

Digitalpakt Weiterbildung

Präambel

Der digitale Wandel wird in der Wirtschaft unaufhaltsam zu neuen Anforderungen an Unternehmen und ihre Beschäftigte sowie zu neuen Arbeitsbedingungen führen. Darüber hinaus verändern sich Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage und zwar so, dass in gewissen Umfang mit Ungleichgewichten auf den berufsspezifischen Arbeitsmärkten zu rechnen ist: Gewisse Berufe werden ganz wegfallen, andere neu entstehen. Aber vor allem verändern sich viele Berufe in grundlegender Weise ("Arbeit 4.0").

"Wirtschaft 4.0" bzw. "Arbeit 4.0" darf man sich jedoch keineswegs als Zustand vorstellen, der irgendwann in naher oder ferner Zukunft erreicht werden könnte. Es handelt sich vielmehr um einen durchgängigen, vielleicht nie abgeschlossenen Prozess sich stetig verändernder Herausforderungen, die stets von Neuem bewältigt werden müssen.

Die Antwort auf die Herausforderungen, vor die die Gesellschaft und die in ihr lebenden Menschen durch den tiefgreifenden technologischen und demografischen, damit auch wirtschaftlichen und sozialen Wandel gestellt werden, lautet:

Lebensbegleitendes Lernen.

Nur durch ein solches können sich die Menschen stetig immer neuen Anforderungen anpassen. Anpassung wiederum sichert auf Dauer den Zugang zum bzw. den Verbleib im Arbeitsleben, damit auch die Möglichkeit sozialer Teilhabe.

Menschen unterschiedlichen Lebensalters, unterschiedlicher Herkunft, Bildung und beruflicher Kompetenz stellt der digitale Wandel vor Herausforderungen jeweils ganz anderer Art. Besonders stark betroffen – und bisher auch mit den Problemen weitgehend alleine gelassen – sind bereits berufstätige Menschen.

Der OECD-Beschäftigungsausblick 2019 (April 2019), das Strategiepapier der 'Nationalen Weiterbildungsstrategie' (Juni 2019), die Prognose des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales "Digitalisierte Arbeitswelt" (Juni 2019) sowie der IAB-Forschungsbericht "Folgen von beruflichen Passungsproblemen und Weiterbildungsbedarf in einer digitalisierten Arbeitswelt (Juni 2019) kommen bezüglich der Herausforderungen der Wirtschaft und der Beschäftigten im Zuge des digitalen Wandels zu einem gleichlautenden Resümee:

Die digitale Transformation wird nur durch berufliche Weiterbildung gelingen!

Die Bündnispartner stimmen überein, dass gerade kleine und mittlere Unternehmen die berufliche Weiterbildung und damit den digitalen Wandel nicht alleine bewältigen können. Mittelständische Unternehmen bilden aber das Rückgrat der Wirtschaft in Deutschland. Der „Digitalpakt Weiterbildung“ muss daher vor allem an den Bedarfen dieser Unternehmen ausgerichtet sein.

Mit dem 'Digitalpakt Weiterbildung' vereinbaren die Partner Ziele und konkrete Maßnahmen, durch die erstens die Akzeptanz der Weiterbildung als Instrument zur Bewältigung der Herausforderungen des digitalen Wandels in Staat und Gesellschaft erweitert wird sowie zweitens an den individuellen, regionalen und gesellschaftlichen Bedarfen orientierte berufliche Weiterbildungsleistungen zeitgerecht bereitgestellt, tatsächlich in Anspruch genommen und stetig bedarfsgerecht fortentwickelt werden.

Kernziele und Handlungsfelder

1. Weiterbildungszugänge für alle gewährleisten

Die Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt erfordern zunehmend ein hohes Maß an Bereitschaft und Möglichkeit jeder und jedes einzelnen Beschäftigten, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Dieses hatte bereits das Qualifizierungschancengesetz (QCG) erkannt und versucht zu fördern. Trotz dieses Gesetzes ist noch keineswegs der Zugang zu Weiterbildung für jede*n gewährleistet. Denn falls Arbeitgeber – aus welchen Gründen auch immer – sich nicht an der Finanzierung der Weiterbildung beteiligen können oder wollen, laufen den Förderangebote des QCG ins Leere.

Die Partner im 'Digitalpakt Weiterbildung' arbeiten daher gemeinsam daran, allen Beschäftigten, deren berufliche Tätigkeiten im Zuge des digitalen oder technologischen Wandels wegfallen oder sich stark verändern werden, den Zugang zu beruflicher Weiterbildung zu gewährleisten. Dazu bedarf es über die Förderung des QCG hinausgehender neuer Ansätze, die der gemeinsamen Verantwortung von Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und Bildungsträgern für die Weiterbildung als gesamtgesellschaftlicher Aufgabe Rechnung tragen.

Die Bündnisarbeit des 'Digitalpaktes Weiterbildung' zielt in den kommenden Jahren auf

- den Abschluss von Tarifverträgen, in den die Sozialpartner den Einzelnen einen Rechtsanspruch auf berufliche Weiterbildung gewährleisten und Vereinbarungen über Art und Weise der Umsetzung getroffen werden
- die betriebsverfassungsrechtliche Ausgestaltung der beruflichen Weiterbildung als Gegenstand der zwingenden Mitbestimmung
- die Schaffung eines gesetzlichen Rechtsanspruchs auf berufliche Weiterbildung für jede*n Arbeitnehmende*n, der nur ersatzweise eingreift, sofern die Arbeitnehmenden nicht in den Geltungsbereich von entsprechenden Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen fallen.

2. Weiterbildungsberatung für alle ermöglichen

Gemeinsam gute Weiterbildungsberatung zu ermöglichen und zu fördern und zwar für alle Unternehmen, Betriebsräte und Beschäftigten – dieses Ziel werden die Partner des 'Digitalpaktes Weiterbildung' im Rahmen ihrer Bündnisarbeit verfolgen.

Unternehmen, Betriebsräte und Beschäftigte sind zutiefst verunsichert: Wo führt uns die digitale Transformation hin? Welche Berufsbilder werden in Zukunft wegfallen? Welche beruflichen Tätigkeiten werden grundlegend verändern? Wie identifiziere ich betroffene Beschäftigte? Welche konkreten Maßnahmen muss ich bereits heute für die Bewältigung der Zukunft ergreifen?

Der Gedanke des Qualifizierungschancengesetzes, die öffentlich geförderte Weiterbildungsberatung ausschließlich in die Verantwortung der Bundesagentur für Arbeit zu übergeben, ist zum Scheitern verurteilt. Denn die betroffenen Unternehmen, Betriebsräte und Beschäftigten müssen dort abgeholt werden, wo sie sind: vor Ort, ohne Zeitdruck und durch Personen mit ausgewiesener Expertise in der Weiterbildung. Man darf nicht hoffen und darauf warten, dass irgend jemand irgendwann auf die Arbeitsagenturen ratsuchend zukommt. Vielmehr ist nur 'aufsuchende Weiterbildungsberatung' zielführend und erfolversprechend – schafft Motivation, informiert wirksam und berät dort, wo Hilfe tatsächlich benötigt wird.

Um das zu erreichen, setzt der 'Digitalpakt Weiterbildung' auf folgende Maßnahmen:

- Die Entwicklung und Umsetzung eines Modells flächendeckender aufsuchender Weiterbildungsberatung für Unternehmen und Betriebsräte am Betriebsitz und für Beschäftigte am Arbeitsplatz
- Die Entwicklung und Umsetzung eines Modells flächendeckender Beratungszentren und –netzwerke
- Die Einbeziehung von effektiven Online-Weiterbildungsberatungs-Chats für räumlich schwer erreichbare Ratsuchende
- Die Schaffung neutraler Koordinierungsstellen für die Weiterbildungsberatung durch Dritte (z.B. regionale trägerübergreifende Weiterbildungsnetzwerke)
- Die Entwicklung von Qualitätsstandards für die Tätigkeit von 'digitalen Weiterbildungsberater*innen' (oder 'Weiterbildungsinitiator*innen')
- Die Schulung und Bereitstellung von 'digitalen Weiterbildungsberater*innen' ('Weiterbildungsinitiator*innen')
- Die gesetzliche Verankerung der Weiterbildungsberatung durch Dritte im Sozialgesetzbuch III einschließlich einer öffentlichen Finanzierung (z.B. über sogenannte 'Bildungsgutscheine' oder –entsprechend dem Bayrischen 'Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0' – über gesondert zu schaffende 'Weiterbildungsschecks').

3. Leistungsfähige digitale Weiterbildungs-Infrastrukturen schaffen

Der digitale Wandel in der Wirtschaft wird nicht gelingen, wenn nicht leistungsfähige und leistungsstarke Bildungsträger der Wirtschaft zur Seite stehen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen, das Rückgrat unserer Wirtschaft, können die Herausforderungen des digitalen Wandels nicht alleine bewältigen und sind in Zukunft existenziell auf Träger der beruflichen Weiterbildung angewiesen. Ihre Arbeitnehmer*innen müssen fit gemacht werden für die digitale Arbeit und die digitale Gesellschaft. Hier ist berufliche Weiterbildung unverzichtbar. Und hier liegen die Kernkompetenzen der Weiterbildungsanbieter.

Da die Träger der Weiterbildung für die Bewältigung einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe, die erfolgreiche Bewältigung der digitalen Transformation, einen derart wichtigen Beitrag leisten sollen und müssen und da sie die dafür erforderlichen enormen Investitionen zur Bereitstellung einer leistungsstarken sächlichen und personellen Infrastruktur nicht ohne Weiteres alleine und auch nicht in der für den Erfolg unverzichtbaren Schnelligkeit aufbringen können, fordern die Partner des „Digitalpaktes Weiterbildung“ eine Beteiligung von Bund und Ländern an den Kosten und zwar über neue Förderprogramme und -instrumente.

Dazu schlagen die Bündnispartner vor,

- ein neues Bundes-Förderprogramm für mittelständische und gemeinnützige Bildungsträger aufzulegen, über das Bund und Länder Zuschüsse zu Investitionen gewähren, die zur Schaffung der sächlichen digitalen Infrastruktur (insbesondere zur IT-Ausstattung) erforderlich sind, und
- die öffentliche Förderung der beruflichen Weiterbildung für Beschäftigte (§ 82 des Sozialgesetzbuches III) durch einen neuen Fördertatbestand zu erweitern. Dieser müsste pädagogischen Kräften den Erwerb derjenigen Qualifikationen ermöglichen, die sie in die Lage versetzen, im Rahmen der „Weiterbildung 4.0“ andere Beschäftigte bei der Bewältigung des digitalen Wandels zu unterstützen.

4. Digitalisierung und digitales Lernen mitgestalten

Wirtschaft und Arbeitswelt werden im Zuge zunehmender Digitalisierung durch immer kürzer werdende Innovationsschübe und –zyklen betroffen. 'Wirtschaft 4.0' und 'Arbeit 4.0' sind nicht Zielzustände, die irgendwann erreicht werden könnten. Es handelt sich eher um nicht abschließbare Makroprozesse. Berufliche Weiterbildung gewinnt damit ständig zunehmend an Gewicht – so die gleichlautenden Einschätzungen im OECD-Beschäftigungsausblick 2019 (April 2019), im Strategiepapier der 'Nationalen Weiterbildungsstrategie' (Juni 2019), in der Prognose des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales "Digitalisierte Arbeitswelt" (Juni 2019) sowie in dem IAB-Forschungsbericht "Folgen von beruflichen Passungsproblemen und Weiterbildungsbedarf in einer digitalisierten Arbeitswelt" (Juni 2019).

Neben der Bewältigung der mit den technisch-wirtschaftlichen Entwicklungen einhergehenden Herausforderungen müssen auch Antworten auf die zukünftigen Fragen des demografischen Wandels gegeben werden, d.h. Antworten zur zunehmend alternden Gesellschaft und – aus Sicht der Unternehmen – zu alternden Belegschaften. Es gilt für die Unternehmen, die Potentiale der Beschäftigten ihren Arbeitgebern zu erhalten, sie besser auszuschöpfen und höher zu qualifizieren.

Bereits den Prozess der Digitalisierung in den Unternehmen zu unterstützen und mitzugestalten, setzen sich die Partner des 'Digitalpaktes Weiterbildung' als Ziel. Die Unternehmen benötigen branchenspezifisch passgenaue Angebote für innerbetriebliche Weiterbildungen. Diese müssten in den Betrieben bzw. an den Arbeitsplätzen unmittelbar durch die Arbeitgeber anwendbar sein. Sie dienen dazu, Berührungspunkte der Beschäftigten gegenüber digitalen Medien und Arbeitsprozessen arbeitsplatznahe zu überwinden, für Chancen, Risiken und Herausforderungen im Umgang mit Digitalem zu sensibilisieren und schlichtweg Vertrauen und Vertrautheit zu schaffen. Als Best-Practice-Beispiel seien nur die Weiterbildungsmodule der AgenturQ genannt, die im Auftrag der IG Metall Baden-Württemberg und der SüdwestMetall tätig ist.

Im Zuge des digitalen Wandels können Lerninhalte und Lernformate der Weiterbildung nicht mehr getrennt werden. Die Rahmenbedingungen der 'digitalisierten Arbeitswelt' sollen weitgehend denjenigen einer 'digitalisierten Lehr- und Lernumgebung' entsprechen – nur so bleibt Weiterbildung arbeitsmarkt- und arbeitsplatznahe. Um zu digitalisierten Lernformaten zu kommen, unterstützen die Partner des 'Digitalpaktes Weiterbildung' folgende Maßnahmen:

- Die Entwicklung und Bereitstellung von E-Learning- und Blended-Learning-Angeboten durch Weiterbildungsträger und zwar flächendeckend für Berufe, die entsprechend einer prospektiven Planung der im Zuge des digitalen Wandels zu erwartenden Bedarfe identifiziert werden
- Weitere Förderung innovativer Konzepte zu Themenfeld 'Neuen Medien und Mobiles Lernen'
- Die regelmäßige Überprüfung der Berufsbilder und Lernformate vor dem Hintergrund der sich ständig veränderten Anforderungen an die 'Wirtschaft 4.0' bzw. die 'Arbeitswelt 4.0' sowie der dadurch von den Beschäftigten zukünftig abverlangten Kompetenzen
- Eine stärkere Öffnung und Anpassung der Aus- und Fortbildungsordnungen für E-Learning- und Blended-Learning-Formate
- Eine Förderung von begleiteten oder unterstützen Selbstlernprozessen in der Weiterbildung
- Die Modernisierung des Weiterbildungsrechts im Berufsbildungsgesetz (z.B. Anerkennung der Teilqualifizierungen)
- Die Schaffung der erforderlichen technischen Infrastruktur und Rahmenbedingungen durch die Weiterbildungsträger.

5. Für Beschäftigte passgenaue Weiterbildungen fördern

Die Beschäftigten werden durch den digitalen Wandel in oft sehr unterschiedlicher Weise betroffen sein. Die berufliche Tätigkeit der ersten Gruppe von Beschäftigten fällt weder gänzlich weg, noch verändert sie sich wesentlich. Ein korrespondierender Weiterbildungsbedarf kann durch sehr allgemeine, niedrigschwellige Maßnahmen gedeckt werden, die lediglich auf Akzeptanz von und auf Sensibilisierung für digitale Medien und Arbeitsprozesse zielen. Eine zweite Gruppe wird erleben, dass sich ihre berufliche Tätigkeit zwar wesentlich verändert, aber gerade nicht wegfällt. Für solche Beschäftigte decken reine Anpassungsqualifizierungen den Weiterbildungsbedarf. Die beruflichen Tätigkeiten der dritten, besonders stark betroffenen Gruppe von Beschäftigten werden im Zuge des digitalen Wandels früher oder später ganz wegfallen. Die Menschen dürfen natürlich weder in die Arbeitslosigkeit fallen noch in Zukunft auf bloße Helfertätigkeiten abgedrängt und herabgestuft werden. Hier bedarf es hochwertiger, berufsabschlussbezogener Weiterbildungen, die einen Verbleib im Unternehmen oder zumindest im Arbeitsleben und zwar als Fach- oder Führungskraft gewährleisten.

Die Partner des 'Digitalpaktes Weiterbildung' wollen in ihrer zukünftigen Bündnisarbeit gewährleisten, dass jeder Mensch entsprechend seinem individuellen Bedarf, seinem Lebensalter, seiner Stellung im Berufsleben, seiner familiären Situation und seinem ihm eigenen oder erwerblichen Kompetenzen an einer passgenauen beruflichen Weiterbildung teilnimmt.

Für die Auswahl von passgenauen Arten und Formaten der Weiterbildung ist natürlich der Weiterbildungserfolg im Einzelfall vorrangiger Gesichtspunkt. Im Übrigen gilt, dass zwar alle Akteure, also Staat, Arbeitgeber und Beschäftigte, jeweils einen Teil der 'Kosten' tragen sollen – das ist Ausdruck der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung aller für die Weiterbildung. Aber dann ist dasjenige Weiterbildungsformat gegenüber anderen vorzuzugewürdigt, das sich am besten mit dem betrieblichen Alltag der betroffenen Beschäftigten vereinbaren lässt und die 'Kosten' für Staat und Arbeitgeber auf ein Mindestmaß beschränkt. Dieses gebietet bereits das Gebot gegenseitiger Rücksichtnahme.

Die Partner des 'Digitalpaktes Weiterbildung' wollen dazu die stärkere Verbreitung folgender Formate und Maßnahmen der Weiterbildung fördern:

- Weiterbildungsformate, an denen berufsbegleitend teilgenommen werden kann
- E-Learning- und Blended-Learning-Formate, die orts- und z.T. zeitunabhängiges Lernen ermöglichen
- Begleitetes bzw. unterstütztes Selbstlernen, das den Beschäftigten volle Zeitautonomie gewährleistet und zudem eine entsprechende Kompetenz ausprägt, die die zukünftigen Herausforderungen lebensbegleitenden Lernens bewältigen hilft
- Weiterbildungen in Teilzeit, die den Zugang für Menschen mit Teilzeitverfügbarkeit ermöglicht und auch gut berufsbegleitend absolviert werden können
- Teilqualifizierungen, die in inhaltlich und zeitlich abgrenzten Abschnitten zu einem anerkannten Berufsabschluss führen.

6. Qualität stärken

Qualität, Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung sind ganz wesentliche Maßstäbe für eine leistungsfähige, erfolgreiche und zukunftssichernde Weiterbildung. Deshalb bekennen sich die Partner des 'Digitalpaktes Weiterbildung' nachdrücklich zu einer weiteren Stärkung der Qualität in der Weiterbildung.

Hierzu gehören vor allem – insoweit wird dem Strategiepapier der 'Nationalen Weiterbildungsstrategie' gefolgt:

- Die Identifizierung der Bildungsbedarfe und -ziele

- Die Berteistellung der erforderlichen Weiterbildungs-Infrastruktur
- Die Professionalisierung des Personals in der Weiterbildung
- Die pädagogisch-fachliche Umsetzung der Weiterbildungsmaßnahmen.

An wirklich wirksamen Systemen der Qualitätssicherung fehlt es aber noch. Die Träger- und Maßnahmezulassung nach dem Sozialgesetzbuch III/ der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) gewährleistet in der Breite nur einen Mindestmaß an Qualität. Dennoch muss daran als Mindeststandard für alle Maßnahmen der Weiterbildung festgehalten werden, gleichgültig ob – wie stets – bei arbeitslosen Menschen oder zukünftig auch bei Beschäftigten. Umgekehrt darf es dabei nicht bleiben.

Gemeinsam mit allen Partnern des 'Digitalpaktes Weiterbildung' soll daher:

- die Qualitätssicherung mittels der AZAV im Rahmen der laufenden Evaluation durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verbessern werden.
- einheitliche Qualitätsstandards für Maßnahmen der Weiterbildung entwickelt werden, die auf freiwilliger Basis anerkannt und übernommen werden.
- eine tarifvertragliche Vergütung des Lehrpersonals sowie verbesserte Arbeitsbedingungen gewährleistet werden.

7. Information, Transparenz und Kooperation erweitern

Grundpfeiler der zukünftigen Bündnisarbeit im 'Digitalpakt Weiterbildung' sind der wechselseitige Austausch von Informationen, die Schaffung von Transparenz über deutschland-, europa- und weltweiten Trends und Entwicklungen in Wirtschaft und Arbeitswelt sowie die Kooperation nach innen und außen, um die gemeinsamen Ziele der Partner zu verwirklichen.

Der digitale Wandel bedeutet sowohl für die Unternehmen, Betriebsräte und Beschäftigten als auch für Weiterbildungsträger Entscheidung mit Unbekanntem, unter Risiko und unter Ungewissheit. Der 'Digitalpakt Weiterbildung' stellt den Partnern und darüber hinaus allen Interessierten eine offene Informations- und Kommunikationsplattform zur Verfügung, um sich über Trends und Entwicklungen im Zuge des stetigen digitalen und technologischen Wandels jeweils aktuell zu orientieren und um dadurch der eigenen Entscheidungsfindung ein gewisses Maß an Sicherheit und Verlässlichkeit zu verschaffen. Diese Art 'Intersubjektivität' des Wissens über den digitalen Wandel ist unverzichtbare Vorbedingung für einen verantwortungsvollen Umgang mit den damit verbundenen Herausforderungen und mit allen Fragen der Weiterbildung.

Die Bündnisarbeit richtet sich zudem nicht nur nach innen, sondern auch nach außen. Der 'Digitalpakt Weiterbildung' informiert einerseits Dritte über seine Tätigkeiten und ist andererseits zur Verwirklichung seiner Ziele auf die Zusammenarbeit mit Dritten angewiesen. Insofern gewährleistet er auch Transparenz über die eigene Arbeit, um gleichzeitig Verbündete bei der Verwirklichung der Ziele zu gewinnen.

Um Information, Transparenz und Kooperation nach innen und nach außen zu erweitern, setzt der Pakt vor allem auf folgende Maßnahmen:

- Regelmäßige Sitzungen des Partnerausschusses und von Arbeitsgruppen zur gegenseitigen Information und Kommunikation
- Regelmäßige Auswertungen amtlicher und wissenschaftlicher Publikationen zur Identifizierung von Trends und Entwicklungen
- Schaffung einer eigenen Webseite des 'Digitalpaktes Weiterbildung'
- Öffentlichkeitswirksame Maßnahmen (z.B. Informationsflyer, Fachdokumentationen und Fachtagungen bzw. Fachgespräche)

- Stärkung der Zusammenarbeit mit Multiplikator*innen und Gremien aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Praxis
- Fortführung und Ausbau von regionalen Netzwerken beruflicher Weiterbildung
- Durchführung von Workshops zur Verbesserung der Weiterbildungsarbeit (z.B. zu Marketingstrategien und zur Durchführungsqualität).

Der „Digitalpakt Weiterbildung“ anerkennt das Erfordernis, dass Maßnahmen zur Bewältigung der digitaler Transformation stark an den Bedarfen kleiner und mittlerer Unternehmen und ihrer Beschäftigten ausgerichtet sein müssen. Denn der Mittelstand bildet das Rückgrat der Wirtschaft in Deutschland. Deshalb streben die Bündnispartner strategischen Partnerschaften mit den Spitzenverbänden der mittelständischen Wirtschaft an, insbesondere mit dem Bundesverband der Mittelständischen Wirtschaft (BVMW).

Schlussbemerkungen und Ausblick

Die Kernziele und ihre Konkretisierungen sollen bis zum Jahr 2023 umgesetzt werden.

Während der Laufzeit des 'Digitalpaktes Weiterbildung' treffen sich die Partner regelmäßig, um über die Umsetzung zu berichten, um die Kernziele und Konkretisierungen zu überprüfen und fortzuentwickeln.

Am Ende der Laufzeit stehen ein Abschlussbericht und die Entscheidung der Partner, in welcher Weise der Pakt fortgeführt wird.