



Digitaloffensive Weiterbildung

Inhalt

Digitaloffensive Weiterbildung.....	1
I. Präambel	2
II. Kernziele und Handlungsfelder.....	4
1. Weiterbildungszugänge für alle gewährleisten	4
2. Weiterbildungsberatung für alle ermöglichen	6
3. Leistungsfähige digitale Weiterbildungs-Infrastrukturen schaffen	8
4. Digitalisierung und digitales Lernen mitgestalten	9
5. Für Beschäftigte passgenaue Weiterbildungen fördern.....	10
6. Qualität stärken	13
7. Information, Transparenz und Kooperation erweitern.....	13
0.	

I. Präambel

Der digitale Wandel wird in der Wirtschaft zu neuen Anforderungen an Unternehmen und Beschäftigte sowie zu neuen Arbeitsbedingungen führen. Darüber hinaus verändern sich Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage und zwar so, dass in gewissem 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.

Erst mit der Corona-Pandemie wurden die besonderen Schwachstellen des deutschen Bildungssystems ins öffentliche Bewusstsein getragen. Diese machen überdeutlich, dass unsere Bildungs-Systeme noch nicht „digitalisierungsfest“ ist. Dazu muss nur an die Erfahrungen mit dem „Digitalpakt Schule“ erinnert zu werden. Gleiches gilt aber auch für das deutsche System beruflicher Bildung als wesentlicher Säule des grundgesetzlich garantierten Sozialstaates.

Zum einen ist das System bisweilen so aufgestellt, dass es soziale Ungleichheiten manifestiert, statt sie zu überwinden oder auszugleichen. So war z.B. während der Corona-Krise eine flächendeckende Umstellung von Arbeitsförderungs-Maßnahmen auf rein digitale Lehr- und Lernarrangements schon deshalb nicht möglich, weil vielen Teilnehmenden das Geld für digitale Endgeräte fehlte und der Staat (bis dahin) nicht dafür aufkommen wollte. Ferner sind die Startchancen von jungen Menschen und Erwachsenen, denen bisher aus finanziellen Gründen kein Zugang zu digitalen Medien offenstand, weitaus schlechter als für andere Menschen, um im Prozess der zunehmenden Digitalisierung von Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitswelt mitgenommen zu werden.

Zum anderen zeigen sich in der Corona-Krise auch die Versäumnisse der beruflichen Bildung, verstärkt noch in der beruflichen Weiterbildung: Der schnelle Vermittlungserfolg ist dem Staat oft wichtiger als die nachhaltige, berufsabschlussbezogene Weiterbildung. Besonders hart betroffen sind davon Menschen mit Migrationshintergrund, die mehrheitlich in Leiharbeit vermittelt werden. Der Drehtüreffekt bewirkt – durch Corona forciert –, dass sie genauso schnell ihren Arbeitsplatz wieder verlieren, wie sie ihn bekommen hatten. Von einer nachhaltigen beruflichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt sind sie genauso weit entfernt wie vorher.

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

Lebensbegleitendes Lernen.

[2]

Nur durch ein solches können sich die Menschen stetig immer neuen Anforderungen stellen und ihre Lebens- und Arbeitswelt mitgestalten. (Mit-)Gestaltung wiederum sichert auf Dauer den Zugang zum bzw. den Verbleib im Arbeitsleben und 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.

Sowohl 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) als auch 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 mit beruflicher Weiterbildung gelingen!

Dabei ist die berufliche Weiterbildung nur ein, wenn auch ein entscheidender Faktor für den Erfolg der digitalen Transformation. Die Bündnispartner der „Digitaloffensive Weiterbildung“ sehen daher alle maßgeblichen Akteure in Staat und Gesellschaft in einer gemeinsamen Verantwortung. Strategien für das Gelingen der digitalen Transformation müssten so immer auf dem Zusammenspiel aller Akteure und ihrer Aktivitäten aufbauen: Jeder leistet also arbeitsteilig den ihm eigenen Beitrag zum Erfolg. Dem Staat als Wahrer öffentlicher Verantwortung kommt dabei die zentrale Bedeutung zu, langfristig wirkende Rahmenbedingungen zu setzen, zum Beispiel durch ein Bundesrahmengesetz Weiterbildung auf Basis einer Weiterbildungsstrategie.

Der originäre Beitrag der Träger der beruflichen Weiterbildung und des Weiterbildungs-Sektors insgesamt besteht darin,

- die Bereitstellung von Weiterbildungsangeboten für alle in hoher Qualität und in ausreichendem Umfang zu garantieren,
- die Qualität der Weiterbildungsprodukte als permanenten Prozess in einer für alle transparenten Weise herzustellen, aufrechtzuerhalten und fortzuentwickeln sowie
- Brücken zu bauen zwischen dem Staat mit seinen Förderinstrumenten, den Betrieben, den Gewerkschaften, Beschäftigten und Arbeitssuchenden sowie Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden.

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. Die „Digitaloffensive Weiterbildung“ muss daher vor allem an den Bedarfen dieser Unternehmen ausgerichtet werden.

Dabei sind die Ziele und Handlungsfelder der „Digitaloffensive Weiterbildung“ so angelegt, dass Großunternehmen daran gleichermaßen partizipieren. Denn es wäre ebenso ein Fehlschluss zu glauben, dass Großunternehmen die digitale Transformation alleine bewältigen könnten. Auch sie sind existenziell auf das Zusammenspiel aller Akteure angewiesen. So ist es bereits im Qualifizierungschancengesetz (QCG) angelegt, das alle Betriebe in die Förderung einbezieht und nach Betriebsgröße staffelt. Auch wenn es um Unternehmen geht sind die Bedarfe der Beschäftigten nicht aus dem Auge zu verlieren, auch wenn und weil diese nicht immer deckungsgleich sind.

Mit der 'Digitaloffensive Weiterbildung' vereinbaren die Partner Ziele und konkrete Maßnahmen. Durch sie wird erstens die Akzeptanz der Weiterbildung als Instrument zur Bewältigung der Herausforderungen des digitalen Wandels in Staat und Gesellschaft erweitert. Zweitens lässt sich so ein an den individuellen, regionalen und gesellschaftlichen Bedarfen orientiertes Spektrum beruflicher Weiterbildungsleistungen zeitgerecht bereitstellen, tatsächlich in Anspruch nehmen und stetig bedarfsgerecht fortentwickeln.

II. Kernziele und Handlungsfelder

1. Weiterbildungszugänge für alle gewährleisten

Die Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt erfordern zunehmend ein hohes Maß an Möglichkeiten jeder und jedes einzelnen Beschäftigten, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Denn im Prinzip kann jede oder jeder früher oder später durch die Transformation von Wirtschaft und Arbeitswelt betroffen sein, ohne dass das bereits heute vorhersehbar wäre. Dieses hat bereits das QCG erkannt und zu fördern versucht. Dieses Gesetz kann nur ein erster Schritt sein, denn hier ist noch keineswegs der Zugang zu Weiterbildung für jede Person gewährleistet. Einerseits zeigen die ersten Zahlen nach dem Inkrafttreten des QCG, dass der angestrebte und für die Bewältigung des Transformationsprozesses existenzielle „Weiterbildungsschub“ bisher ausgeblieben ist. Und falls sich Arbeitgeber – aus welchen Gründen auch immer – nicht an der Finanzierung der Weiterbildung ihrer Beschäftigten beteiligen können oder wollen, laufen die Förderangebote des QCG andererseits ins Leere.

Natürlich gibt es neben dem QCG noch weitere Förderinstrumente des Staates mit ähnlichen Zielsetzungen, die den Ausbau der Weiterbildung der Betriebe unterstützen. Dazu zählen Förderprogramme wie die ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ und die aktuellen Programme „Aufbau von Weiterbildungsverbänden“ und „Zukunftszentren KI“.

Diese bieten zukunftsweisende Ansätze, da sie verschiedene Akteure des Weiterbildungsgeschehens an einen Tisch bringen und unter anderem Labor- und Experimentierräume für die Entwicklung von Innovationen und Arbeitsgestaltungen sowie Personal- und Weiterbildungsprozessen bereitstellen. Allerdings sind Förderprogramme in der Regel zeitlich befristet und können nicht automatisch und aus sich selbst heraus in die Breite gehende Strukturen schaffen. Das begrenzt ihre Wirksamkeit für die Bewältigung der digitalen Transformation. Gleiches gilt z.B. für das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) mit dem „Meister-BAföG“ bzw. „Aufstiegs-Bafög“ für die individuelle Weiterbildung. Es erfasst bisher eben nur einen kleinen Bereich von möglichen Weiterbildungen und Weiterbildungsinteressierten. Dennoch sind und bleiben alle diese Programme und die bereits gewonnenen Erfahrungen als Bausteine für einen umfassenderen Ansatz wichtig.

Die Partner der 'Digitaloffensive 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.

Das Recht auf Weiterbildung ist als ein originäres, nicht nur subsidiäres Recht auszugestalten. Es muss unabhängig davon gelten, ob die Beschäftigten in den Geltungsbereich von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen fallen. Um dies zu gewährleisten, müssen die entsprechenden Rahmenbedingungen zur Wahrnehmung und Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen geschaffen werden. Dazu gehören bspw. Reformen in den Bereichen

- Finanzierung
- Lernzeitansprüche
- Beratung
- Qualitätssicherung
- Zertifizierung.

Die Bündnisarbeit der 'Digitaloffensive Weiterbildung' zielt in den kommenden Jahren vor allem auf die Schaffung

eines Rechtsanspruches aller auf berufliche Weiterbildung.

Das Bündnis sieht Weiterbildung zuvorderst als ein individuelles Bürger*innenrecht, das es unter allen Umständen zu gewährleisten gilt und das nicht leichtfertig Haushaltszwängen geopfert werden darf. Das Ko-Finanzierungsmodell des QCG wird nach Überzeugung der Bündnispartner die

hochgesteckten Erwartungen („Weiterbildungsschub“) bei der Bewältigung des Transformationsprozesses in hohem Maße nicht erfüllen können und muss überarbeitet werden. Gleichwohl erkennen die Bündnispartner an, dass das Arbeit-von-morgen-Gesetz mit wesentlichen Verbesserungen gegenüber dem QCG einhergeht. Ebenso belegen verschiedenen Studien, dass damit auch für die öffentlichen Haushalte die beste Lösung gefunden wäre: Die Gelder, die die öffentliche Hand heute gezwungen wäre, in die Förderung der Weiterbildung zusätzlich zu investieren, würden durch diejenigen Gelder mehr als ausgeglichen, die den öffentlichen Haushalten in der Zukunft ansonsten als zu zahlende Sozialleistungen und Steuerausfälle anfielen (sogenannte Opportunitätskosten).

Flankiert werden könnte die Schaffung eines Rechtsanspruches durch folgende Maßnahmen, durch die die zur Wahrnehmung und Umsetzung eines solchen Rechtsanspruches notwendigen Rahmenbedingungen sozialpartnerschaftlich ausgestaltet würden:

- den Abschluss von Tarifverträgen durch die Tarifpartner zur Ermöglichung, zum Ausbau und zur Ausgestaltung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten im Unternehmen und
- die betriebsverfassungsrechtliche Ausgestaltung der beruflichen Weiterbildung durch die Betriebspartner als Gegenstand der zwingenden Mitbestimmung mit gleicher Zielsetzung sowie
- die Förderung des Auf- und Ausbaus sozialpartnerschaftlicher Rahmenbedingungen für die Weiterbildung in den Betrieben über Förderprogramme wie die Sozialpartnerrichtlinie.

2. Weiterbildungsberatung für alle ermöglichen

Gemeinsam gute Weiterbildungsberatung zu ermöglichen und zu fördern, und zwar für alle Unternehmen, Betriebsräte/Personalräte und Beschäftigten: dieses Ziel werden die Partner der 'Digitaloffensive Weiterbildung' im Rahmen ihrer Bündnisarbeit verfolgen.

Unternehmen, Betriebsräte/Personalräte und Beschäftigte sind aus vielerlei Hinsicht zutiefst verunsichert:

- Welche Trends der digitalen Transformation zeichnen sich ab?
- Welche Berufsbilder werden in Zukunft wegfallen?
- Welche beruflichen Tätigkeiten werden sich grundlegend verändern?
- Welche Beschäftigten werden betroffen sein?
- Welche konkreten Maßnahmen müssen bereits heute für die Bewältigung der Zukunft organisiert werden?

Der Gedanke des QCG, die öffentlich geförderte Weiterbildungsberatung ausschließlich in die Verantwortung der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu übergeben, erachten wir als nicht ausreichend und priorisieren vielmehr eine Kooperation und Zusammenarbeit zwischen Weiterbildungsträgern, Unternehmen und BA, um die richtigen Weichen für die Zukunft zu stellen.

Richtig ist, dass den betroffenen Unternehmen, Betriebsräten und Beschäftigten in ihrer konkreten, individuellen Situation zu begegnen ist: vor Ort, ohne Zeitdruck und durch Personen mit ausgewiesener Expertise in der Weiterbildung. Man darf nicht hoffen und darauf warten, dass irgendjemand irgendwann auf die Arbeitsagenturen ratsuchend zukommt. Vielmehr ist vor allem 'aufsuchende Weiterbildungsberatung' zielführend und erfolgversprechend – sie schafft Motivation, informiert wirksam und berät dort, wo Hilfe tatsächlich benötigt wird.

Um das zu erreichen, setzt die 'Digitaloffensive Weiterbildung' auf folgende Maßnahmen:

- Die Entwicklung und Umsetzung eines Modells flächendeckender aufsuchender Weiterbildungsberatung für Unternehmen und Betriebsräte/Personalräte am Betriebssitz und für Beschäftigte am Arbeitsplatz
- Die Entwicklung und Umsetzung eines Modells flächendeckender Beratungszentren
- Die Einbeziehung von effektiven Online-Weiterbildungsberatungs-Chats für räumlich schwer erreichbare Ratsuchende und die Ansprache der Beschäftigten "On-the-Job"
- Die Schaffung neutraler Koordinierungsstellen für die Weiterbildungsberatung durch Dritte (z.B. regionale, trägerübergreifende Weiterbildungsnetzwerke)
- Die Entwicklung von Qualitätsstandards für die Tätigkeit von 'digitalen Weiterbildungsberaterinnen und -beratern' (oder 'Weiterbildungsinitiatorinnen und Weiterbildungsinitiatoren')
- Die Schulung und Bereitstellung von 'digitalen Weiterbildungsberaterinnen und -beratern' ('Weiterbildungsinitiatorinnen und -initiatoren')
- Die gesetzliche Verankerung der Weiterbildungsberatung durch Dritte im Sozialgesetzbuch III einschließlich einer öffentlichen Finanzierung, z.B. über sogenannte 'Bildungsgutscheine' oder (entsprechend dem Bayerischen 'Pakt für berufliche Weiterbildung 4.0') über gesondert zu schaffende 'Weiterbildungsschecks'.
- Die dauerhafte öffentliche Förderung von betrieblichen Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren

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, vielfach als das Rückgrat unserer Wirtschaft beschrieben, 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, damit die digitale Transformation gelingt. Hier ist berufliche Weiterbildung unverzichtbar. Und hier liegen die Kernkompetenzen der Weiterbildungsanbieter.

Die Träger der Weiterbildung sollen und müssen zu einer gesamtgesellschaftlichen Aufgabe, der erfolgreichen Bewältigung der digitalen Transformation, einen äußerst wichtigen Beitrag leisten. Die dafür erforderlichen enormen Investitionen zur Bereitstellung einer leistungsstarken materiellen und personellen Infrastruktur können sie nicht ohne Weiteres alleine und auch nicht in der für den Erfolg unverzichtbaren Schnelligkeit aufbringen. Daher fordern die Partner der „Digitaloffensive Weiterbildung“ eine Beteiligung von Bund und Ländern an den Kosten dieser Infrastruktur durch die Weiterbildungsanbieter – und zwar über neue Förderprogramme und -instrumente.

Die Bündnispartner sind davon überzeugt, dass Weiterbildung neben der wirtschaftlichen Systemrelevanz auch eine gesellschaftliche Aufgabe hat. Daher ist der Ausbau der öffentlichen Verantwortung unabdingbar, jedoch nicht im Sinne direkter staatlicher Regulation, sondern im Sinne sozialpartnerschaftlicher, kooperativer Strukturen. Der Staat muss für das Handeln der unterschiedlichen Akteure Rahmenbedingungen setzen, z.B. durch Gesetze und durch die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung für eine langfristig ausgerichtete Weiterbildungsstrategie.

Die Weiterbildungsanbieter und die Professionalität ihrer Beschäftigten sind Dreh- und Angelpunkt für die Sicherung der Qualität von Weiterbildung, wichtige Garanten für hochwertige Angebote in ausreichendem Umfang und ebenso Bindeglieder zwischen den Betrieben und öffentlichen Anreiz- und Förderinstrumenten.

Als Bündnispartner schlagen wir vor,

- ein neues Bundes-Förderprogramm für Bildungsträger aufzulegen, über das Bund und Länder Zuschüsse zu Investitionen gewähren, die zur Schaffung der materiellen digitalen Infrastruktur (insbesondere zur IT-Ausstattung) erforderlich sind
- 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 („Train the trainer“).

- die Qualität der Weiterbildung und die erlangten Kompetenzen transparenter und leichter nachweisbar zu machen.

4. Digitalisierung und digitales Lernen mitgestalten

Wirtschaft und Arbeitswelt werden im Zuge zunehmender Digitalisierung durch immer kürzer werdende Innovationsschübe und -zyklen betroffen sein. Neben der Bewältigung der mit den technisch-wirtschaftlichen Entwicklungen einhergehenden Herausforderungen müssen auch Antworten auf die zukünftigen Fragen des demografischen Wandels gegeben werden. Das heißt: Antworten zur zunehmend alternden Gesellschaft und – aus Sicht der Unternehmen – zu alternden Belegschaften. Antworten auf die Herausforderungen haben stets die Bedürfnisse und Interessen aller Betroffenen zu berücksichtigen: der Unternehmen einerseits, der Beschäftigten und ihrer Betriebs- und Personalvertretungen andererseits. Es gilt für die Unternehmen, die Potentiale der Beschäftigten zu erhalten, sie besser auszuschöpfen und höher zu qualifizieren.

Die Bündnispartner wissen, dass die digitale Transformation keinem Absolutheitsanspruch genügen kann, so dass nicht nur die *berufliche* Weiterbildung zu einer erfolgreichen digitalen Transformation beitragen kann, sondern dies im Verständnis eines breiter gefassten Bildungsprozesses geschehen muss.

Bereits den Prozess der Digitalisierung in den Unternehmen selbst zu unterstützen und mitzugestalten, setzen sich die Partner der 'Digitaloffensive Weiterbildung' als Ziel. Die Unternehmen benötigen sektorspezifische, passgenaue Angebote u.a. für innerbetriebliche Weiterbildungen. Diese müssen in den Betrieben bzw. an den Arbeitsplätzen unmittelbar durch die Arbeitgeber anwendbar sein. Sie dienen dazu, Berührungspunkte der Beschäftigten gegenüber digitalen Medien und arbeitsplatznahen Prozessen zu überwinden, für Chancen, Risiken und Herausforderungen im Umgang mit Digitalem zu sensibilisieren und schlichtweg Vertrauen und Vertrautheit zu schaffen. Als ein Best-Practice-Beispiel seien nur die Weiterbildungsmodule der AgenturQ genannt, die im Auftrag der IG Metall Baden-Württemberg und der SüdwestMetall tätig ist. Ebenfalls hat sich gezeigt, dass es Unternehmen möglich war, während der Zeit des Homeoffice mit ihren Beschäftigten unter Online-Aufsicht ICDL-Prüfungen zu digitalen Themen abzulegen.

Passgenaue Weiterbildung im Zuge der digitalen Transformation zielt nicht ausschließlich auf die Vermittlung digitaler Kompetenzen. Vielmehr geht es vor allem darum, Schlüssel- und neue berufsspezifische Kompetenzen, die den Einzelnen jeweils ihre Beschäftigungsfähigkeit im allgemeinen Arbeitsmarkt über den Prozess der digitalen Transformation hinweg sichern, zu erwerben oder zu vertiefen.

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

[9]

Lehr- und Lernumgebung' entsprechen. Nur so bleibt Weiterbildung arbeitsmarkt- und arbeitsplatznah. Um zu digitalisierten Lernformaten zu kommen, unterstützen die Partner der 'Digitaloffensive 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 zum Themenfeld 'Neuen Medien und Mobiles Lernen'
- Die regelmäßige Überprüfung der Berufsbilder und Lernformate vor dem Hintergrund der sich ständig verändernden 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 unterstützten Selbstlernprozessen in der Weiterbildung
- Die Modernisierung des Weiterbildungsrechts im Berufsbildungsgesetz
- Die Schaffung der erforderlichen technischen Infrastruktur und Rahmenbedingungen durch die Weiterbildungsträger.

5. Für Beschäftigte passgenaue Weiterbildungen fördern

Die Finanzierung ist neu zu denken. Der Staat hat große Verantwortung und muss handeln, bevor immer mehr Menschen aufgrund von Transformationsprozessen in Arbeitslosigkeit geraten.

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, niedrighschwellige Maßnahmen gedeckt werden, die 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 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/Umschulungen, die einen Verbleib im Unternehmen oder zumindest im Arbeitsleben und zwar als Fach- oder Führungskraft gewährleisten.

Die Partner der 'Digitaloffensive Weiterbildung' wollen in ihrer zukünftigen Bündnisarbeit gewährleisten, dass jeder Mensch entsprechend seines individuellen Bedarfs, seines Lebensalters, seiner Stellung im Berufsleben, seiner familiären Situation und seiner ihm eigenen oder erwerbbaaren 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 vorzugswürdig, das sich am besten mit dem betrieblichen Alltag der betroffenen Beschäftigten vereinbaren lässt und die 'Kosten' für Staat und Arbeitgeber auf ein Mindestmaß beschränkt. Dies ist ein Gebot gegenseitiger Rücksichtnahme.

Traditionell besteht die Weiterbildung aus mehreren Segmenten:

- betriebliche WB
- außerbetriebliche berufliche WB
- berufliche WB für Arbeitslose
- allgemeine kulturelle und politische WB.

Auch wenn es eine strikte Trennung inzwischen so nicht mehr gibt und die Grenzen fließend sind, sind bei der Finanzierung zu unterscheiden: die betriebliche und die individuelle Weiterbildungsfinanzierung einerseits, die Weiterbildungsfinanzierung für Erwerbslose und von Erwerbslosigkeit Bedrohte andererseits. Dazwischen liegen Formate, die mit „Anpassung“, „Erhalten“, „Entwicklung“ und „Umqualifizierung“ umschrieben werden und vor allem drohende Arbeitslosigkeit verhindern sollen.

Schließlich ist zwischen formellem Lernen (Schulungen, Kursen etc.) und informellem Lernen in und durch Arbeit (arbeitsnahes, arbeitsbegleitendes und arbeitsintegriertes Lernen) zu unterscheiden. Beide Formen haben ihre Berechtigung und oft macht erst ihr Zusammenspiel gute Weiterbildung aus. Die Bildungsträger können bei allen Formen Ansprechpartner sein, sowohl für die Betriebe als auch die Lernenden.

Aus diesen gewachsenen, pluralen Strukturen sollte es die *eine* Weiterbildungsfinanzierung nicht geben. Für die Zukunft kann es deshalb nur eine Variation an Instrumenten für die verschiedenen Lernsegmente geben, die

- der öffentlichen Hand
- den Unternehmen und
- den Lernenden

zuzuordnen sind. Diese Präzisierung ist für eine faire Kosten- und Lastenteilung essentiell.

Die Lastenaufteilung ist dabei keine statische. Die gesteigerte öffentliche Verantwortung für die WB bedeutet eine erhöhte, wiewohl keine alleinige Finanzierungsverpflichtung der öffentlichen Hand, und zwar für alle Formen der WB. Aber nur durch eine signifikante Steigerung der öffentlichen Mittel gibt es qualitativ und quantitativ bessere WB für alle.

Die Partner der 'Digitaloffensive Weiterbildung' sind sich bewusst, dass bereits heute ein Großteil der Kosten durch die Teilnehmenden getragen wird. Dieser Trend zur Individualisierung muss gestoppt und umgekehrt werden. Gute Weiterbildung ist kein Kostensparprogramm, sondern kostet zunächst Zeit und Geld, während sich die Erfolge erst später einstellen.

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

- Weiterbildungsformate, die sich am besten in die Lebens- und Arbeitswelt der Beschäftigten einfügen, an denen sie insbesondere berufsbegleitend teilnehmen können
- 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 wodurch Kompetenzen erworben werden, die die zukünftigen Herausforderungen lebensbegleitenden Lernens zu bewältigen helfen
- Weiterbildungen in Teilzeit, die den Zugang für Menschen mit Teilzeitverfügbarkeit ermöglichen und auch gut berufsbegleitend absolviert werden können
- Teilqualifizierungen, die in inhaltlich und zeitlich abgegrenzten Abschnitten zu einem anerkannten Berufsabschluss führen
- Lernzeiten für die Beschäftigten in Betrieben vorsehen, die es im Eigeninteresse der Betriebe ermöglichen, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nachhaltig bei der Weiterbildung zu unterstützen.

6. Qualität stärken

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

Das Strategiepapier der 'Nationalen Weiterbildungsstrategie' kann hier zugrunde gelegt werden. Es zählt hierzu vor allem:

- Die Identifizierung der Bildungsbedarfe und -ziele
- Die Bereitstellung der erforderlichen Weiterbildungs-Infrastruktur
- Die Professionalisierung des Personals in der Weiterbildung
- Die pädagogisch-fachliche Umsetzung der Weiterbildungsmaßnahmen.

Derzeit existieren vielfältige Qualitätsmodelle mit unterschiedlicher Reichweite und unterschiedlichen Standards, die aber eine hinreichende und wirksame Qualitätssicherung eher erschweren. Wir sind davon überzeugt, dass nur durch verbindliche Qualitätsstandards den Kriterien der Transparenz und des Verbraucherschutzes hinreichend genügt werden kann. Die tradierte Träger- und Maßnahmezulassung nach dem Sozialgesetzbuch III/ der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) gewährleistet in der Breite nur ein Mindestmaß an Qualität. Als Mindeststandard für alle Maßnahmen der Weiterbildung muss daran festgehalten werden, sowohl bei arbeitslosen Menschen als auch zukünftig bei Beschäftigten.

Umgekehrt darf es dabei nicht bleiben. Gemeinsam mit allen Partnern der 'Digitaloffensive Weiterbildung' sollen daher

- einheitliche Qualitätsstandards für Maßnahmen der Weiterbildung entwickelt werden, die möglichst auf freiwilliger Basis anerkannt und übernommen werden, und
- eine tarifvertragliche Vergütung des Lehrpersonals sowie verbesserte Arbeitsbedingungen gewährleistet werden

7. Information, Transparenz und Kooperation erweitern

Grundpfeiler der zukünftigen Bündnisarbeit in der 'Digitaloffensive Weiterbildung' sind der wechselseitige Austausch von Informationen, die Schaffung von Transparenz über deutschland-, europa- und weltweite 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 Entscheidungen mit Unbekanntem, unter Risiko und unter Ungewissheit. Die 'Digitaloffensive 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. Die 'Digitaloffensive Weiterbildung' informiert einerseits Dritte über ihre Tätigkeiten und ist andererseits zur Verwirklichung ihrer Ziele auf die Zusammenarbeit mit Dritten angewiesen. Insofern gewährleistet sie 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 die Offensive 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
- Gestaltung einer eigenen Webseite der 'Digitaloffensive Weiterbildung'
- Öffentlichkeitswirksame Maßnahmen (z.B. Informationsflyer, Fachdokumentationen und Fachtagungen bzw. Fachgespräche)
- Stärkung der Zusammenarbeit mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren einerseits und Gremien aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Praxis andererseits
- Fortführung und Ausbau von regionalen Netzwerken beruflicher Weiterbildung
- Durchführung von Workshops zur Verbesserung der Weiterbildungsarbeit (z.B. zu Marketingstrategien und zur Durchführungsqualität).

Die „Digitaloffensive Weiterbildung“ erkennt das Erfordernis an, dass Maßnahmen zur Bewältigung der digitalen Transformation stark an den Bedarfen kleiner und

mittlerer Unternehmen und ihrer Beschäftigten, mitunter auch an denen von Großbetrieben und ihrer Beschäftigten ausgerichtet sein müssen.

Insbesondere der Mittelstand bildet das Rückgrat der Wirtschaft in Deutschland. Deshalb streben die Bündnispartner strategische Partnerschaften mit den Spitzenverbänden der mittelständischen Wirtschaft an, insbesondere mit dem Bundesverband der Mittelständischen Wirtschaft (BVMW). Gleichfalls sind die Bündnispartner ebenso offen für eine breiter aufgestellte Zusammenarbeit mit interessierten Akteuren. Die Gewerkschaften zählen an prominenter Stelle dazu.

8. Schlussbemerkungen und Ausblick

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

Während der Laufzeit der 'Digitaloffensive 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 die 'Digitaloffensive Weiterbildung' fortgeführt wird.