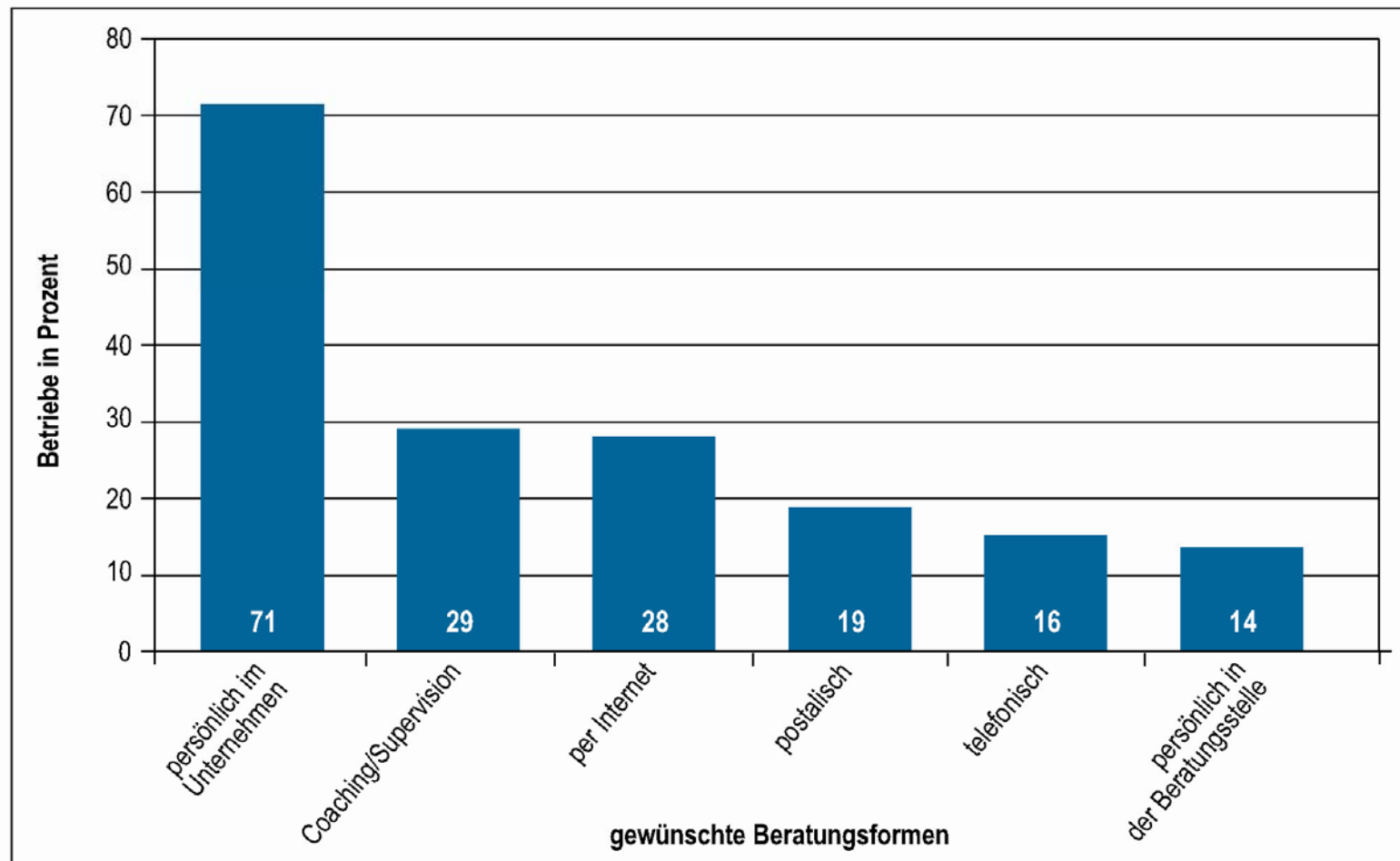
## Betriebliche Kritik

- **Ziele:** Verkauf von Bildungsangeboten, Konzentration auf Kurse
- **Maklerrolle:** gemakelt werden können nur fertige Produkte
- **Zugang:** nicht zur Qualifizierung
- **Konzepte:** Einsatz vorgefertigter Instrumente, ungenügende Nutzung betrieblicher Expertise, kein pädagogisches Konzept
- **Professionalität:** Wirtschaftlichkeit und Qualitätssicherung sind keine Themen
- **Erkennbarkeit:** keine Flächendeckung, selten explizites Aufgaben- und Handlungsfeld, keine Erwartungssicherheit

**keine vorkonfektionierte Dienstleistung = Orientierung am Bedarf der Betriebe**

# Gewünschte Beratungsformen in der Qualifizierungsberatung

(N=112; Döring/Rätzel 2007, S. 201)



## Methoden und Formen

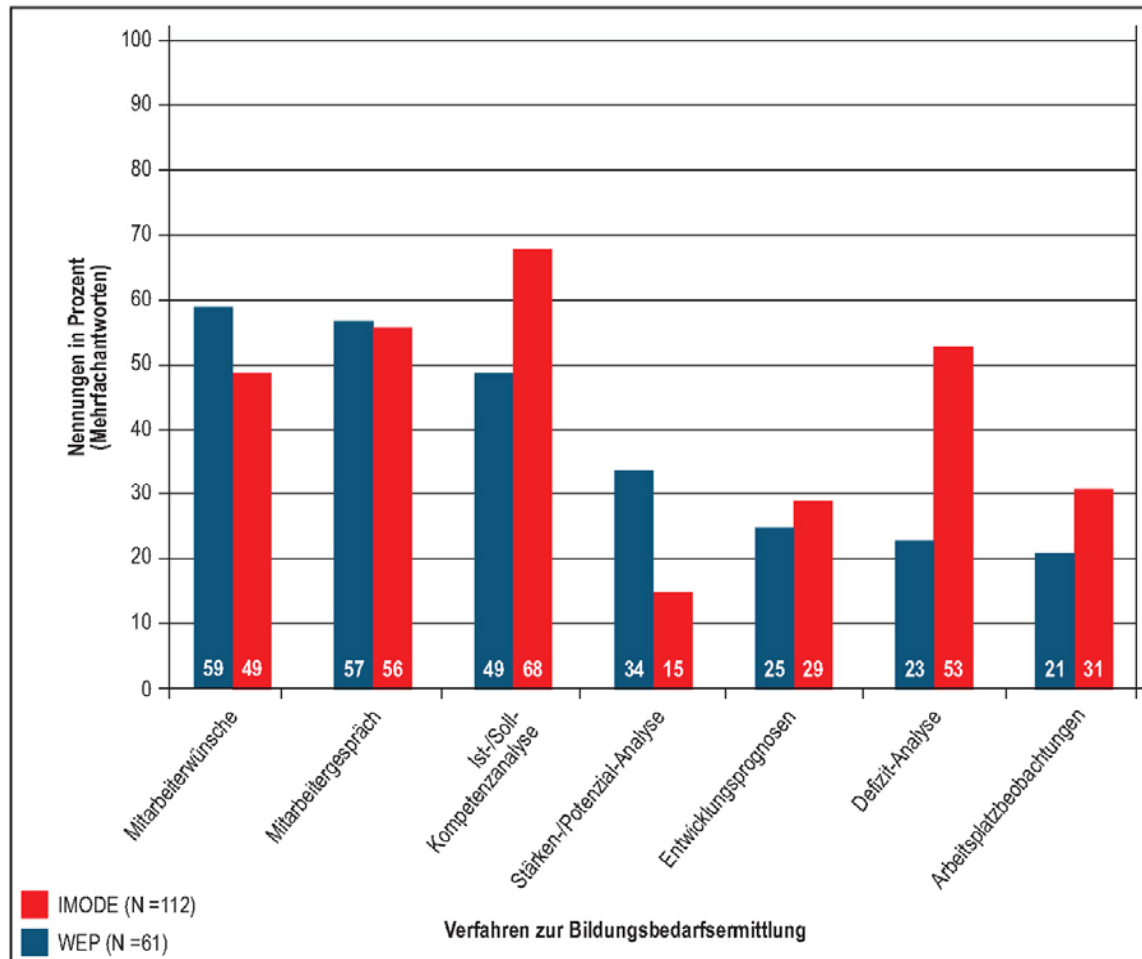
- Qualitätssicherung der Beratungsprozesse
  - Neutralität und Prozessnähe sichern
  - gemeinsames Lernen statt verkaufen propagieren
- Neue Beratungsformen
  - automatisierte Lösungen im Internet (z.B. Alterstrukturanalysen oder zum Bildungscontrolling)
  - D200
- Erhöhung der Professionalität
  - Impulsgeber benötigen Reflexion und Austausch, Beherrschung von Tools



**Vielen Dank für die  
Aufmerksamkeit!**

# Bedarfsermittlung

Berlin 2007; Deutschland 2005 (Löffelmann 2009)



# Betriebliche Weiterbildung: Veranstaltungsarten

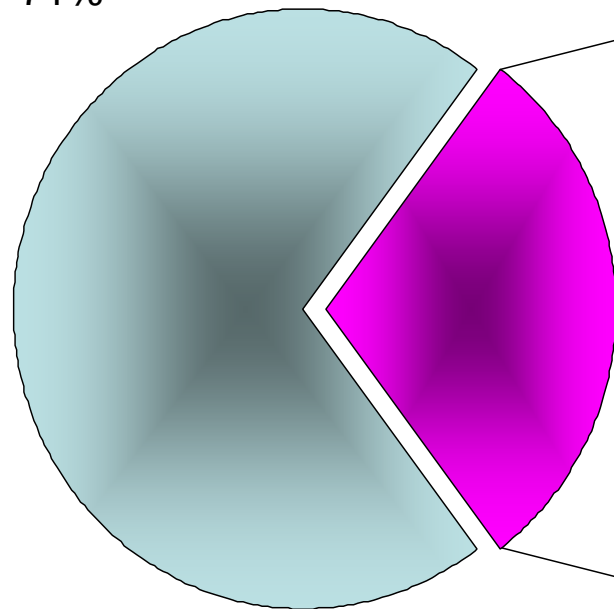
(TNS Infratest)



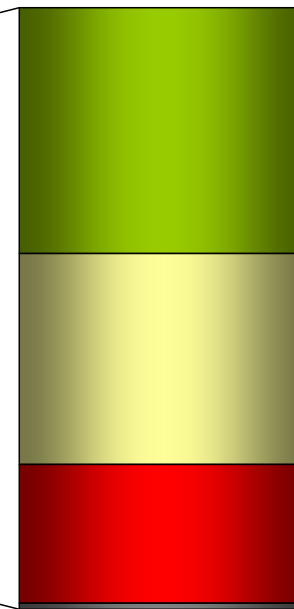
Basis: alle 19-64Jährigen

Basis: Teilnahmefälle BWB

Nichtteilnehmer  
71%



Teilnehmer  
29%



Kurse länger  
als 1 Tag  
41%

Kurse ein Tag  
oder kürzer  
35%

Einzelunter-  
weisungen am  
Arbeitsplatz  
23%

andere  
1%



## Internationales Mittelmaß?



- Nach dem EU-Benchmark-Indikator zum lebenslangen Lernen ist Deutschland ein schwach entwickeltes Land und weit davon entfernt, diese Zielgröße zu erreichen (7,5 % in 2006; direkt hinter Belgien).
- Die Weiterbildungsbeteiligung ist in Deutschland relativ hoch (direkt nach Skandinavien und UK).
- Verzerrungen durch die nicht vergleichbaren Systeme der Erstausbildung



## Beispiele Qualifizierungstarifverträge



- Qualifizierungstarifvertrag in der Feinstblechpackungsindustrie Nord
- Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg
- Ergänzungstarifvertrag Qualifizierung Debis
- Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten der Textilindustrie und der Bekleidungsindustrie
- Tarifvertrag zur Gestaltung des demografischen Wandels zwischen dem Arbeitgeberverband Stahl e.V. und IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen
- Tarifvertrag zur Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie
- Weiterbildungstarifvertrag (TV55) der Deutschen Telekom AG
- § 5 „Qualifizierung“ des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVÖD)
- Tarifvertrag Qualifizierung zwischen dem Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e.V. und ver.di