

Mitgliederversammlung – Vorstand zieht positive Bilanz

Neuer Vorstand gewählt | Gründung einer Weiterbildungsdatenbank erörtert

Berlin | Die Mitgliederversammlung des BBB fand in diesem Jahr am 28. April in der Landesvertretung Sachsen-Anhalt in Berlin statt. Sie war gut besucht. 60 Vertreter von 84 Mitgliedsorganisationen folgten der Einladung. Die Tagesordnung sah neben den gesetzlich vorgeschriebenen Regularien wie die Vorlage des Geschäftsbericht des Vorstandes, Kas- senbericht des Revisors und Entlastung des Vorstandes weitere wichtige Programmpunkte vor, darunter die alle zwei Jahre stattfindende Wahl des Vorstandes, den Branchentarifvertrag, den im September anstehenden Deutschen Weiterbildungstag und die Entwicklung einer verbandseigenen, webbasierten Weiterbildungsdatenbank, die die Konkurrenzfähigkeit der Mitglieder des BBB stärken könnte.

In seiner Begrüßung stellte Vorstandsvorsitzender Thiemo Fojkar zunächst die Beschlussfähigkeit der Mitgliederver-



sammlung 2016 (MV) fest. Er begrüßte acht neue Mitglieder (siehe Kasten Seite 2) und versicherte, dass jeder Neuzugang das politische Gewicht des Verbandes vergrößere. Schon deshalb müsse die Mitgliederwerbung weiter vorangetrieben werden.

Vorstandswahlen

In diesem Jahr endete die zweijährige Amtszeit des elfköpfigen Vorstandes. Die Mitgliederversammlung war somit aufgerufen, einen neuen Vorstand zu wählen. Zum neuen Vorsitzenden wurde einstimmig Thiemo Fojkar wiedergewählt, ebenso die beiden Stellvertreter Achim Albrecht und Rudolf Helfrich. Der alte Vorstand kandidierte mit einer Ausnahme wieder für eine neue Amtszeit. Das bisherige Vorstandsmitglied und Sprecher des Deutschen Weiterbildungstages Siegfried Schmauder stellte sich nicht mehr zur Wahl. Um die vakante Position bewarb sich Markus Dohm, der wie alle Vorstandmitglieder insgesamt einstimmig gewählt wurde.

Somit gehören dem neuen Vorstand an: Achim Albrecht, Stiftung Grone-Schule

(Stellvertretender Vorsitzender); Sigrid Baumann-Tornow, IBB AG; Jörg Becks, TÜV Nord Bildung GmbH & Co KG; Markus Dohm, TÜV Rheinland Akademie; Thiemo Fojkar, Internationaler Bund (Vorsitzender); Wolfgang Gelhard, Kolping-Bildungswerk Paderborn gGmbH; Rudolf Helfrich, DAA-Stiftung (Stellvertretender Vorsitzender); Dirk Jedan, Berufsbildungszentrum der Kreishandwerkerschaft Märkischer Kreis; Reinhold Petermann, Bfw des DGB; Dietrich Ponath, Tertia GmbH; Hans-Wolf von Schleinitz, CJD.

Branchentarifvertrag

Im weiteren Geschehen informierte Wolfgang Gelhard, Vorstandsvorsitzender der Zweckgemeinschaft des BBB, die MV über tarifpolitische Entwicklungen. Im Frühjahr 2015 einigte sich die Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes und die Gewerkschaften GEW und Verdi auf einen neuen Mindestlohn für das pädagogische Personal in Weiterbildungsunternehmen, die überwiegend SGB II- und SGB III-Maßnahmen durchführen.

Die Bundesagentur (BA) übernimmt nach intensiven Verhandlungen nun teilweise die durch die Tarifierhöhung entstehenden Mehrkosten. Damit akzeptiert die BA ihre Verantwortung für die Refinanzierung der Aus- und Weiterbildung, auch hinsichtlich der Personalkosten.

Der Mindestlohn war durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zwar für allgemeinverbindlich erklärt worden, jedoch von einigen Bildungsun-
Fortsetzung auf Seite 2

Inhalt

- Mitgliederversammlung – Vorstand zieht positive Bilanz
- Editorial
- Industrie 4.0 erfordert Qualifizierung 4.0
- „Qualifizierung gehört auf Platz 1 der digitalen Agenda“
- Bildungsverband im Bundestagsausschuss gefragt
- „Vor Gericht und auf hoher See ...“ – ein Abgesang



Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Namen des gesamten Vorstandes möchte ich mich bei Ihnen für Ihr Vertrauen bedanken, das Sie uns mit Ihrer Wahl geschenkt haben. Wir haben in den vergangenen Jahren gemeinsam viel erreicht, aber es liegen noch große Herausforderungen vor uns. Ein Beispiel ist die Anhebung der Stundensätze für die Dozentinnen und Dozenten in den Integrationskursen. Hier haben wir in einem einzigartigen Bündnis eine Verbesserung erreicht. Unsere Forderung nach mehr Planungssicherheit bei der Durchführung der Kurse blieb bislang unerfüllt. Damit ist weiter unklar, wie viele Lehrkräfte die Träger solcher Kurse fest anstellen können, um so ihre berufliche Situation zu verbessern. Fraglich bleibt, ob höhere Honorare dazu beitragen, mehr Expertinnen und Experten für diese Aufgabe zu gewinnen. Die Möglichkeit, die Kursstärke auf bis zu 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu erhöhen, trägt jedenfalls nicht zur Steigerung der Attraktivität für die Lehrkräfte bei. Eine Pauschalvergütung mit weitaus weniger Teilnehmerinnen und Teilnehmer wäre deutlich besser. Auch das neue Integrationsgesetz braucht Nachbesserungen. Bildung 4.0 ist das Thema des diesjährigen Deutschen Weiterbildungstags. Die hohe Zahl derjenigen, die sich an der Finanzierung der Veranstaltung beteiligen, zeigt, dass wir den richtigen Schwerpunkt gewählt haben. Besonders bedanken möchte ich mich beim Sprecher des Deutschen Weiterbildungstages, Siegfried Schmauder, der auch nach seinem Ausscheiden aus dem Vorstand des BBB dem Weiterbildungstag erhalten bleibt. Ich wünsche Ihnen weiterhin viel Erfolg bei Ihrer Arbeit!

Herzlichst Ihr
Thiemo Fojkar
Vorsitzender des Vorstandes

Fortsetzung: Mitgliederversammlung – Vorstand zieht positive Bilanz

ternehmen vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg angefochten worden. Aber ohne Erfolg. Das Gericht stellte im Januar 2016 die Rechtmäßigkeit des Mindestlohnes fest - eine große Genugtuung für die Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes. Da ab dem 1. Januar 2018 ein neuer Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden muss, wird zurzeit das weitere Vorgehen diskutiert. Verschiedene Optionen werden dabei in Betracht gezogen: entweder ein erweiterter Mindestlohtarifvertrag mit den derzeit gültigen rechtlichen Grundlagen oder ein Mindestlohtarifvertrag mit erweitertem Geltungsbereich unter Einbeziehung der Integrationskurse und Sprachkurse; oder doch ein Branchentarifvertrag nach Tarifvertragsgesetz mit grundlegenden Regelungen für die gesamte Branche.

Weiterbildungsdatenbank

Eine wichtige Diskussion gab es zum Projekt „Weiterbildungsdatenbank des BBB“. Hintergrund ist die erkennbare Tendenz, dass, ähnlich einer Hotelbuchung, immer mehr Weiterbildungskurse künftig auf webbasierten Portalen gebucht werden. Die Krux sind hierbei die Vermittlungsgebühren. Sie dürften die Erträge der Weiterbildungsanbieter erheblich schmälern. Eine eigene Weiterbildungsdatenbank wurde vorgestellt und ihre Vor- und Nachteile ausführlich und kontrovers diskutiert. Es soll zunächst ein Workshop mit IT-, Marketing- und Vertriebsbeauftragten der Mitgliedsunternehmen im Herbst durchgeführt werden, auf dem unter anderem zu prüfen ist, ob sich das Betreiben einer verbandseigenen Weiterbildungsdatenbank rechnen könnte.

Fazit

Was sich auch auf der vierzehnten Mitgliederversammlung zeigte: Obwohl die Unternehmen teilweise in scharfer Konkurrenz zueinander stehen, gab es zielgerichtete, sachliche und solidarische Diskussionen. Das Interesse an einer qualitativ hochwertigen, teilnehmerorientierten und erfolgreichen Aus- und Weiterbildung vereint die Mitglieder. In diesem Sinne bedankte sich der alte und neue Vorsitzende Thiemo Fojkar bei den Anwesenden, bedankte sich für das dem Vorstand entgegengebrachte Vertrauen und beendete die Mitgliederversammlung mit dem Hinweis, sich schon einmal den

fünfzehnten Jahrestag des Bildungsverbandes vorzumerken, den 17. Mai 2017.
Walter Würfel



Er geht!
Siegfried Schmauder kandidierte nicht mehr bei den Wahlen für den Vorstand. Die Mitgliederversammlung verabschiedete ihn ehrenvoll.



Er kommt!
Markus Dohm ist neu in den Vorstand des Bildungsverbandes gewählt. Er freut sich darauf, die Politik beim Aufbau passender Rahmenbedingungen für die zu erwartenden Veränderungen im Bereich Bildung und Arbeit zu beraten und mitzugestalten.

Dohm ist Executive Vice President und Bereichsvorstand der Academy & Life Care der TÜV Rheinland Group.



Er bleibt!
Thiemo Fojkar wurde einstimmig für weitere zwei Jahre zum Vorsitzenden des Vorstandes gewählt. Es ist seine dritte Amtsperiode.

Die neuen Mitglieder

- Comcave College GmbH, Dortmund
- Esta Bildungswerk gGmbH, Bad Oeynhausen
- FITS job konzepte GmbH, Hamburg
- Gemeinnütziger Berufsbildungsverein Guben e.V., Guben
- Internationaler Bund (IB) Südwest gGmbH für Bildung und soziale Dienste, Darmstadt
- ISB Zentrum UG, Berlin
- Jugendbildung Hamburg gGmbH, Hamburg
- meco Akademie GmbH, Berlin

Klaus Herrmann: Learning-Tubes unterstützen vermehrt die Weiterbildung

Industrie 4.0 erfordert Qualifizierung 4.0

St. Ingbert | Das Thema Industrie 4.0 (I.4.0) erlebt einen Hype besonderer Art in Deutschland. Dabei wird sehr häufig eine abgehobene und theoretische Diskussion geführt. Letztlich ist dies nicht verwunderlich: Konkrete praktische Umsetzungen und Erfahrungen gibt es nur begrenzt, und nicht selten wird die Vernetzung von ein paar Daten als eine vermeintliche I.4.0 Umsetzung deklariert. Außerdem wird I.4.0 häufig auf IT-Themen reduziert, ist jedoch viel komplexer. So gilt es, genau hinzusehen und kritisch zu hinterfragen, was an den jeweiligen Ansätzen tatsächlich I.4.0 ist.

Assistenz- und Wissensdienste

Wie I.4.0 aussehen kann, soll das folgende Beispiel verdeutlichen: An einer Fertigungsanlage werden fehlerhafte Teile

Eine intelligent-adaptive Assistenzanleitung vermittelt zusätzlich differenziertes Hintergrundwissen

produziert. Die Anlage sendet folgende Informationen in Text und Bild an das digitale Endgerät (z.B. Smart Watch oder Tablet) eines automatisch ausgewählten Mitarbeiters: „Fehler im Transportsystem. Roboter kann Teil vor dem Bohren nicht richtig positionieren“. Zugleich erhält dieser Mitarbeiter eine kontextsensitive, intelligent-adaptive Assistenzanleitung zur Behebung der Störung. Begleitet wird diese durch Wissensbausteine, die nach Behebung der Störung zusätzlich differenziertes Hintergrundwissen vermitteln. Ein theoretisches Konstrukt? Nein, genau dies ist I.4.0 in der Praxis, wenn auch nur in einem kurzen Auszug (vgl. I.4.0 Forschungsverbundprojekt: www.APPsist.de). Das Beispiel verdeutlicht, was heute schon an I.4.0 realisiert ist, und gibt eine Vorstellung davon, welche Entwicklungen zu erwarten sind.

Maschinen und Anlagen verfügen über Möglichkeiten, Daten an unterschiedlichen Schnittstellen abzugreifen. Dies gilt sowohl für Maschinen im Bestand als auch für Neuanschaffungen. Über die Schnittstellen in SAP, MES oder ERP können Daten (Push/Polling) gezogen werden, die

interpretiert bestimmte Maschinenzustände beschreiben.

Das Assistenzsystem nutzt diese und bietet dem Mitarbeiter eine anwenderspezifische Unterstützung für die konkrete, für den Mitarbeiter identifizierte Aufgabe. Das Besondere bei dieser intelligent-adaptiven Unterstützung ist, dass eine elektronische Anleitung zur Verfügung steht, die die Interaktion des Menschen mit der Maschine berücksichtigt. Jetzige und auch spätere Assistenzschritte, aber auch die sogenannten Wissensdienste, werden entsprechend angepasst, abhängig von dieser Interaktion. Hat das System z.B. erkannt, dass ein Arbeitsschritt nicht korrekt ausgeführt wurde, bietet es differenzierte Unterstützung an. Bei späteren Interaktionen wird das System das vorhergehende Verhalten mitberücksichtigen und seine Unterstützung für diesen Mitarbeiter anpassen. Dies erfolgt sowohl durch Assistenz als auch durch Wissensdienste (ca. 3 bis 7 Minuten lange Lerneinheiten in Form von Learning-Tubes). Das Nutzerprofil und dessen dynamische Anpassung aufgrund des Nutzerverhaltens sind auch hier entscheidend für das didaktische Konzept und die inhaltliche Ausrichtung.

Veränderte Arbeitsplätze und Qualifizierung 4.0

Um Assistenz- und Wissensdienste in dieser Form zu ermöglichen, sind neben technischen Voraussetzungen didaktische Muster für die Adaptivität sowie die Contents für Assistenz- und Wissensdienste zu erstellen. Ferner müssen diese Dienste in die Organisation implementiert werden. Dazu müssen spezifische Qualifikationen erworben und entwickelt werden: Zum einen von den Nutzern und zum anderen von den Entwicklern.

Assistenz- und Wissensdienste bieten die Chance, Qualifizierung dichter an den Arbeitsplatz zu bringen und Menschen passgenau in ihrer Kompetenzentwicklung zu unterstützen. Inhalte können kurzfristig und präzise passend zur jeweiligen Aufgabenstellung erzeugt werden. Diese Technologie bietet die Chance, Mitarbeiter auf allen Ebenen einzubinden. Das ist die Besonderheit dieses intelligent-adaptiven I.4.0 Systems.

Die Verantwortlichen in den Unternehmen entscheiden letztlich über Art und Umfang der Einbindung dieser neuen Technologien und die sich daraus ergebenden Veränderungen in der Unternehmenskultur.

Wie I.4.0 geprägte Arbeitsplätze künftig aussehen werden, ist letztlich eine Frage der Gestaltung eines generischen 4.0 Implementierungsprozesses.

I.4.0 Anwendungen sind demnach kein Selbstzweck, sondern haben die strategische Entwicklung eines Unternehmens zu unterstützen. Vor diesem Hintergrund erfolgt die betriebliche Implementierung einem unternehmensspezifischen Migrationspfad über verschiedene Reifegrade (siehe Industrie 4.0 Forschungsprojekt: www.ADAPTION.de).

Für die Praxis bedeutet dies einerseits, die für die jeweiligen Unternehmen und

Assistenz- und Wissensdienste bieten die Chance, Qualifizierung dichter an den Arbeitsplatz zu bringen

Branchen domänenspezifischen Industrie 4.0 Technologien zu identifizieren, und andererseits die Mitarbeiter für die Implementierung und Nutzung zu qualifizieren. Dies gilt entlang der kompletten Qualifizierungspyramide und umfasst wie hier ausschnittsweise beschrieben nicht nur IT-Themen.



Klaus Herrmann

Leiter Forschung und Sonderprojekte | Stellv. Leiter Festo Lernzentrum, www.festo-lernzentrum.de | Leiter von drei Industrie 4.0 Forschungskonsortien (APPsist, SOPHIE, ADAPTION), gefördert durch Bundeswirtschafts- und Bundesministerium für Forschung

Deutscher Weiterbildungstag 2016 beschließt politische Plattform

„Qualifizierung gehört auf Platz 1 der digitalen Agenda“

Berlin | Mit diesen Worten bringt Günter H. Oettinger, EU-Kommissar für digitale Wirtschaft und Gesellschaft und Schirmherr des 6. Deutschen Weiterbildungstages (DWT), die Bedeutung von Weiterbildung bei der digitalen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft auf den Punkt.

Der DWT, der am 29. September stattfindet und ein Tag davor mit einer Auftaktveranstaltung in Berlin eingeläutet wird, greift die Forderung des EU-Kommissars auf und zeigt unter dem Motto „Weiterbildung 4.0 – fit für die digitale Welt“, wie die 21 Veranstalter des DWT die „vierte industrielle Revolution“ mitgestalten wollen und können. Viele Weiterbildungsorganisationen haben sich frühzeitig mit der digitalen Transformation ihrer Bildungsangebote, Dienstleistungen und Prozesse auseinandergesetzt

und digitale Formate zum festen Bestandteil ihres Portfolios gemacht.

Die Chancen der Digitalisierung und die sich daraus ergebenden Vorteile für lebensbegleitendes Lernen in der beruflichen, kulturellen und allgemeinen Erwachsenenbildung sind enorm. Es gilt aber auch, die Augen vor den Risiken und Gefahren möglicher Fehlentwicklungen nicht zu verschließen. Weiterbildung 4.0 ist eine Selbstverpflichtung beziehungsweise Aufforderung für Bildungsanbieter, Lehrenden und Lernenden über die gesamte Bildungskette hinweg durch Vermittlung von Medienkompetenz die nachhaltige und verantwortungsbewusste Anwendung der neuen Technologien zu ermöglichen. Es geht auch darum, Grundlagen für die persönliche Entwicklung zu schaffen und die politische Partizipationsfähigkeit in einer sich ständig verändernden digitalen Welt im Sinne

eines ganzheitlichen und demokratischen Bildungsverständnisses zu stärken.

Die Veranstalter des DWT fordern Bund und Länder dazu auf, bei der digitalen Agenda der Bundesregierung eng zusammenzuarbeiten und die inhaltliche und materielle Ausgestaltung einer digitalen Bildungsoffensive mit der Wirtschaft und den Trägern der Weiterbildung gemeinsam zu gestalten. Sie erwarten, dass vom Nationalen IT-Gipfel 2016, der im November stattfindet und sich schwerpunktmäßig mit Fragen der digitalen Bildung befassen wird, ein starkes Signal für eine konzertierte Aktion ausgeht.

Der Deutsche Weiterbildungstag 2016 hat seine Ideen und Forderungen hierzu in einer politischen Plattform zusammengefasst, siehe www.deutscher-weiterbildungstag.de.

*Siegfried Schmauder,
Sprecher der Veranstalter*

Bildungsverband im Bundestagsausschuss gefragt

Berlin | Anfang Mai gab es im Ausschuss Arbeit und Soziales eine Sachverständigen-Anhörung zum „Arbeitslosenversicherungs- und Weiterbildungs-Stärkungsgesetz“, kurz AWStG. Der Bildungsverband war als Sachverständiger geladen. Das Gesetz soll im Juli in Kraft treten. Es hat im Wesentlichen zwei Ziele: Die Arbeitslosenversicherung zu verbessern und die Quote für abschlussbezogene Weiterbildungen von Geringqualifizierten und Arbeitslosen zu erhöhen. Zur Stärkung der Motivation werden Prämien bis zu 1500 Euro für be-

standene Abschlussprüfung gezahlt.

Das Wichtigste ist aber aus Sicht des Bildungsverbandes, dass endlich die Teilnahme an Weiterbildung nicht mehr deshalb von der Arbeitsverwaltung negativ gesehen wird, weil die Teilnehmenden während der Zeit der Weiterbildung dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen.

Diese Vorstellung war in der Arbeitsverwaltung vorherrschend, obwohl sie seit langem von der Wissenschaft widerlegt ist, ein Relikt aus der Anfangszeit der Hartz-Gesetze. Außerdem ist es jetzt möglich,

fehlende Grundkompetenzen zu vermitteln, wie Schreiben, Rechnen, Lesen oder IT-Grundkenntnisse.

Das Gesetz wird, besonders in Zeiten des Fachkräftemangels und Fehlens von Berufsabschlüssen, in der Branche überwiegend positiv gesehen. Deshalb blieben große kontroverse Debatten bei der Befragung aus, zu der neben dem BBB weitere elf Sachverständige geladen waren, darunter: Deutscher Gewerkschaftsbund und Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. ww



„Vor Gericht und auf hoher See ...“ – ein Abgesang

Sie erinnern sich? Wir berichteten in der Februar-Ausgabe darüber. Einige Bildungsunternehmen hatten gegen die Rechtsverordnung, die den Mindestlohn in der Aus- und Weiterbildungsbranche für allgemeinverbindlich erklärt hatte, geklagt. Daraufhin gab es vor dem Landesarbeitsgericht ein Beschlussverfahren, in dem die Klage abgewiesen wurde. Das Gericht folgte damit der Rechtsauffassung des Arbeitsministeriums und der

Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes. Die Kläger hatten damals angekündigt, dass sie auch gegen weitere Rechtsverordnungen gerichtlich vorgehen wollten.

Am 3. Mai haben sie ihre Klage nun zurückgezogen. Das Verfahren wurde eingestellt. Der BBB-Vorstand ist sehr zufrieden, dass nun auch von dieser Seite aus der Mindestlohn in der Weiterbildung akzeptiert wird. Ein Erfolg, der der hartnäckigen und ausdauernden Tarifarbeit der Zweckgemeinschaft zugeschrieben werden kann. Gratulation! ww

BBB Info-Brief, Juni 2016

Herausgeber

BBB Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e.V.
 Vorsitzender des Vorstandes: Thiemo Fojkar
 Hannoversche Straße 19a · 10115 Berlin

www.bildungsverband.info

Redaktion

Franz Siegert, Walter Würfel
 Telefon 030 20454849
redaktion@bildungsverband.info

Fotos

Philippi, Rumpfenhorst, Siegert, TÜV Rheinland Group

Druck

GOB-Service · Hamburg

Nächster Redaktionsschluss: 25. Juli