



**Wuppertaler Kreis e.V.**

Bundesverband betriebliche Weiterbildung

# **Weiterbildung schafft Zukunft**

Eckpunkte einer zukunftsorientierten  
Weiterbildungspolitik

Erfahrungsberichte aus der Praxis  
der Weiterbildungsunternehmen  
zu aktuellen Themen

Parlamentarischer Abend  
Berlin, 1. Juni 2017

Wuppertaler Kreis e.V.  
Bundesverband betriebliche  
Weiterbildung  
Widdersdorfer Straße 217  
50825 Köln

[www.wkr-ev.de](http://www.wkr-ev.de)

# Weiterbildung für die Wirtschaft – Eckpunkte einer zukunftsorientierten Weiterbildungspolitik

## *Weiterbildung als Schlüssel für Innovationskraft und Leistungsfähigkeit*

Globalisierung, demografischer Wandel und Digitalisierung erfordern von Unternehmen und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lernfähigkeit und Offenheit für Veränderungen. Den Wandel erfolgreich zu bewältigen, heißt, den Lern- und Veränderungsprozess in den Blick zu nehmen und aktiv in Personalentwicklung und betriebliche Weiterbildung zu investieren.

Der regional in einzelnen Branchen und Berufen festzustellende Fachkräftemangel macht deutlich, dass die Verfügbarkeit qualifizierter Mitarbeiter keine Selbstverständlichkeit ist. Unternehmen investieren in betriebliche Bildung, und nehmen mit ihrer Personalarbeit unternehmerische Verantwortung wahr. Betriebliche Weiterbildung ist der Schlüssel für Innovationskraft und Leistungsfähigkeit.

Gleichzeitig tragen Beschäftigte auch selbst Verantwortung dafür, ihre Qualifikationen aktuell zu halten und weiterzuentwickeln und damit ihre eigene Berufs- und Arbeitsmarktfähigkeit (Employability) zu erhalten. Dieses Prinzip der Eigenverantwortung sowohl der Betriebe als auch der Beschäftigten zu stärken und zu unterstützen, sollte die Prämisse der Weiterbildungspolitik sein.

## *Den pluralen Weiterbildungsmarkt erhalten – keine staatliche Regulierung der betrieblichen Weiterbildung*

Der Markt für betriebliche Bildungsdienstleistungen ist bedarfsgerecht und wirtschaftsnah organisiert. Er ist überwiegend von kleinen und mittelgroßen Dienstleistungsunternehmen geprägt. Viele dieser Unternehmen sind getragen von Verbänden, Vereinigungen, Kammern und anderen Institutionen der Wirtschaft und haben die Aufgabe, den Weiterbildungsbedarf der Betriebe zu decken. Ein weiterer großer Teil besteht aus Freiberufler/innen und mittelständischen Bildungs- und Beratungsunternehmen, die Weiterbildungsdienstleistungen für Unternehmen erbringen. Ein weiterer Teil der Bildungsunternehmen ist überwiegend im Feld der öffentlich geförderten Weiterbildung aktiv, ergänzt durch öffentlich-rechtliche Angebote z.B. der Volkshochschulen.

Diese Pluralität wird z.B. von Gewerkschaften als Intransparenz beklagt, die eine aktive staatliche Weiterbildungspolitik mit einer Ausweitung staatlicher Regulierung und gesetzlichen Rahmenbedingungen fordern. Dazu gehören u.a. ein Recht auf Weiterbildung für alle Beschäftigten, die Ausweitung der Zertifizierung und der Qualitätssicherung, die Transparenzerhöhung, die Erweiterung des Leistungsspektrums der Bundesagentur für Arbeit für Beschäftigte sowie eine öffentlich finanzierte Bildungsberatung für Unternehmen und Beschäftigte.

Für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung ist staatliche Regulierung allerdings kontraproduktiv. Es besteht kein Anlass daran, die Qualität der betrieblichen Weiterbildung und der Personalentwicklung der Unternehmen in Frage zu stellen. Sie beweist sich durch den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen. Staatliche Eingriffe in die betriebliche Weiterbildung belasten die Innovationsfähigkeit der Unternehmen.

Auch einen gesetzlich festgeschriebenen Anspruch auf Weiterbildung lehnt der Wuppertaler Kreis ab. Der Bildungsbedarf wird im Dialog zwischen Mitarbeitenden und Unternehmen im Rahmen der Personalentwicklung festgestellt, staatliche Interventionen sind hier fehl am Platz.

### *Betriebliche Weiterbildung - integrierter Faktor der Personalentwicklung*

Die Ausrichtung auf die Bildungsbedürfnisse der Unternehmen erfordert ein reaktionsfähiges Weiterbildungssystem, das die raschen Veränderungen des wirtschaftlichen und technischen Strukturwandels ebenso berücksichtigt wie die immer differenzierteren Qualifizierungsansprüche der Betriebe. Dies lässt sich nur realisieren mit einer Weiterbildungsbranche, die ohne staatliche reglementierende Eingriffe und bürokratische Vorgaben agieren kann.

Das Angebot der betrieblichen Weiterbildung richtet sich an Unternehmen, die für ihre Personalentwicklung Weiterbildungsdienstleistungen einkaufen. Die Anbieter stellen den Unternehmen ein umfassendes und individuell an den Bedarfen des Unternehmens orientiertes Konzept zur Verfügung. Es beinhaltet neben Coaching und Beratungsdienstleistungen ein breites Spektrum offener Seminare und maßgeschneiderter Bildungsangebote sowie online-gestützte Bildungsformate.

Der Trend geht zu einer nachfrageorientierten Bereitstellung von Bildungsinhalten „on demand“. Die Weiterbildungsanbieter sehen sich dabei als Partner, deren Leistungen in die Prozesse der Unternehmen integriert werden. Die Di-

digitalisierung ist Motor für die weitere Integration der Dienstleistung Weiterbildung, so dass auch das Initiieren von Bildungsprozessen im laufenden Arbeitsprozess durch den Bildungsdienstleister erfolgen kann.

### *Wettbewerb ermöglicht Innovationen in der Weiterbildung*

Die Vielfalt und der aktive Wettbewerb auf dem Weiterbildungsmarkt ist ein positiver Faktor für fachliche Innovationen in der Weiterbildung. Bei der Entwicklung passgenauer Lösungen für Unternehmen werden moderne Lernformen heute häufig im wirtschaftlichen Umfeld entwickelt und von Betrieben finanziert. Moderne Weiterbildungsformate bewähren sich oft zuerst in der unternehmerischen Praxis.

Dienstleister entwickeln diese Lernformate ständig weiter und vermitteln Methodenkenntnisse an die Teilnehmenden. Die betriebliche Weiterbildung ist somit der Treiber für Innovationen im Bereich der Weiterbildung. Ein stärker regulierter Weiterbildungsmarkt droht diesen Innovationskreislauf und damit auch die Leistungsfähigkeit der Weiterbildung zu gefährden. Staatliche Vorgaben würden darüber hinaus nicht nur die individuelle Freiheit einschränken, sondern unverhältnismäßig in den Wettbewerb des Bildungsmarktes eingreifen.

### *Kein Bedarf für zusätzliche beitragsfinanzierte Weiterbildungsberatung*

Die Bildungs- und Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit kann bereits jetzt auch von Beschäftigten wahrgenommen werden. Das Angebot der Bundesagentur für Arbeit für Berufsberatung in Schulen ist ein wertvoller Beitrag zur Berufsorientierung und für die Fachkräftesicherung.

Die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, liegt im unmittelbaren Interesse und in der individuellen Verantwortung jedes Einzelnen. Das Informations- und Beratungsangebot für individuelle Weiterbildung wird von Bildungsunternehmen, Berufsverbänden, Hochschulen, Volkshochschulen und auch im Rahmen der Verbraucherberatung wahrgenommen. Portale im Internet und Datenbanken sowie Fachmedien leisten hier Unterstützung.

Die Ausweitung der Weiterbildungsberatung auf Unternehmen aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung ist weder erforderlich noch sinnvoll. Der Einkauf von Weiterbildungsdienstleistungen ist eine betriebliche Aufgabe und liegt in der unternehmerischen Verantwortung. Für ein staatliches Angebot

zur Qualifizierungsberatung für Unternehmen besteht aus diesem Grund kein Bedarf. Grundsätzlich sind Unternehmen in der Lage ihre Qualifizierungsprozesse und ihre Personalentwicklung eigenverantwortlich zu gestalten und, wenn Informationsbedarf besteht, dazu auch Beratung in Anspruch zu nehmen. Es existiert ein breites Spektrum an Beratungsmöglichkeiten für Unternehmen, z.B. durch Verbände, Kammern und Bildungseinrichtungen.

### *Weiterbildungsfinanzierung wettbewerbsneutral gestalten*

Weiterbildung ist in Deutschland heute zu einem weit überwiegenden Teil (mehr als 75%) privat finanziert. Etwa ein Viertel der beruflichen Weiterbildung ist staatlich finanziert. Beschäftigte und Unternehmen tragen somit in einem erheblichen Maß selbst Verantwortung für die betriebliche und berufliche Weiterbildung. Diese Eigenverantwortung zu stärken ist das wichtigste Ziel der Weiterbildungsfinanzierung.

Zur Verantwortung der Unternehmen gehört es selbstverständlich auch, die Finanzierung für ihre personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu übernehmen, denn nur durch Investition in Weiterbildung und Personalentwicklung können Unternehmen ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sichern. Ein gesetzlich vorgeschriebener Weiterbildungsbranchenfonds für Unternehmen, wie er von den Gewerkschaften gefordert wird, würde die unternehmerische Eigenverantwortung schwächen und den unmittelbaren Zusammenhang zwischen Personalentwicklung und Unternehmenserfolg auflösen.

Um die Eigenverantwortung der Beschäftigten für ihre Qualifikation zu fördern, ist es sinnvoll, ein wettbewerbsneutral gestaltetes Angebot an Finanzierungsmöglichkeiten für Weiterbildung bereitzuhalten, das gezielt dort ansetzt, wo die private Verantwortung nicht ausreichend wahrgenommen werden kann, weil eigene finanzielle Mittel nicht zur Verfügung stehen. Dies ist durch die bestehenden Instrumente weitgehend gewährleistet. Sinnvoll sind z.B. Bildungskredite, wie sie mit dem Aufstiegs-BAföG bereitgestellt werden und gezielte Angebote für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte.

## *Aktive Arbeitsmarktpolitik für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte*

Eine Erweiterung des Aufgabengebietes der Arbeitslosenversicherung im Sinne einer Arbeitsversicherung und eines Ausbaus der Bundesagentur für Arbeit zu einer „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ lehnt der Wuppertaler Kreis ab.

Bei der aktiven Arbeitsmarktpolitik muss der Grundsatz der Zuständigkeit der Arbeitslosenversicherung für Arbeitslose oder in Ausnahmefällen und eng begrenzten Programmen für Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, eingehalten werden. Ein schleichender Übergang in eine Übernahme der gesamten beruflichen Weiterbildung in staatliche Verantwortung sollte schon aus ordnungspolitischen Gründen vermieden werden.

Es besteht die Gefahr, dass dadurch ein unzulässiger staatlicher Eingriff in die unternehmerische Eigenverantwortung bei der Gestaltung der Personalentwicklung und der betrieblichen Qualifizierungsarbeit geschaffen wird. Die Unternehmen sind für den Erhalt der Leistungsfähigkeit ihres Personals selbst verantwortlich und in diese Verantwortung sollte nicht durch staatliche Regelungen eingegriffen werden.

Negative Auswirkungen auf den Weiterbildungsmarkt und den Wettbewerb sind unvermeidbar. Aufgrund der Bürokratisierung und Vereinheitlichung, die mit der quasi-öffentlichen Finanzierung notwendigerweise verbunden sind, sind negative Auswirkungen auch auf das Angebotsspektrum und die Qualität der Angebote mögliche Folgen.

# **Erfahrungsberichte aus der Praxis der Weiterbildungsunternehmen zu aktuellen Themen**

Anhand von Berichten zu aktuellen Herausforderungen informiert der Wuppertaler Kreis über die Arbeit der wirtschaftsnahen Weiterbildungsdienstleister und gibt Anregungen zur weiterbildungspolitischen Diskussion.

Folgende Themen werden vorgestellt:

- Tätigkeitsprofile und Kompetenzanforderungen der Zukunft – welche Kompetenzen benötigt die Versicherungswirtschaft künftig?
- Industrie 4.0 und die Digitalisierung erfordern neue Weiterbildungskonzepte - Kompetenzentwicklung für kleine und mittelständische Unternehmen im Bereich Digitalisierung
- Kompetenzfeststellung in der bbw-Unternehmensgruppe
- Berufliche Weiterbildung für eine zunehmend digitalisierte Arbeitswelt
- Inklusionsassistenz – Erfahrungen aus Sachsen – Ein Modell für die Zukunft?

## **Erfahrungsberichte aus Mitgliedsinstituten des Wuppertaler Kreises**

Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.

Technische Akademie Esslingen e.V.

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V.

DEKRA Akademie GmbH

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH

# Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.

## ***Tätigkeitsprofile und Kompetenzanforderungen der Zukunft – welche Kompetenzen benötigt die Versicherungswirtschaft künftig?***

### *Versicherungswirtschaft im Wandel*

Die mit dem Label „Megatrends“ versehenen gesellschaftlichen und technologischen Entwicklungstrends, wie beispielsweise Digitalisierung oder Automatisierung, wirken sich auf zahlreiche Lebens- und Geschäftsbereiche aus. Viele Branchen, inklusive der Versicherungswirtschaft, sehen sich einem hohen Veränderungsdruck ausgesetzt. Komplexe Datenanalyseverfahren und Datenvernetzung, veränderte Kundenanforderungen, Mobilisierung durch Endgeräte oder neue Geschäftsmodelle stellen einige der zentralen Herausforderungen dar.

Auch wenn die angesprochenen Entwicklungstrends aktuell sichtbar und in Ansätzen prognostizierbar sind, ist das Ausmaß der Veränderungen auf die Versicherungswirtschaft noch unklar. Als Bildungsverband der Deutschen Versicherungswirtschaft stellen wir sicher, dass unsere Qualifizierungsmaßnahmen bedarfsgerecht und passgenau auf die künftigen Aufgaben und Anforderungen der Branche vorbereiten. Voraussetzung dafür ist eine fundierte Bildungsbedarfsanalyse. Um zukunftsfähige Bildungskonzepte entwickeln zu können, wollen wir herausfinden, welche Kompetenzen die Auszubildenden und Mitarbeiter der Branche künftig benötigen. Mit dieser Fragestellung beschäftigt sich unser Projekt „Kompetenzlabor.“

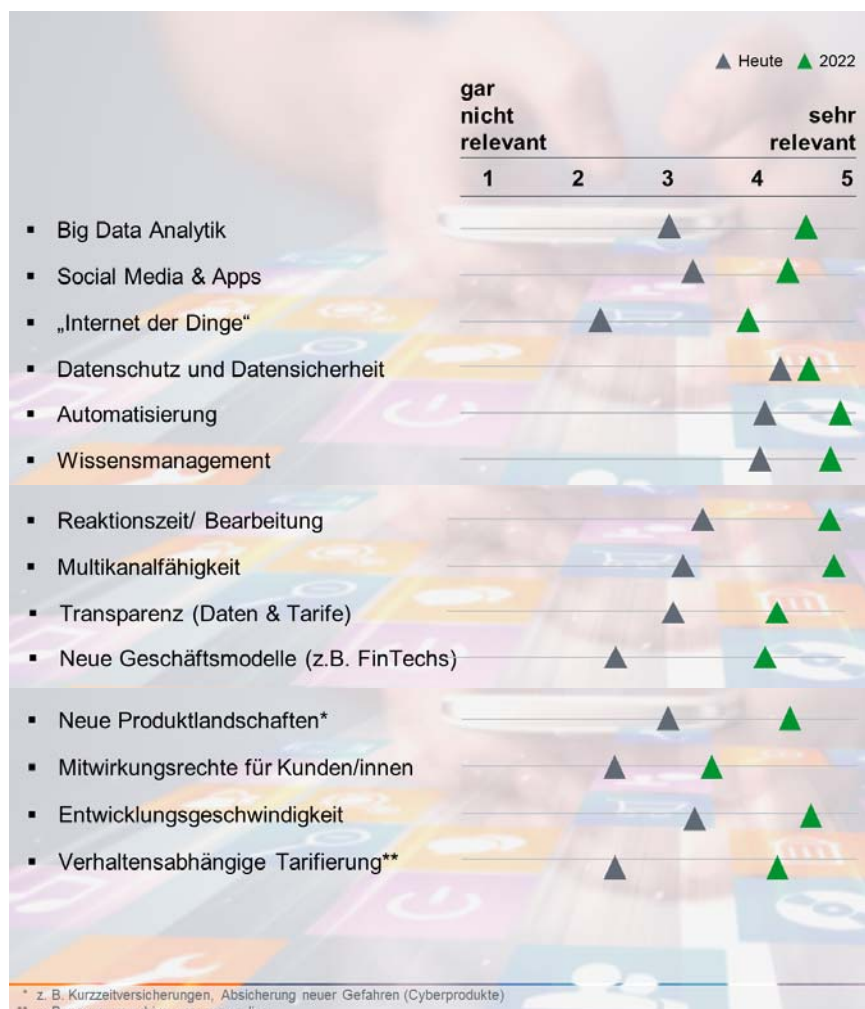




## Zentrale Einflussfaktoren

Die zentralen Herausforderungen für die Versicherungswirtschaft wurden im ersten Schritt an Hand einer Literaturanalyse identifiziert. Thematisch sind diese den Bereichen Informationstechnologie, Kundenverhalten und Kundenanforderungen sowie Produkte und Produktinnovationen zuzuordnen. Zu den informationstechnologischen Herausforderungen gehören beispielweise Themen wie Big Data Analytik, Social Media & Apps, „Internet der Dinge“, Datensicherheit und Datenschutz sowie Automatisierung.

Im Rahmen einer Befragung haben Branchenexperten die aktuelle und künftige Relevanz der identifizierten Faktoren aus Sicht der individuellen Expertise bewertet. Grundsätzlich gilt: je größer die Lücke zwischen aktueller und prognostizierter Relevanz, desto mehr Handlungsbedarf besteht für die genannten Themen.



Übersicht über die Einflussfaktoren auf die Versicherungswirtschaft

## *Zukunftsszenarien für die Versicherungswirtschaft*

Um die künftigen Geschäftsprozesse, Aufbau- und Ablauforganisation, Tätigkeitsprofile und Kompetenzanforderungen zu antizipieren, hat der BWV Bildungsverband Veränderungsszenarien für die Branche beschrieben und deren Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet.

### **Folgende Entwicklungen wurden expertenseitig als sehr wahrscheinlich eingeschätzt:**

Die Versicherung wird vom Kunden und seiner Lebenssituation her gedacht

- Die bisher nebeneinanderstehenden Versicherungslösungen werden durch systemübergreifende Lösungen – „Erlebniswelten des Kunden“ - ersetzt (ganzheitliche Lösungen bspw. rund um Gesundheit, Vorsorge, Haus und Wohnen).
- Die Schlüsselfrage lautet: Wer besetzt künftig die Schnittstelle zum Kunden? Der Eintritt neuer Marktteilnehmer, beispielweise Internetgiganten, könnte die Versicherer den direkten Zugang zu ihren Kunden kosten und auf die Zulieferung von Versicherungslösungen reduzieren (B2B-Geschäft).
- Verfügbare Daten sind ein wertvolles Asset – Datenverknüpfung und -auswertungen werden bedeutsamer für die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle.
- Die IT wird eine wesentliche Rolle einnehmen – sie kann als Kernkompetenz aus- oder aufgebaut oder outgesourct werden.
- Es wird weiterhin eine persönliche Beratung geben, insbesondere bei beratungsinintensiven, komplexen Themen wie Gesundheit oder Vorsorge. Multikanalfähigkeit wird künftig vorausgesetzt.
- Die Strukturen in den Versicherungsunternehmen werden durch weniger Hierarchie, interdisziplinäre Teams, Abnahme an Linienaufgaben und Zunahme von agilen Projektaufgaben gekennzeichnet sein.

## *Künftige Tätigkeitsprofile in der Versicherungswirtschaft*

Im Rahmen des Projekts Kompetenzlabor wurden vier prägende Tätigkeitsprofile identifiziert:

Der **Fachspezialist** ist künftig für komplexe, anspruchsvolle, nicht automatisiert abwickelbare Fälle zuständig. Sein Profil setzt eine hohe Fachlichkeit voraus.

Der **Systembetreuer** hat eine Schnittstellenfunktion zwischen den Fachabteilungen und der IT. Er kennt die Anforderungen von Fachabteilungen und Kun-

den, initiiert Automatisierungsprozesse, arbeitet mit der IT an Automatisierungssystemen, testet diese, nimmt sie ab und entwickelt sie weiter. Sein Profil setzt sowohl versicherungsfachliches als auch IT-Know-how voraus.

Der **Kommunikator** ist für einfachere Kundenanfragen (aktuell vorwiegend Telefonie) zuständig. Die Aufgaben werden sich wenig verändern, die Medien umso mehr. Das Profil setzt Multikanalfähigkeit als Kernkompetenz sowie Spaß im Umgang mit Menschen voraus.

Die Rolle des **Kundenberaters** wandelt sich, der Berater wird zum Lebenscoach und berät Kunden zu den wichtigen Lebensthemen (Mobilität, das smarte Haus, Vorsorge) und vertreibt Erlebniswelten. Der Kundenberater koordiniert das Dienstleistungsangebot und arbeitet verstärkt in regionalen Bündnissen. Durch Netzwerke mit anderen Dienstleistern ist er in der Lage, das gesamte Dienstleistungsspektrum abzudecken.

Sollte sich das Zukunftsszenario durchsetzen, bei dem andere Marktteilnehmer die Schnittstellen zum Kunden besetzen, liefern künftig die Versicherungsunternehmen lediglich die Versicherungsprodukte zu. Für den Vertrieb wäre bei dieser Konstellation das Profil eines Key Account Managers prägend. Der Key Account Manager berät Großkunden (neue Marktteilnehmer, die Versicherungen vertreiben) umfassend zu den Versicherungsthemen und sorgt dafür, dass deren Anforderungen im Produktentwicklungsprozess des Versicherungsunternehmens berücksichtigt werden. Das Profil setzt ein fundiertes versicherungsfachliches Know-how voraus.

### *Kompetenzanforderung der Zukunft und Handlungsfelder*

Im letzten Projektschritt wurden den identifizierten Tätigkeitsprofilen insgesamt 48 notwendige Kompetenzen (Fach-, Methoden-, personale sowie soziale Kompetenzen) zugeordnet. Anhand des Ausbildungsberufs Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen wurde ein Abgleich zwischen den aktuell in der Ausbildungsordnung verankerten und künftig notwendigen Kompetenzen vorgenommen.

Der Großteil der künftig notwendigen Kompetenzen (42 von 48) ist aktuell Bestandteil der Ausbildungsordnung. Eine kurzfristige Anpassung des Ausbildungsberufs ist somit nicht zwingend notwendig. Die fehlenden Kompetenzen sind vorwiegend im IT Bereich angesiedelt und für die Tätigkeitsprofile an der Schnittstelle zur IT relevant. Des Weiteren wird den personalen Kompetenzen (Neugier, Flexibilität, Agilität, Kreativität...) eine steigende Relevanz prognostiziert.

Das Projekt Kompetenzlabor identifiziert im Rahmen der erschienenen Studie folgende Handlungsfelder für die duale Ausbildung in der Versicherungsbranche:

- Stärkere Berücksichtigung von IT-Inhalten in der Ausbildung Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen,
- Stärkere Beachtung der personalen Kompetenzen im Recruitings- bzw. Ausbildungsprozess,
- Stärkung digitaler Lehr- und Lernmethoden in der beruflichen Bildung.

Der BWV Bildungsverband arbeitet aktuell an der Entwicklung von Maßnahmen, welche sich auf die identifizierten Handlungsfelder beziehen. Die Zielsetzung ist eine noch stärkere Berücksichtigung der künftigen Praxisanforderungen während der Ausbildung.

### *Kontakt*

Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.  
Arabellastraße 29  
81925 München  
[www.bwv.de](http://www.bwv.de)  
[www.gutberaten.de](http://www.gutberaten.de)

Dr. Katharina Höhn  
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied  
Telefon: (089) 92 20 01 – 8 31  
Mail: [katharina.hoehn@bwv.de](mailto:katharina.hoehn@bwv.de)

## Technische Akademie Esslingen

### ***Industrie 4.0 und die Digitalisierung erfordern neue Weiterbildungskonzepte - Kompetenzentwicklung für kleine und mittelständische Unternehmen im Bereich Digitalisierung***

#### *Ausgangslage deutscher Unternehmen*

Der digitale Wandel verändert nicht nur Industrieprozesse und Geschäftsmodelle, sondern stellt auch grundlegend neue Ansprüche an die Menschen der Unternehmen.

Die Kernaussage lautet: Der Erfolg der digitalen Transformation hängt maßgeblich von der Qualifikation der Mitarbeiter ab, den Digitalisierungsprozess aktiv mitzugestalten, sowohl intern als auch bei der Interaktion mit externen Partnern und Kunden.

Basierend auf der Studie der deutschen Akademie der Technikwissenschaften (acatech, April 2016) sind folgende Befunde von zentraler Bedeutung für die Konzeptentwicklung eines Weiterbildungssystems zur Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in kleinen und mittleren Unternehmen:

- Die Kompetenzentwicklung stellt eine zentrale Funktion für die Ausgestaltung der digitalen Transformation dar.
- Die Unternehmen sehen die Digitalisierung als Chance.
- Es besteht hoher Entwicklungsbedarf bei der Implementierung von Industrie 4.0, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen.
- Der entscheidende Faktor für den Erfolg des digitalen Wandels am Standort Deutschland ist die Qualifizierung der Belegschaften durch gezielte Aus- und Weiterbildung.
- Kleinere und mittlere Unternehmen haben einen erheblich höheren Nachholbedarf als Großunternehmen und somit den größten Qualifizierungsbedarf.

#### *Inhaltliche Ausrichtung der Weiterbildungsaktivitäten*

Es zeigt sich, dass die Themen Datenauswertung und -analyse, bereichsübergreifendes Prozess-Know-how und -Management sowie interdisziplinäres Denken und Handeln, aber auch Kundenbeziehungsmanagement und Führungskompetenz von zentraler Bedeutung sind.

Zudem ist auch die Stärkung von IT-Kompetenzen im Sinne integrierter und interdisziplinär angelegter Fähigkeiten in der Breite entscheidend. Interessant ist jedoch, dass große Unternehmen stärker technologie- und datenorientierte Kompetenzen – wie etwa das Thema künstliche Intelligenz – fokussieren.

Kleinere und mittelständische Unternehmen hingegen betonen insbesondere prozess- und kundenorientierte Kompetenzen, wie etwa die Fähigkeit zur Koordination von Arbeitsabläufen, sowie infrastruktur- und organisationsbezogene Kompetenzen, wie die Dienstleistungsorientierung.

Bezüglich der Qualifizierung von Belegschaften ist es wichtig, die bestehenden Angebote in der Aus- und Weiterbildung im Hinblick auf Industrie 4.0 konzeptionell aufeinander zu beziehen und inhaltlich in Richtung Digitalisierung zu erweitern.

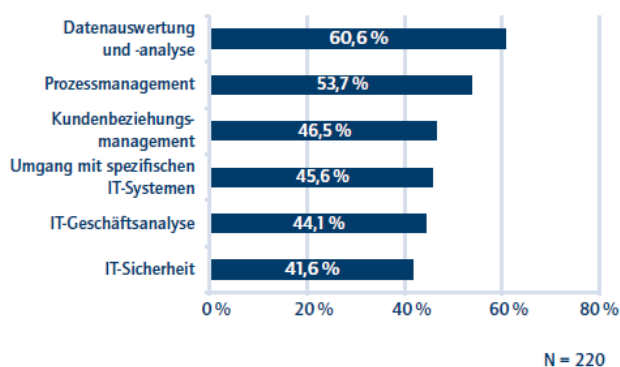
Neue Möglichkeiten für die individualisierte Vermittlung von Lerninhalten und die gezielte Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Arbeitsprozess eröffnet dabei der verstärkte Einsatz innovativer Lehr-Lern-Lösungen.

Ein zentrales Ziel der Kompetenzentwicklung ist die Vermeidung einer doppelten digitalen Kluft (digital divide) zwischen großen Unternehmen und kleineren Betrieben sowie zwischen hochqualifizierten und niedrigqualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Betrieben.

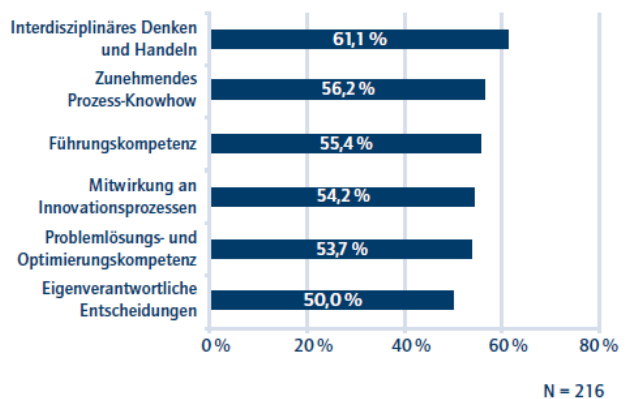
Wichtige Stellschrauben sind dabei die Rahmenbedingungen und die Ausrichtung der Aus- und Weiterbildung, die Unterstützung der Unternehmen bei der Gestaltung des Wandels sowie die Anpassung der Inhalte, Methoden und Geschäftsmodelle von Bildungsanbietern und -institutionen.

Aus der zum Vergleich erwähnten Studie gehen folgende Kompetenzbedarfe der Unternehmen sowie die Bedarfe künftiger Mitarbeiterfähigkeiten hervor:

Kompetenzbedarf der Unternehmen

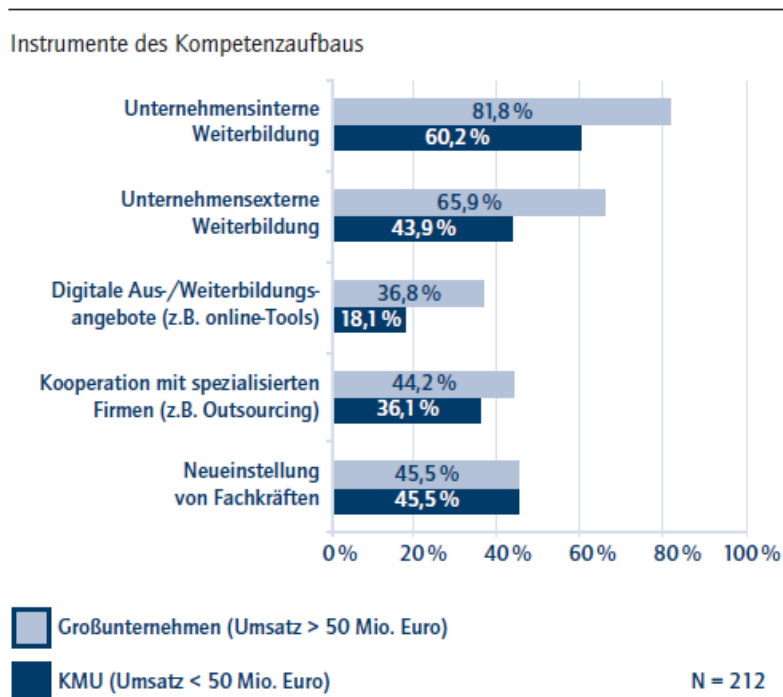


Bedarf künftiger Mitarbeiterfähigkeiten



Quelle: Kompetenzentwicklungsstudie Industrie 4.0, acatech April 2016

## Instrumente des Kompetenzaufbaus



Quelle: Kompetenzentwicklungsstudie Industrie 4.0, acatech April 2016

Schwerpunktmäßig sind die klassischen Formen der internen und externen Weiterbildung vertreten.

Digitale Aus- und Weiterbildungsangebote werden in sehr viel größerem Maße genutzt. Auch hier zeigt sich, dass die Digitalisierung der Aus- und Weiterbildungsangebote noch weiter ausgedehnt werden kann.

## Herausforderungen für die berufliche Weiterbildung

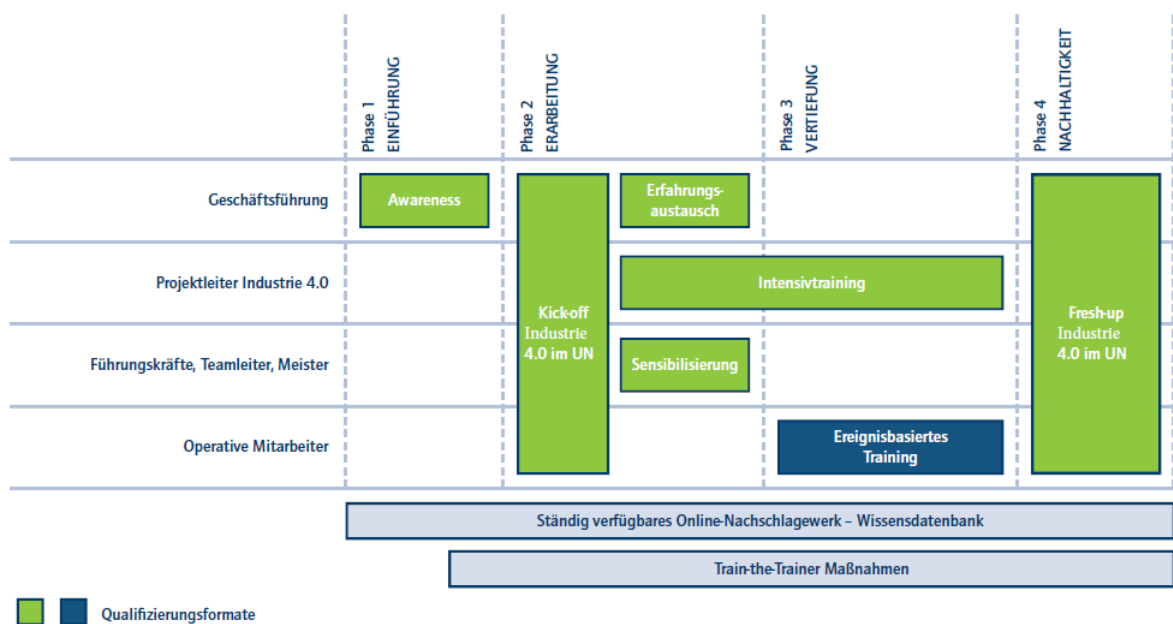
- Entwicklung eines praxisorientierten Weiterbildungssystems mit Möglichkeiten der Mitarbeiter- und Firmenzertifizierung (Beispiel: arbeitsprozessbezogene Qualifikation im IT-Weiterbildungssystem).
- Bildung von 4.0 Kompetenzzentren, die als Anlaufstellen für mittelständische Unternehmen etabliert werden.  
Verankerung der zertifizierten Bildungsangebote und Beratung der Unternehmen.
- Integration aller Stakeholder für die Entwicklung und Umsetzung innovativer Aus- und Weiterbildungsangebote.

Unternehmen, Verbände, Fachinstitute (Fraunhofer etc.) in direkter Zusammenarbeit mit den Bildungsinstituten z.B. als öffentliche Projektausschreibung.

Nutzung der vorhandenen Ressourcen in diesen Netzwerken durch die im Projekt eingebundenen Unternehmen.

## Möglichkeit einer unternehmensweiten Qualifizierung mit direktem Anwendungsbezug unter Einbeziehung der digitalen Medien

Exemplarisches Modell eines ganzheitlichen Ansatzes zur Kompetenzentwicklung für die Industrie 4.0



Quelle: Kompetenzentwicklungsstudie Industrie 4.0, acatech April 2016

## Kontakt

Technische Akademie Esslingen e.V.  
An der Akademie 5  
73760 Ostfildern (Nellingen)  
www.tae.de

Hans-Joachim Mesenholl  
Vorstand  
Telefon: (07 11) 3 40 08 10  
Mail: joachim.mesenholl@tae.de



# Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V.

## Kompetenzfeststellung in der bbw-Unternehmensgruppe

### Grundlagen der Kompetenzfeststellung

Die bbw-Gruppe beschäftigt sich schon seit einigen Jahren mit der Feststellung non-formal und informell erworbener Kompetenzen. Die unterschiedlichen Verfahren und Ansätze richten sich unter anderem an Schüler, Arbeitslose, Asylsuchende und Geflüchtete.

Die durchgeführten Verfahren sind individuell auf die Zielgruppe und die entsprechende Maßnahme abgestimmt. Maßnahmen für die Kompetenzfeststellungen durchgeführt werden, sind unter anderem: KoJACK, Integration durch Ausbildung und Arbeit (IdA), Perspektiven für Flüchtlinge (PerF), Kompass, Brückenjahr 21+, Bleiben mit Arbeit, Teilqualifizierungen, Eingliederungsmaßnahme für Rehabilitanden und Migration: Perspektive. Integration. Arbeit in der Pflege. Mögliche Interventionspunkte von Kompetenzfeststellung in der bbw-Gruppe sind in der Abbildung 1 dargestellt.

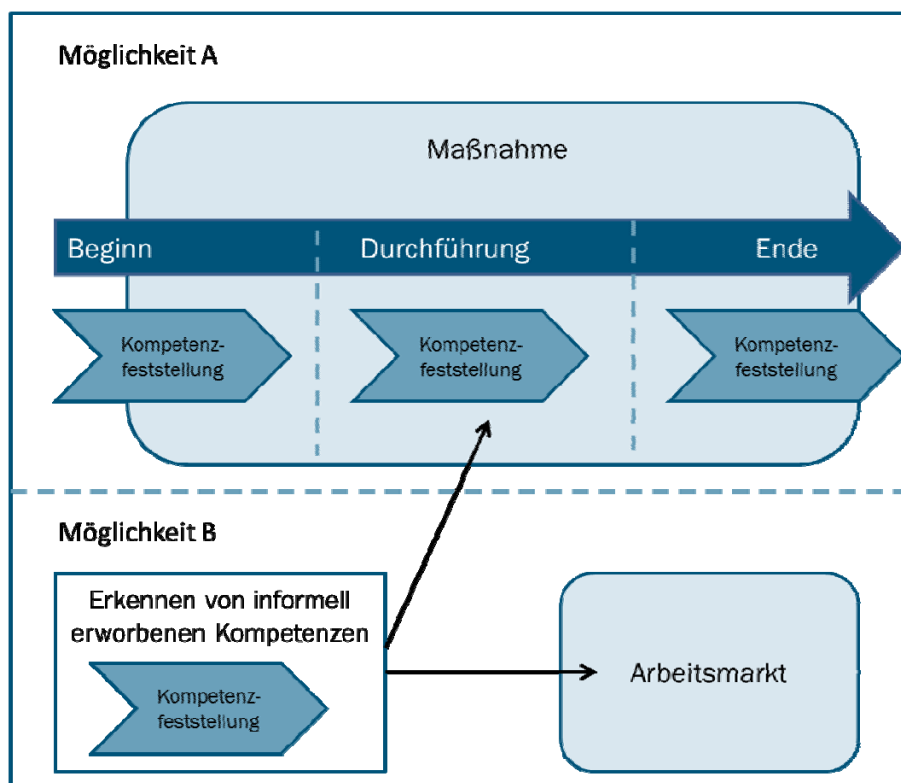


Abb. 1: Interventionspunkte von Kompetenzfeststellung

Eine Kompetenzfeststellung kann zum einen in einer Maßnahme integriert sein (Möglichkeit A). Dies ist bei den meisten Kompetenzfeststellungsverfahren in der bbw-Gruppe der Fall, wie beispielsweise bei PerF oder den modularen Teilqualifizierungen.

Zum anderen kann die Kompetenzfeststellung außerhalb einer Maßnahme (z.B. Schule, Projekte, Qualifizierung, Ausbildung) stattfinden (Möglichkeit B), um festzustellen, welche Maßnahme für die Person geeignet ist oder um den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.

In den verschiedenen Maßnahmen findet die Kompetenzfeststellung jedoch an ganz unterschiedlichen Interventionspunkten statt. Bei PerF wird sie während der Durchführungsphase in Form einer Arbeitserprobung im Zuge eines Praktikums umgesetzt. Dagegen ist die Kompetenzfeststellung bei den modularen Teilqualifizierungen am Ende der Qualifizierung angesetzt und dient somit als Kontrolle des Lernerfolgs. Mit dieser wird festgestellt, ob die Kompetenzen, die für den Abschluss des Moduls notwendig sind, erreicht wurden.

Die Verfahren und Instrumente der Kompetenzfeststellung, die in den Maßnahmen zum Einsatz kommen können, folgen unterschiedlichen methodischen Ansätzen. Grob kann hier zwischen eher „*weichen*“, auf Selbsteinschätzungen und anderen subjektiven Kriterien basierenden, und *validen* Verfahren unterschieden werden. Zu ersteren zählen neben Selbstauskünften, die mit Unterstützung verschiedener Instrumente wie Kompetenzkarten und E-Portfolios erfolgen können, auch Arbeitserprobungen. Diese zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass sie auf die individuellen Bedürfnisse der Betriebe ausgerichtet werden. Jedoch stellt die Subjektivität bei der Bewertung sowie die Umsetzung in der Masse Schwächen dar. Valide Ergebnisse hingegen sind von standardisierten Tests und formalen Prüfungen zu erwarten, in denen die Leistungen der teilnehmenden Personen anhand einheitlicher Maßstäbe durch objektive Verfahren erfasst und quantifiziert werden. Während die Validität, Objektivität und die einfache Durchführung für große Gruppen Stärken von Kompetenztests sind, können jedoch in dieser Form der Testung keine Sozialkompetenzen, Fertigkeiten oder Motorik getestet werden. Abbildung 2 verdeutlicht die Verortung der Methoden der Kompetenzfeststellung.

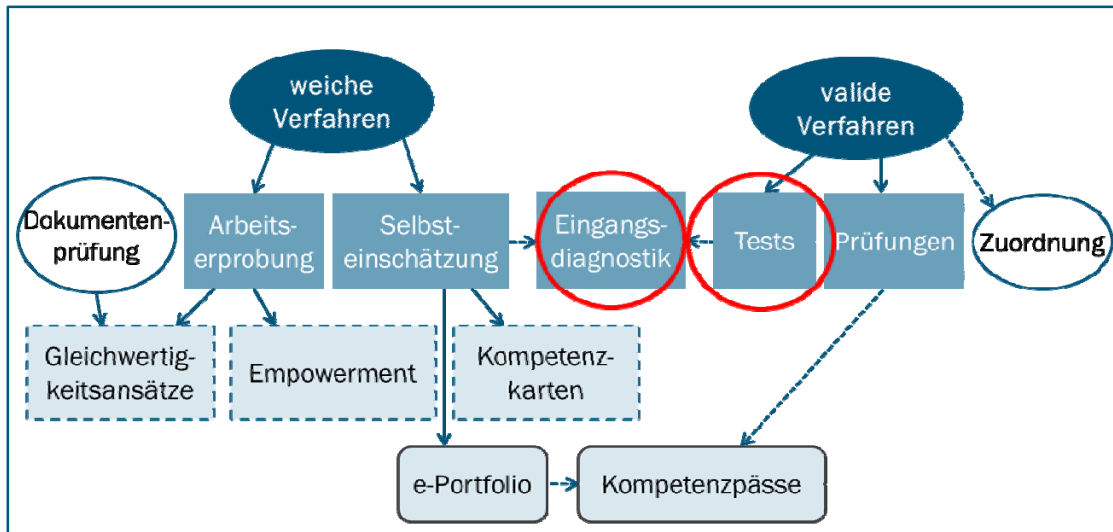


Abb. 2: Instrumente, Verfahren und Ansätze

## Moderne Formen der Kompetenzfeststellung

Moderne Verfahren der Kompetenzfeststellung zeichnen sich u.a. durch den Einsatz computer- und mediengestützter Instrumente aus, die einerseits die schnelle Vorlage valider Ergebnisse für eine große Zahl von Testpersonen ermöglichen und andererseits für die Nutzer mit verhältnismäßig geringem Aufwand zu bearbeiten sind. Computerbasierte Verfahren dieser Art können sowohl für Zwecke der Eignungsdiagnostik mit Blick auf einen zukünftigen Erwerb beruflicher Kompetenzen als auch in Form von Kompetenztests zur Feststellung bereits vorliegender Kompetenzen genutzt werden. In der bbw-Gruppe liegt als Beispiel eines Tests im letztgenannten Sinn der IdA KompetenzCheck vor; ein Produkt, das der Eignungsdiagnostik zuzuordnen ist, ist das Online-Tool KoJACK.

### Beispiel: IdA KompetenzCheck:

Im Rahmen des Programms IdA, das von der Vereinigung der bayerischen Wirtschaft (vbw) gemeinsam mit der bbw-Gruppe durchgeführt wird, wird mit dem IdA KompetenzCheck ein standardisierter technologiebasierter Kompetenztest für Flüchtlinge entwickelt, der die Feststellung der in den Herkunftsländern durch informelles Lernen erworbenen arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen ermöglicht. Ziel ist eine frühzeitige fachliche Standortbestimmung, mit der eine passgenaue Vermittlung in Weiterbildung oder Beschäftigung unterstützt wird. Die Zielgruppe besteht aus arbeitserfahrenen Asylbewerbern und Gleichgestellten mit hoher Bleibeperspektive, deren Integration in die bayerische Wirtschaft mit dem KompetenzCheck unterstützt werden soll.

Das Verfahren basiert auf standardisierten Tests, die in einer Papier- sowie in einer für Tablet-Computer optimierten Online-Version angeboten werden und vorhandene arbeitsbezogene Fachkompetenzen in vier Berufsfeldern (Metallbe- und -verarbeitung,

Elektrotechnik, Logistik, Garten- und Landschaftsbau) erfassen. Die Testaufgaben orientieren sich an betrieblichen Handlungssituationen und erfassen kognitive Wissensbestände (etwa zu Arbeitsmaterialien), Kenntnisse zu Prozessabläufen sowie die Kenntnis sicherheitsrelevanter Verhaltensweisen. Die Inhalte der Tests wurden anhand der Ordnungsmittel einschlägiger deutscher Ausbildungsberufe identifiziert und in Zusammenarbeit mit Vertreterinnen und Vertretern der beruflichen Praxis konkretisiert. Die Tests liegen jeweils in deutscher, englischer, französischer und arabischer Sprache vor und stehen sowohl Teilnehmerinnen und Teilnehmern der IdA-Kurse in der bbw-Gruppe als auch bayerischen Betrieben offen.

#### Beispiel: KoJACK

KoJACK ist ein bewährtes modulares Verfahren zur Erfassung und Einschätzung von Soft Skills und Hard Skills von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Es umfasst Online-Module sowie Präsenz-Module. Die einzelnen Module erheben die persönlichen sowie beruflichen Stärken der Jugendlichen und sind kombiniert wie auch einzeln einsetzbar. Hervorzuheben ist die Kombination aus Selbst- und Fremdeinschätzung der betreffenden Kompetenzen, so dass eine möglichst umfassende Perspektive auf die individuellen Stärken erlangt werden kann.

Alle KoJACK-Tools sind kompetenzorientiert und in Anlehnung an den „Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife“ der Agentur für Arbeit erstellt. Die Präsenzverfahren KoJACK-Potenzial und -Praxis sind nach den Qualitätsstandards des BMBF entwickelt und vom BMBF zugelassene Verfahren im Rahmen des Berufsorientierungsprogrammes. Umsetzung und Auswertung der jeweiligen Tools erfolgen standardisiert von geschultem Personal und ermöglichen somit eine realistische Einschätzung der vorhandenen Kompetenzen sowie die Vergleichbarkeit der Ergebnisse. Dabei stellen die Rückmeldungen entsprechend des motivatorischen Entwicklungsansatzes die persönlichen Stärken und Entwicklungspotenziale der Jugendlichen in den Vordergrund und dienen als Grundlage für die individuelle Förderplanung und Berufswegeplanung.

	IdA KompetenzCheck	KoJACK
<b>Zielgruppe</b>	arbeitserfahrene Asylbewerber und Gleichgestellte mit hoher Bleibeperspektive	Jugendliche, junge Erwachsene, Migranten
<b>Funktion/Zielsetzung</b>	Dokumentation vorhandener Kompetenzen	Identifikation von Entwicklungspotenzialen (z.B. Berufsorientierung)
<b>Inhalte</b>	Fachkompetenzen nach Maßgabe beruflicher Ordnungsmittel und betrieblicher Handlungssituationen	Transparenz über persönliche und berufliche Stärken
<b>Methoden</b>	standardisierte Tests in Form von Papier oder Online (Computer, Tablet)	Potenzialanalyse, Eignungsanalyse, Selbsteinschätzung Fremdeinschätzung

## *Kontakt*

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V.  
Infanteriestraße 8  
80797 München  
[www.bbww.de](http://www bbw.de)

Anna Engel-Köhler  
Hauptgeschäftsführerin  
Telefon: (089) 4 41 08 - 110

## DEKRA Akademie GmbH

### ***Berufliche Weiterbildung für eine zunehmend digitalisierte Arbeitswelt***

Die berufliche Weiterbildung leistet im Rahmen der Rechtskreise SGB III und SGB II wesentliche Beiträge zur Bewältigung zweier aktueller zentraler Herausforderungen, nämlich der nachhaltigen Integration von Migrantinnen und Migranten in den ersten Arbeitsmarkt sowie der Konsequenzen einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt. Für beide Herausforderungen sind die weiteren Entwicklungen nur eingeschränkt vorhersagbar. Es ist damit zu rechnen, dass sie auch zukünftig im Fokus der beruflichen Weiterbildung stehen und veränderte Anforderungen an die Weiterbildungsdienstleister stellen.

### ***Aufgabe der Bildungsdienstleister***

Bildungsdienstleister unternehmen erhebliche Anstrengungen, um in einer zunehmend digitalisierten Lebens- und Lernwelt all den Menschen gerecht zu werden, die bereit sind, sich auf eine Arbeitswelt einzulassen, die sich vor dem Hintergrund der Digitalisierung, aber auch anderer Megatrends in einer Geschwindigkeit ändert, die noch vor wenigen Jahren kaum zu erahnen war.

Besondere Aufmerksamkeit muss dabei denjenigen entgegengebracht werden, denen es schwerfällt, in der modernen Arbeitswelt Fuß zu fassen und letztlich mit dem digitalen Wandel Schritt halten zu können.

Hierbei stehen Bildungskonzepte im Vordergrund, die notwendigerweise auf eben diese digitalisierte Arbeitswelt vorbereiten, aber gleichzeitig auch die Möglichkeiten des digitalisierten bzw. medial gestützten Lernens nutzen, um möglichst viele Lernerinnen und Lerner, seien sie bildungsferner oder bildungsnäher, „mitzunehmen“ und die Entwicklung ihrer digitalen Kompetenz zu ermöglichen.

### ***Praxisbeispiel***

Ein Beispiel für einen solchen Ansatz, ist das Projekt ‚blink‘ – *berufsbezogen lernen inklusiv*, das von DEKRA Media, einem Tochterunternehmen der DEKRA Akademie entwickelt und umgesetzt wird: Hierbei handelt es sich um ein mediengestütztes und ausbildungsbegleitendes Förderkonzept für benachteiligte Jugendliche, die eine Ausbildung zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik machen. Das Förderkonzept soll dazu beitragen, die Abbruchquoten während der Ausbildung zu

senken. Im Mittelpunkt stehen dabei junge Menschen, die mit einer Lernschwäche zu kämpfen haben, die über einen schlechten oder gar keinen Schulabschluss verfügen oder die aufgrund ihres Migrationshintergrundes sprachlich besondere Herausforderungen zu bewältigen haben.

Im Rahmen des Lernkonzepts erfahren die Lernerinnen und Lerner u.a. wie sich ihnen mittels moderner Lerntechnologien zusätzliche Möglichkeiten eröffnen, Ausbildungsinhalte selbstständig und systematisch zu wiederholen und zu vertiefen, während Coachings im virtuellen Klassenraum die Lernenden zusätzlich während der Ausbildung bei individuellen und fachlichen Problemen unterstützen.

## *Herausforderungen*

Es ist Aufgabe und Verpflichtung der Bildungsdienstleister, immer wieder neue Konzepte zu entwickeln, und damit möglichst viele Frauen und Männer adäquat zu qualifizieren und ihnen Hilfestellung bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu leisten.

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung von Lernen und Arbeiten geht die Aufgabe, vor der auch die geförderte berufliche Weiterbildung steht, über die schlichte Erweiterung der Lernangebote um Formen des digitalen Lernens, wie z.B. eLearning, Blended-Learning, virtueller Klassenraum etc., erheblich hinaus.

Die Digitalisierung stellt die Bildungsdienstleister mit wachsender Geschwindigkeit vor neue Herausforderungen, dafür nur einige Beispiele:

- Die **Zielgruppen** der Weiterbildungsanbieter bilden eine erhebliche Spanne an unterschiedlichen Generationen ab. Dabei unterscheiden sich die einzelnen Generationen durch ihre ‚Digital Maturity‘ viel deutlicher, als es in früheren Jahren bei unseren Teilnehmerinnen und Teilnehmern wahrgenommen wurde. Die individuelle ‚Digital Maturity‘ bestimmt dabei ganz wesentlich die methodischen und inhaltlichen Anforderungen der einzelnen Lernenden.
- Die **Prognostizierbarkeit von Kompetenzbedarfen** wird aufgrund der sich beschleunigenden technologischen Entwicklung komplizierter. Es wird immer schwieriger, den konkreten Bedarf an fachlichen Anforderungen in zwei bis drei Jahren vorherzusagen und entsprechend in Qualifizierungsprogrammen zu berücksichtigen. Gleichzeitig wird allerdings vorhersagbarer, dass ein wachsender Bedarf an so genannten außerfachlichen Kompetenzen besteht, wie Lernbereitschaft und Lernfähigkeit, die die Frauen und Männer notwendig mitbringen sollten. Die außerfachlichen Kompetenzen ermöglichen es, Chancen zu eröffnen und mit den zukünftigen Entwicklungen auf fachlicher Ebene in einer zunehmend

entgrenzten Arbeitswelt Schritt zu halten, in der die Übergänge von Leben, Lernen und Arbeiten immer fließender werden.

- Die **Rolle der Bildungsdienstleister** verändert sich. In näherer Zukunft haben die Bildungsdienstleister kaum Chancen, sich am Markt zu behaupten, wenn sie ihren Schwerpunkt ausschließlich darin sehen, Wissen und Informationen zu vermitteln. Auf diesem Feld ist die Konkurrenz von YouTube und Co. übermächtig. Gerade Jugendliche und junge Erwachsene, ob bildungsnah oder bildungsfern, ob mit oder ohne Migrationshintergrund: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der kommenden Jahre greifen bei reinen Wissens- und Informationsdefiziten wie selbstverständlich auf ihre Smartphones, Tablets und Laptops zurück, um sich über Google, YouTube, den Austausch mit „peers“ oder auch mithilfe anderer Quellen die benötigten Informationen oder gar Handlungsanleitungen zu beschaffen.

So ist es nicht auszuschließen, dass Lernende noch während einer Unterrichtseinheit Inhalte „googeln“, die im Zweifel aktueller und umfassender sein können, als das traditionelle Unterrichtsmaterial oder das Wissen der Lehrenden und somit die Fachexpertise der Lehrenden relativieren oder gar infrage stellen.

Eine Trendumkehr ist nicht zu erwarten - im Gegenteil: Soziale Netzwerke, Plattformen wie YouTube und Vimeo oder Lernanbieter wie Udacity, die auf einem „Learning analytics“ – basierten Ansatz agiert, werden in Zukunft noch einen erheblich höheren Stellenwert haben, als das bereits heute schon der Fall ist, wenn es um den Zugang zu aktuellem Wissen und Lernangeboten geht.

Viele der aktuellen Entwicklungen und der noch offenen zusätzlichen Möglichkeiten, die sich uns durch die Digitalisierung von Lernen und Arbeiten eröffnen, sprechen dafür, auch im Rahmen der beruflichen Weiterbildung in den Rechtskreisen SGB III und SGB II daran zu arbeiten, die vorhandenen Ansätze zur Individualisierung weiter voranzutreiben, ohne den sozialen Aspekt des Lernens aus den Augen zu verlieren.

Statt die Lernenden mit ihren Tablets, Smartphones, beliebigen Lernprogrammen und Communities allein zu lassen, sollten die Bildungsdienstleister geeignete Lernumgebungen zur Verfügung stellen, die so gut wie irgend möglich garantieren, dass so das Wissen, das auf diesem Weg generiert wird, tatsächlich auch relevant und korrekt ist und um letztlich den Ermöglichungsrahmen dafür zu schaffen, dass die Lernenden ihre individuellen beruflichen Kompetenzen so weiterentwickeln (können), wie sie sie für ihre spätere berufliche Zukunft benötigen.

In diesem Sinne geht es bei der Nutzung digitalisierter Lernkonzepte nicht darum, Präsenzzeiten zu verringern, sondern diese Zeit optimal für die individuelle Lernförderung zu nutzen. Während die fachliche Wissensvermittlung überwiegend digital bzw.



mediengestützt erfolgt, haben in diesem Fall die Präsenzphasen das primäre Ziel, den Transfer in die Praxis sicherzustellen und Anwendungsfragen praktisch mit den Lernenden zu besprechen.

Entsprechend ändern sich dabei die Rolle der Lehrenden und die Anforderungen an deren Kompetenzen grundlegend. Während es heute noch viele Lehrende als zentrale Aufgabe ansehen, im Rahmen von Präsenzunterricht ihr Expertenwissen zur Verfügung zu stellen, werden sie zunehmend zu denen, die das Lernen ermöglichen, d.h. zu Lernprozessbegleitern, die die Lernenden bei ihren individuellen Lernprozessen beraten und unterstützen.

Das sind lediglich einige Aspekte und Überlegungen im Hinblick auf die wachsende Digitalisierung aus Sicht eines Bildungsdienstleisters, die exemplarisch aufzeigen sollen, dass in diesem Zusammenhang eine ganze Reihe konstruktiver Ansätze zur individuellen beruflichen Kompetenzentwicklung unterschiedlicher Zielgruppen, z.B. für Arbeitssuchende, Migrantinnen und Migranten, sowohl bildungsfernere als auch bildungsnähere Menschen, möglich sind.

Die Mitgliedsinstitute des Wuppertaler Kreises sind sehr daran interessiert, die angesprochenen Herausforderungen und Perspektiven in einem offenen und konstruktiven Dialog mit der Politik, der Bundesagentur für Arbeit, den Arbeitsagenturen und den Jobcentern zu diskutieren und weiterzuentwickeln.

## *Kontakt*

DEKRA Akademie GmbH  
Handwerkstraße 15  
70565 Stuttgart  
[www.dekra-akademie.de](http://www.dekra-akademie.de)

Dr. Peter Littig  
Bildungspolitischer Berater der Geschäftsführung  
Telefon: (07 11) 78 61 - 21 91

# Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH

## ***Inklusionsassistenz – Erfahrungen aus Sachsen – Ein Modell für die Zukunft?***

### *Ausgangssituation*

Die UN-Behindertenrechtskonvention konstatiert im Artikel 24 das Recht auf Bildung für Menschen mit Behinderung, das ohne Diskriminierung und auf der Grundlage von Chancengleichheit im Rahmen eines inklusiven Bildungssystems auf allen Ebenen gewährt werden soll. Auch wenn die UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland nun schon mehr als sieben Jahre in Kraft ist, gilt inklusives lebenslanges Lernen immer noch nicht als Selbstverständlichkeit.

Die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH begleitet das Thema Inklusion in vielen Bereichen intensiv. Die umfangreichen Erfahrungen in Projekten und Maßnahmen zur Teilhabe bringt die FAW in vielfältiger Weise in die (sozial-)politische Diskussion ein. Die Einbindung von Inklusionsassistenten, wie sie z.B. in Sachsen umgesetzt worden ist, kann als ein wichtiger Lösungsansatz gelten.

Die sächsische Bildungspolitik folgt dem Motto „Jeder zählt“ und definiert Bildung als einen wesentlichen Schlüssel zu gesellschaftlicher Teilhabe und einem selbstbestimmten Leben. In Sachsen können Schüler mit und ohne Behinderung gemeinsam lernen, d.h. Schüler mit Behinderung bzw. sonderpädagogischem Förderbedarf können inklusiv an Grundschulen, Oberschulen und Gymnasien unterrichtet werden. Das stellt hohe Anforderungen an die Lehrer dieser verschiedenen Schulen, die trotz bestehender Unterstützungsmöglichkeiten teilweise an Grenzen geraten. Schülern mit besonderen Förderbedarfen über langfristige Lern- und Schulerfolge eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen, erfordert Ressourcen und Rahmenbedingungen.

Diese zur Verfügung zu stellen war Anlass für die Landesregierung in Sachsen, das Projekt „Inklusionsassistent“ ins Leben zu rufen. Ziel des Projektes ist es, einerseits Schülern mit Behinderung oder besonderem Förderbedarf einen erfolgreichen Schulbesuch und Berufseinstieg zu ermöglichen, andererseits Lehrer in der Erfüllung ihrer Inklusionsaufgabe zu unterstützen und somit Inklusion zur schulischen/gesellschaftlichen Normalität werden zu lassen.

An 174 ausgewählten Schulen aller Schularten (Grundschule, Oberschule, Gymnasium, Förderschule und berufsbildende Schule) unterstützen seit August 2016 Inklusionsassis-

tenten das gemeinsame Lernen von Schülern mit und ohne Behinderung. Die FAW ist mit 53 Schulen umfangreich an dem Projekt beteiligt.

### *Was macht ein Inklusionsassistent eigentlich?*

Die Aufgaben des Inklusionsassistenten umfassen ein breites Spektrum. Er betreut Schüler aller Klassenstufen, wobei es keinen Unterschied macht, ob ein sonderpädagogischer Förderbedarf besteht oder die Beobachtung zeigt, dass eine Unterstützung notwendig ist. Das heißt, der Präventionsgedanke – die Verhinderung der Entstehung sonderpädagogischer Förderbedarfe – spielt bei der Arbeit des Inklusionsassistenten eine wichtige Rolle. Der Inklusionsassistent verfolgt den Stand und die Entwicklung der ihm anvertrauten Schüler bei Hospitationen im Unterricht. Gemeinsam mit den verantwortlichen Lehrern legt er auf dieser Grundlage die Unterstützungsleistungen fest, wobei die individuelle Begleitung und Förderung des Kindes bzw. Jugendlichen im Vordergrund steht. Unterstützung erhalten auch die Lehrer, z.B. beim sozialen Lernen der Schüler im Klassenverband. Einzelne Schüler werden gezielt gefördert, werden bei Gruppenarbeiten durch den Assistenten betreut oder intensiv bei der Einzelarbeit begleitet. Im Einzelnen kann dies bedeuten:

- die Schüler bei der Aneignung der Lerninhalte und in der Erweiterung ihrer Lernkompetenz zu unterstützen,
- die Integration der Schüler in den Klassenverband zu fördern und Hilfen bei ihrer Sozialisation (Zusammenarbeit mit den Mitschülern, Integration ins Unterrichtsgeschehen, Teilnahme an außerschulischen Aktivitäten und/oder Ganztagsangeboten) zu geben,
- die Sozialkompetenz/Schlüsselqualifikationen der Schüler zu erweitern und Eigenverantwortung/Selbstständigkeit aufzubauen bzw. zu festigen,
- den Schülern in besonderen Situationen, wie z.B. Krisenzeiten, schnelle und unkomplizierte Unterstützung zukommen zu lassen,
- bei unangemessenen Verhaltensweisen (z.B. bei Fremd-/Autoaggression) Hilfestellung zur Verhaltensregulation zu geben,
- die Interessen des Schülers gegenüber Mitschülern und anderen Personen im Sinne von Chancengleichheit zu vertreten,
- die Schüler optimal auf den Übergang in andere Schularten (z.B. von der Grundschule in die Oberschule oder das Gymnasium), in das Ausbildungssystem oder in ein Studium vorzubereiten bzw. zu begleiten.

In Absprache mit der Lehrkraft werden geeignete Unterrichtsmaterialien recherchiert, entwickelt, angepasst und eingesetzt. Bestandteil der Arbeit ist auch der Kontakt zu den Eltern, die durch das intensive Wirken des Inklusionsassistenten noch enger in den Inklusionsprozess ihrer Kinder eingebunden werden können. Die Arbeit des Inklusionsassistenten endet nicht am Schultor. Gemeinsam mit den Lehrern unterstützen die Inklusionsassistenten die Schüler beim Erwerb lebenspraktischer Fähigkeiten, z.B. im Rahmen von Klassenausflügen, sowie und vor allem bei der sozialen Begegnung behinderter und nichtbehinderter Kinder und Jugendlicher.

### *Und was sagen die Beteiligten zum Inklusionsassistenten?*

Viele Schulleiter beurteilen die Arbeit der Inklusionsassistenten bereits nach kurzer Zeit als sehr wertvoll. Nach anfänglicher Skepsis vieler Lehrer wird die Arbeit der Assistenten als unterstützend sowohl für die Kinder als auch für die Lehrer empfunden. Unter Anleitung der Inklusionsassistenten haben zum Teil „schwierige Schüler“ Verantwortung für Projekte und Bereiche in der Schule übernommen, konnte das Selbstwertgefühl der Kinder gestärkt werden, entstanden hilfreiche Möglichkeiten für die Lehrer, die Jugendlichen in neuen Kontexten zu erleben.

Lehrer schätzen die Möglichkeit, die Unterstützung des Inklusionsassistenten in Anspruch nehmen zu können. Als hilfreich und bereichernd werden sie in schwierigen Situationen, hervorgerufen durch das Verhalten besonders auffälliger Schüler, wahrgenommen. Vielen Inklusionsassistenten ist es gelungen, eine Verbindung zu den Schülern aufzubauen, die es ermöglicht, in Krisensituationen positiv auf die Schüler einzuwirken. Spürbar ist der positive Einfluss auch in Unterrichtshospitationen und für die Gesamtentwicklung der Schüler. Durch die einfühlsame Arbeit mit den Kindern kann Unterricht gerade auch in besonderen Fällen für alle sinnvoll und effektiv gestaltet werden, was sich bisher als schwieriger Spagat zwischen Aufsichtspflicht und Lehrauftrag gestaltete. Auch von den durch die Inklusionsassistenten betreuten Schülern liegen viele begeisterte Rückmeldungen vor.

### *Ausblick*

Für das Projekt mit einer Laufzeit von fünf Jahren stehen rund 51 Millionen Euro aus EU- und Landesmitteln zur Verfügung. Über die gesamte Laufzeit erfolgt eine wissenschaftliche Begleitung durch die TU Chemnitz. Zum Schuljahresbeginn 2017/2018 hat das sächsische Kultusministerium bereits eine Erweiterung der am Projekt beteiligten Schulen angekündigt. Die ersten Projekterfolge stimmen hoffnungsvoll, dass durch die individuelle Arbeit der Inklusionsassistenten ein ganz elementarer Beitrag zur Umsetzung eines

inklusive Bildungssystem geleistet werden kann. Die Inklusionsassistenten bauen Bedenken gegenüber einem gemeinsamen Lernen von Kindern mit und ohne Behinderung ab, ermöglichen eine optimale Förderung aller Schüler. Darüber hinaus werden wichtige soziale Kompetenzen wie Toleranz und Hilfsbereitschaft gelernt. Es wächst eine Generation heran, für die ein Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung selbstverständlich ist.

## *Kontakt*

Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH  
Weinsbergstraße 190  
50825 Köln

Dr. Ute Schneider  
Geschäftsführerin  
Telefon: (03 41) 14 91 92 10  
Mail: [dr.ute.schneider@faw.de](mailto:dr.ute.schneider@faw.de)

Yvonne Keller  
Fachbereichsleiterin Jugend  
Telefon: (0 37 41) 70 48 24  
Mail: [yvonne.keller@faw.de](mailto:yvonne.keller@faw.de)

## Aufgaben und Profil des Wuppertaler Kreises

Der Wuppertaler Kreis ist der Dachverband der Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft. Mehr als 1,3 Millionen Teilnehmerinnen und Teilnehmer, überwiegend Fach- und Führungskräfte der Wirtschaft, nehmen jährlich an einem der über 140.000 Seminare, Lehrgänge und Weiterbildungsveranstaltungen der Mitgliedsinstitute des Wuppertaler Kreises teil. Mit den Weiterbildungsdienstleistungen erzielen die Unternehmen im Wuppertaler Kreis gemeinsam einen Jahresumsatz von über 1,3 Milliarden Euro.

Der Wuppertaler Kreis wurde im Jahre 1955 durch den Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI) im Einvernehmen mit den anderen Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK) und von dem Verband DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V. gegründet.

### *Erfahrungsaustausch*

Der Wuppertaler Kreis stellt den Erfahrungsaustausch der wirtschaftsnahen Weiterbildungseinrichtungen sicher. Zu den Aussprachetreffen des Wuppertaler Kreises werden ebenfalls Personalverantwortliche aus Unternehmen und Vertreterinnen und Vertreter aus Behörden und Verbänden eingeladen.

### *Qualitätssicherung in der Weiterbildung*

Der Wuppertaler Kreis setzt sich für Qualitätssicherung in der Weiterbildung ein. Die Mitglieder des Wuppertaler Kreises haben sich zur Einhaltung eines gemeinsamen hohen Qualitätsstandards in der Weiterbildung verpflichtet. Er ist Mitgesellschafter der CERTQUA Gesellschaft der Deutschen Wirtschaft zur Förderung und Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen in der Beruflichen Bildung mbH.

### *Interessenvertretung und Öffentlichkeitsarbeit*

Der Wuppertaler Kreis ist der Interessenvertreter der Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft, er berät Ministerien, Behörden und Politik.

Durch regelmäßige Pressekontakte, seine Veröffentlichungen, die Beteiligung an Messen und die Beantwortung von Anfragen aus Unternehmen zu Weiterbildungsthemen tritt der Wuppertaler Kreis in der Öffentlichkeit für seine Mitglieder und die Weiterbildung von Fach- und Führungskräften ein.

## Mitglieder des Wuppertaler Kreises

ADM	Akademie der Deutschen Medien Salvatorplatz 1 80333 München Tel.: (089) 29 19 53 - 0 Fax: (089) 29 19 53 - 69 www.medien-akademie.de	bfz	Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gGmbH Infanteriestraße 8 80797 München Tel.: (089) 4 41 08 - 200 Fax: (089) 4 41 08 - 399 www.bfz.de
AFW	Akademie für Führungskräfte der Wirtschaft GmbH Seepromenade 19 88662 Überlingen Tel.: (0 75 51) 93 68 - 0 Fax: (0 75 51) 93 68 - 100 www.die-akademie.de	BIWE	Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. Löffelstraße 22-24 70597 Stuttgart Tel.: (07 11) 76 82 - 147 Fax: (07 11) 76 82 - 210 www.biwe.de
ASB	ASB Bildungsgruppe Heidelberg e.V. Gaisbergstraße 11-13 69115 Heidelberg Tel.: (0 62 21) 9 88 - 8 Fax: (0 62 21) 9 88 - 682 www.asb-hd.de	BME	BME Akademie GmbH Bolongarostraße 82 65929 Frankfurt/Main Tel.: (069) 3 08 38 - 100 Fax: (069) 3 08 38 - 299 www.bme-akademie.de
AUDI	AUDI AG Audi Akademie (I/SE) Gießerei-Platz 1 85049 Ingolstadt Tel.: (08 41) 89 93 00 www.audi-akademie.de	BNW	Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH Höfestraße 19-21 30163 Hannover Tel.: (05 11) 9 61 67 - 0 Fax: (05 11) 9 61 67 - 70 www.bnw.de
BAYER	Bayer Business Services GmbH Hauptstraße 105, Geb. 4818 51368 Leverkusen Tel.: (02 14) 30 - 6 72 26 Fax: (02 14) 30 - 963 28 51 www.bayerBBS.com www.bayer-fortbildung.de	bsw	Bildungswerk der Sächsischen Wirtschaft e.V. Rudolf-Walther-Straße 4 01156 Dresden Tel.: (03 51) 4 25 02 - 0 Fax: (03 51) 4 25 02 - 50 www.bsw-ev.de
BBUG	Baden-Badener Unternehmer Gespräche e.V. Lichtentaler Straße 92 76530 Baden-Baden Tel.: (0 72 21) 97 89 - 0 Fax: (0 72 21) 97 89 - 15 www.bbug.de	BWHW	Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. Emil-von-Behring-Straße 4 60439 Frankfurt/Main Tel.: (069) 9 58 08 - 0 Fax: (069) 9 58 08 - 259 www.bwhw.de
bbw	Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH Infanteriestraße 8 80797 München Tel.: (089) 4 41 08 - 400 Fax: (089) 4 41 08 - 499 www.bbwbzfz-seminare.de	BWNRW	Bildungswerk der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V. Uerdinger Straße 58-62 40474 Düsseldorf Tel.: (02 11) 45 73 - 246 Fax: (02 11) 45 73 - 144 www.bildungswerk-nrw.de
bbw Akademie	bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH Rheinpfalzallee 82 10318 Berlin Tel.: (030) 5 09 29 - 221 Fax: (030) 5 09 29 - 399 www.bbwbw-gruppe.de	BWSA	Bildungswerk der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e.V. Halberstädter Straße 42 39112 Magdeburg Tel.: (03 91) 7 44 69 - 618 Fax: (03 91) 7 44 69 - 609 www.bwsa.de

BW UN	Bildungswerk Unternehmerschaft Niederrhein GmbH Ostwall 227 47798 Krefeld Tel.: (0 21 51) 62 70 - 19 Fax: (0 21 51) 62 70 - 40 www.un-bw.de	DIB	Deutsches Institut für Betriebswirtschaft - ein Geschäftsbereich der DEKRA Media GmbH Wächtersbacher Straße 83 60386 Frankfurt/M. Tel.: (069) 13 38 94 85 - 20 Fax: (069) 13 38 94 85 - 24 www.dib.de
BWV	Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V. Arabellastraße 29 81925 München Tel.: (089) 92 20 01 - 830 Fax: (089) 92 20 01 - 844 www.bwv.de	DIIR	Deutsches Institut für Interne Revision e.V. Theodor-Heuss-Allee 108 60486 Frankfurt Tel.: (069) 71 37 69 - 0 Fax: (069) 71 37 69 69 www.diir.de
ComTeam	ComTeam AG Academy & Consulting Kurstraße 2-8 83703 Gmund / Tegernsee Tel.: (0 80 22) 96 66 - 0 Fax: (0 80 22) 96 66 - 96 www.comteamgroup.com	DVA	Deutsche Versicherungsakademie (DVA) GmbH Arabellastraße 29 81925 München Tel.: (089) 45 55 47 - 0 Fax: (089) 45 55 47 - 710 www.versicherungsakademie.de
CSC	CSC Deutschland Akademie human capital management Abraham-Lincoln-Park 1 65189 Wiesbaden Tel.: (06 11) 142 - 2 33 33 Fax: (06 11) 142 - 2 95 50 www.cscakademie.com	EBZ	Europäisches Bildungszentrum der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft EBZ Akademie Springorumallee 20 44795 Bochum Tel.: (02 34) 94 47 - 530 Fax: (02 34) 94 47 - 599 www.e-b-z.de
DAV	Stiftung DAV - Deutsche Außenhandels- und Verkehrs-Akademie Universitätsallee 18 28359 Bremen Tel.: (04 21) 94 99 10 20 Fax: (04 21) 94 99 10 77 www.dav-akademie.de	Endriss	Steuer-Fachschule Dr. Endriss GmbH & Co. KG Lichtstraße 45-49 50825 Köln Tel.: (02 21) 93 64 42 - 0 Fax: (02 21) 93 64 42 - 33 www.endriss.de
DB Training	Deutsche Bahn AG DB Training, Learning & Consulting Solmsstraße 18 60486 Frankfurt/Main Tel.: (069) 26 5 - 30 010 Fax: (069) 26 5 - 57 790 www.db-training.de	DIE FAMILIENUNTERNEHMER e.V.	Tuteur Haus Charlottenstraße 24 10117 Berlin Tel.: (030) 3 00 65 - 0 Fax: (030) 3 00 65 - 500 www.familienunternehmer.eu
DEKRA	DEKRA Akademie GmbH Handwerkstraße 15 70565 Stuttgart Tel.: (07 11) 78 61 - 21 91 Fax: (07 11) 78 61 - 26 55 www.dekra-akademie.de	FAW	Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH Weinsbergstraße 190 50825 Köln Tel.: (0 37 41) 70 48 - 0 Fax: (0 37 41) 70 48 - 14 www.faw.de
DGQ	Deutsche Gesellschaft für Qualität DGQ Weiterbildung GmbH August-Schanz-Straße 21 A 60433 Frankfurt am Main Tel.: (069) 9 54 24 - 333 Fax: (069) 9 54 24 - 280 www.dgq.de	GfW	Gesellschaft für Wirtschaftskunde e.V. Martin-Luther-King-Straße 1 63452 Hanau Tel.: (0 61 81) 9 97 52 - 0 Fax: (0 61 81) 9 97 51 11 www.gfw-hu-of.de
		HDT	Haus der Technik e.V. Hollestr. 1 45127 Essen Tel.: (02 01) 18 03 - 1 Fax: (02 01) 18 03 - 269 www.hdt-essen.de



- ISWA Institut für Sozial- und Wirtschaftspolitische  
Ausbildung e.V. Berlin  
Breite Straße 29  
10178 Berlin  
Tel.: (030) 20 33 - 19 53  
Fax: (030) 20 33 - 19 55  
[www.iswa-online.de](http://www.iswa-online.de)
- REARhein-Erft Akademie gGmbH  
Chemiepark Knapsack  
50354 Hürth  
Tel.: (0 22 33) 48 - 64 05  
Fax: (0 22 33) 48 - 60 41  
[www.rhein-erft-akademie.de](http://www.rhein-erft-akademie.de)
- Stahl-Akademie  
Sohnstraße 65  
40237 Düsseldorf  
Tel.: (02 11) 67 07 - 458  
Fax: (02 11) 67 07 - 655  
[www.stahl-akademie.de](http://www.stahl-akademie.de)
- TAE Technische Akademie Esslingen e.V.  
An der Akademie 5  
73760 Ostfildern (Nellingen)  
Tel.: (07 11) 3 40 08 - 0  
Fax: (07 11) 3 40 08 - 27  
[www.tae.de](http://www.tae.de)
- TAW Technische Akademie Wuppertal e.V.  
Hubertusallee 18  
42117 Wuppertal  
Tel.: (02 02) 74 95 - 0  
Fax: (02 02) 74 95 - 202  
[www.taw.de](http://www.taw.de)
- Telekom Deutsche Telekom Training GmbH  
Am Propsthof 51  
53121 Bonn  
Tel.: (08 00) 8 22 02 20  
Fax: (08 00) 8 22 02 21  
[www.training.telekom.de](http://www.training.telekom.de)
- TF Tannenfelde Bildungs- und Tagungszentrum  
Tannenfelde 1  
24613 Aukrug  
Tel.: (0 48 73) 18 - 0  
Fax: (0 48 73) 18 - 88  
[www.tannenfelde.de](http://www.tannenfelde.de)
- TÜV NORD  
TÜV NORD Akademie GmbH & Co. KG  
Große Bahnstraße 31  
22525 Hamburg  
Tel.: (040) 85 57 - 27 57  
Fax: (040) 85 57 - 29 58  
[www.tuev-nord.de/de/unternehmen/bildung/](http://www.tuev-nord.de/de/unternehmen/bildung/)
- TÜV SÜD  
TÜV SÜD Akademie GmbH  
Westendstraße 160  
80339 München  
Tel.: (089) 57 91 - 28 35  
Fax: (089) 57 91 - 20 73  
[www.tuev-sued.de/akademie](http://www.tuev-sued.de/akademie)
- VDMA Maschinenbau-Institut Gesellschaft für  
Weiterbildung und Einzelberatung mbH  
Lyoner Straße 18  
60528 Frankfurt/M.  
Tel.: (069) 66 03 - 13 34  
Fax: (069) 66 03 - 13 33  
[www.maschinenbau-institut.de](http://www.maschinenbau-institut.de)
- VW Volkswagen AG  
Volkswagen Group Academy  
Brieffach 011/1325  
38436 Wolfsburg  
Tel.: (0 53 61) 9 - 7 77 70  
Fax: (0 53 61) 9 - 4 71 78  
[www.volkswagen.de](http://www.volkswagen.de)
- WVIB Wirtschaftsverband Industrieller  
Unternehmen Baden e.V.  
Merzhauser Straße 118  
79100 Freiburg i.Br.  
Tel.: (07 61) 45 67 - 0  
Fax: (07 61) 45 67 44 500  
[www.wvib-akademie.de](http://www.wvib-akademie.de)