



Wuppertaler Kreis e.V.
Bundesverband betriebliche Weiterbildung

Weiterbildung für die Arbeitswelt der Zukunft

Praxisberichte und Erfahrungen aus der
Weiterbildung der Wirtschaft

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

**Parlamentarischer Abend
Berlin, 31. Mai 2022**

www.wkr-ev.de

Weiterbildung im Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90 / Die Grünen und FDP 2021

Positionen des Wuppertaler Kreises

Der Koalitionsvertrag der gewählten Bundesregierung enthält einige Vorhaben für die betriebliche und berufliche Weiterbildung. Der Wuppertaler Kreis e.V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung nimmt hiermit Stellung zu den Zielen und Vorhaben in seinem Arbeitsbereich.

III. Klimaschutz in einer sozial-ökologischen Marktwirtschaft

Wirtschaft

Mittelstand, Handwerk und Freie Berufe

- 850 Zur Fachkräftesicherung im Handwerk werden wir das Duale System der beruflichen Ausbildung stärken und den Übergang von der Schule in die berufliche Bildung verbessern und im Rahmen eines Ausbildungspakts Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter fördern. Zudem wollen wir die Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung verbessern. Die Ausbildung im Handwerk werden wir gezielt fördern. Zusätzlich wollen wir eine Begabtenförderung in der beruflichen Bildung einführen.
- 857 Wir wollen den Zugang zur Meisterausbildung erleichtern, indem wir die Kosten von Meisterkursen und -briefen für die Teilnehmer deutlich senken.

Wirtschaft

Fachkräfte

- 999 Der Mangel an qualifizierten Fachkräften in vielen Branchen kann eines der größten Hindernisse für Wirtschaftswachstum, für die Sicherung von Wohlstand, eine hohe Qualität in Gesundheit, Pflege, Betreuung und Bildung sowie für das Gelingen der Transformation in Deutschland sein. Die Bundesregierung wird daher ihre Fachkräftestrategie und die Nationale Weiterbildungsstrategie weiterentwickeln. Wesentliche Bausteine sind
- Erstens... (höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen)
 - Zweitens... (älteren Erwerbstätigen ermöglichen, bis zum regulären Renteneintrittsalter zu arbeiten)
- 1011 - Drittens brauchen wir einen neuen Schub für berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung oder Neuorientierung auch in der Mitte des Erwerbslebens, vor allem dann, wenn der technologische Wandel dies erfordert.
- Viertens... (Arbeitskräfteeinwanderung; Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen)
 - Fünftens... (Arbeitsbedingungen in Bereichen mit Fachkräftemangel)

Betriebliche Weiterbildung ist der Schlüssel für Innovationskraft und Leistungsfähigkeit. Klimaschutz, Digitalisierung und demografischer Wandel erfordern von Unternehmen und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Lernfähigkeit und Offenheit für Veränderungen. Den Wandel erfolgreich zu bewältigen, heißt 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. Gleichzeitig tragen Beschäftigte auch selbst Verantwortung dafür, ihre Qualifikationen aktuell zu halten und weiterzuentwickeln und damit ihre eigene Berufs- und Arbeitsmarktfähigkeit (Employability) zu erhalten.

Der Wuppertaler Kreis hat immer betont, dass es Prämisse der Weiterbildungspolitik sein soll, dieses Prinzip der Eigenverantwortung sowohl der Betriebe als auch der Beschäftigten zu stärken und zu unterstützen.

Er begrüßt deshalb ausdrücklich das im Koalitionsvertrag festgelegte Ziel, einen neuen Schub für berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung zu erzeugen und die Beschäftigungsfähigkeit (Employability) der Beschäftigten durch Qualifizierung zu erhalten.

IV. Respekt, Chancen und soziale Sicherheit in der modernen Arbeitswelt

2146 Ein hohes Beschäftigungsniveau und gerechte Entlohnung sind Grundlage für unseren Wohlstand und die Finanzierung unserer sozialen Sicherung. Wir wollen jeder und jedem eine möglichst sichere Beschäftigungsbiografie ermöglichen und die Beschäftigungsfähigkeit durch Qualifizierung und gesunde Arbeit erhalten.

Arbeit

Ausbildung

2175 Zur Stärkung und Modernisierung berufsbildender Schulen legen wir mit Ländern, Kommunen und relevanten Akteuren einen Pakt auf. Mit den Ländern bauen wir die Berufsorientierung und Jugendberufsagenturen flächendeckend aus. Wir wollen eine Ausbildungsgarantie, die allen Jugendlichen einen Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung ermöglicht, stets vorrangig im Betrieb. Wir führen die Allianz für Ausbildung fort. Die Einstiegsqualifizierung, die assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen und Verbundausbildungen bauen wir aus. Wir öffnen die Hilfen für Geflüchtete. Wir begrüßen tariflich vereinbarte Ausgleichsfonds. In Regionen mit erheblicher Unterversorgung an Ausbildungsplätzen initiieren wir bedarfsgerecht außerbetriebliche Ausbildungsangebote in enger Absprache mit den Sozialpartnern. Wir erhöhen die Ausbildungsmobilität. Für Menschen in Arbeitslosigkeit und Grundsicherung fördern wir vollqualifizieren-

de Ausbildungen bei der beruflichen Weiterbildung unabhängig von ihrer Dauer. Vollzeit-schulische Ausbildung muss vergütet und frei von Schulgeld sein. Wir bringen eine Exzellenzinitiative Berufliche Bildung auf den Weg, u. a. bauen wir InnoVet aus und öffnen die Begabtenförderungswerke des Bundes für die berufliche Bildung. Gleichwertige berufliche Qualifikationen erkennen wir für höhere Karrierewege im öffentlichen Dienst an. Die Ergebnisse des Evaluationsauftrags zum dualen Studium werden wir zügig mit allen relevanten Akteuren beraten.

Das Ziel, allen Jugendlichen den Zugang zu einer vollqualifizierenden Berufsausbildung möglichst im Betrieb zu eröffnen, ist eine wichtige Leitlinie der beruflichen Bildung. Es bleibt allerdings hier unklar was gemeint ist.

Ein breites Angebot außerbetrieblicher Ausbildungsmöglichkeiten ist bereits jetzt vorhanden. Eine regionale Unterversorgung sollte nicht der ausschlaggebende Punkt für neue außerbetriebliche Angebote sein. Stattdessen sollte sich das Angebot am Arbeitsmarkt orientieren und einen Beitrag dazu leisten, dass Auszubildende jeweils marktgerechte Angebote erhalten.

Ebenso sollte eine individuelle Garantie in Form eines Rechtsanspruches auf eine berufliche Erstausbildung nicht ausgesprochen werden. Es gibt hier keinen Handlungsbedarf. Auch wenn Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsplätzen nicht in allen Regionen ausgeglichen ist, besteht bundesweit aktuell kein strukturelles Defizit, das ein staatliches Eingreifen rechtfertigt, stattdessen sollte die Ausbildungsmobilität – wie auch im Koalitionsvertrag vorgesehen – gestärkt werden.

Arbeit

Weiterbildung

2193 In Zeiten des digitalen und demografischen Wandels ist eine gezielte Nationale Weiterbildungsstrategie wesentliche Voraussetzung, um unsere wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Ziele zu erreichen. Wir verbessern Möglichkeiten für berufliche Neuorientierung, Aus- und Weiterbildung – auch in Teilzeit. Die Instrumente der Bildungspolitik und der aktiven Arbeitsmarktpolitik stimmen wir aufeinander ab.

Der Koalitionsvertrag enthält ein breites Spektrum an Maßnahmen für die Weiterbildung im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik. Hier muss angemerkt werden, dass die arbeitsmarktpolitische Weiterbildung nur den kleineren Teil der beruflichen Weiterbildung in Deutschland ausmacht. Weiterbildung wird zu einem weit überwiegenden Teil (mehr als 75%) privat finanziert.

Ziel der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS), die in der 19. Legislaturperiode von der großen Koalition gemeinsam mit den Ländern und den Sozialpartnern initiiert wurde, war es, Antworten auf den digitalen Wandel der Arbeitswelt zu geben und Impulse zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung zu setzen. Konkret wurden zehn Handlungsziele festgelegt, zu denen jeweils mit den Sozialpartnern und Verbänden sowie den Ländern Einvernehmen hergestellt wurde. Inhalt der Weiterbildungsstrategie sind gesetzgeberische sowie operative Maßnahmen des Bundes, der Län-

der und der Sozialpartner. Hier wird die nationale Weiterbildungsstrategie zwar genannt, aber nicht klar formuliert, ob eine Fortsetzung des Arbeitsprogrammes in gleicher Form geplant ist.

Der Wuppertaler Kreis hat mehrfach darauf hingewiesen, dass sich Weiterbildungspolitik an dem ordnungspolitischen Grundprinzip orientieren muss, dass der private Markt für Weiterbildungsdienstleistungen von weiterbildungspolitischen Überlegungen nicht beeinträchtigt bzw. durch Überregulierung belastet werden darf. Staatliches Handeln im Bereich der Weiterbildung sollte sich deshalb aus Sicht des Wuppertaler Kreises auf die in öffentlicher Verantwortung liegenden Segmente wie Arbeitsmarktpolitik sowie die allgemeinbildenden Bereiche konzentrieren.

Eine Abstimmung von Weiterbildungspolitik im nationalen und sektorübergreifenden Austausch, wie es mit der NWS angelegt ist, ist richtig. Es muss die Gefahr gesehen werden, die mit übergreifenden Gremien immer einhergeht, nämlich eine Übersteuerung, Überinstitutionalisierung und Überpolitisierung von Programmen. Eine Weiterführung der koordinierenden Gremien der Nationalen Weiterbildungsstrategie sollte sich deshalb auf den Erfahrungsaustausch und die Abstimmung von Maßnahmen von Bund, Ländern, Verbänden und Sozialpartnern in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich konzentrieren. Als Schwerpunktaufgabe sollte die Entwicklung der Weiterbildungskultur in Deutschland und eine stetige Werbung für mehr Weiterbildungsengagement auf dem Programm stehen.

Arbeit

Weiterbildung

- 2199 Zur Unterstützung des persönlich motivierten lebensbegleitenden Lernens bauen wir das Aufstiegs-BAföG aus, öffnen den Unterhaltsbeitrag für Teilzeitfortbildungen, fördern Weiterbildungen auch auf der gleichen Stufe des Deutschen Qualifikationsrahmens und auch für eine zweite vollqualifizierte Ausbildung, erhöhen die Fördersätze und Freibeträge deutlich und schließen Förderlücken zum BAföG. Ziel ist, dass Aufstiegslehrgänge und Prüfungen mit angemessenen Preisen kostenfrei sind.
- 2205 Mit dem Lebenschancen-BAföG schaffen wir ein neues Instrument für die selbstbestimmte Weiterbildung auch jenseits berufs- und abschlussbezogener Qualifikation für alle. Dazu schaffen wir eine einfache Möglichkeit zum Bildungssparen in einem Freiraumkonto. Menschen mit geringem Einkommen erhalten hierfür jährliche Zuschüsse.

Darüber hinaus tragen Beschäftigte selbst Verantwortung für ihre berufliche Weiterbildung und ihre Arbeitsmarktfähigkeit. Mit der Ausweitung der Finanzierungsinstrumente (AufstiegsBAföG) und Bildungssparen in einem Freiraumkonto für individuelle Weiterbildung wird hier eine sinnvolle Unterstützung bereitgestellt, dass sinnvolle und notwendige Weiterbildungsmaßnahmen in eigener Verantwortung finanzierbar sind.

Arbeit

Weiterbildung

2210 Mit einer Bildungs(teil)zeit nach österreichischem Vorbild bieten wir Beschäftigten finanzielle Unterstützung für arbeitsmarktbezogene Weiterbildung. Dies ermöglicht z. B. das Nachholen eines Berufsabschlusses oder eine berufliche Neuorientierung. Voraussetzung ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Die BA prüft die Förderbedingungen.

Es soll zusätzlich das Instrument der Bildungsteilzeit nach einem Vorbild aus Österreich eingeführt werden, die Beschäftigten auf Basis einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ermöglicht werden soll. Hier ist eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit vorgesehen, die auch die Teilnahmevoraussetzungen prüfen soll. Hier sollte zwingend ein konkreter Arbeitsmarktbezug für diese Maßnahme vorausgesetzt werden.

Aus Sicht des Wuppertaler Kreises ist weiter zu bedenken, dass Beitragsmittel der Arbeitslosenversicherung nicht sachfremd verwendet werden dürfen, d.h. es sollte eine klare Begrenzung auf die Abwendung von drohender Arbeitslosigkeit einbehalten werden. Insbesondere sollten Unterhaltszahlungen während einer Bildungsteilzeit nicht aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung, sondern ggf. aus Steuermitteln erfolgen.

Arbeit

Weiterbildung

2215 Der Bundesagentur für Arbeit (BA) kommt eine stärkere Rolle bei der Qualifizierung und dazugehöriger Beratung zu. Um alle an Weiterbildung Interessierten und Betriebe zu unterstützen, schaffen wir eine Vernetzung der BA mit den regionalen Akteuren und einheitliche Anlaufstellen. Dafür bauen wir die Weiterbildungsverbände aus und unterstützen den Aufbau von Weiterbildungsagenturen. Die Nationale Online Weiterbildungsplattform und die Bildungsplattform werden weiterentwickelt, verzahnt und verstetigt. Damit schaffen wir einen übersichtlichen Zugang zu Bildungs- und Beratungsangeboten sowie Förderinstrumenten.

Die Bildungsberatung durch die Bundesagentur für Arbeit soll ausgebaut werden. Hier werden weitere Schritte in Richtung der von der SPD befürworteten Weiterentwicklung der BA zu einer Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung realisiert.

Aus Sicht des Wuppertaler Kreises ist die Ausweitung der Weiterbildungsberatung auf Unternehmen aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung weder erforderlich noch sinnvoll. 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, dies gilt auch für mittelständische Betriebe. Hierfür existiert ein breites Spektrum an Beratungsmöglichkeiten für Unternehmen, z.B. durch Verbände, Kammern und Weiterbildungsdienstleister. Für ein staatliches Angebot zur Qualifizierungsberatung für Unternehmen be-

steht aus diesem Grund kein Bedarf. Regionale Weiterbildungsverbände können – soweit sie sinnvoll sind – auch ohne Förderung aus Beitragsmitteln entstehen. Branchenverbände und wirtschaftsnahe Weiterbildungsdienstleister sind seit Jahrzehnten etablierte Strukturen, die dies seit vielen Jahren gewährleisten.

Mit der Nationalen Online-Weiterbildungsplattform soll ein Zugang für Weiterbildung geschaffen werden, der vorhandene Angebote zusammenführt und Zugangsmöglichkeiten zu Bildungsdienstleistungen eröffnet. Die Erfahrungen aus der Pandemie haben gezeigt, wie wertvoll eine solche Plattform für den Bereich der schulischen Bildung sowie die Hochschulbildung sein kann. Auch für die individuell motivierte Weiterbildung kann ein solcher zentraler Zugang zu Bildungsangeboten hilfreich sein, indem z.B. die Motivation für Investitionen in die eigene Qualifikation gesteigert wird.

Vorstellungen, nach denen auch die betriebliche Weiterbildung integriert werden sollte, und über den Ausbau von Zertifizierungsinstrumenten und Standardisierungen indirekt eine inhaltliche Steuerung der betrieblichen Weiterbildung überlegt wurde, haben keine Berücksichtigung im Koalitionsvertrag gefunden. Der Wuppertaler Kreis hatte stets betont, dass hier ein erhebliches Risiko besteht, über staatliche Regulierung die Innovationskraft der Weiterbildung zu gefährden.

Arbeit

Weiterbildung

2223 Mit einem ans Kurzarbeitergeld angelehnten Qualifizierungsgeld kann die BA Unternehmen im Strukturwandel ermöglichen, ihre Beschäftigten durch Qualifizierung im Betrieb zu halten und Fachkräfte zu sichern. Voraussetzung dafür sind Betriebsvereinbarungen. Gleichzeitig setzen wir Anreize für Transformationstarifverträge. Auch das Transfer-Kurzarbeitergeld weiten wir aus und entwickeln die Instrumente des SGB III in Transfergesellschaften weiter.

2229 Für Menschen in Arbeitslosigkeit und in der Grundsicherung weiten wir die eigenständige Förderung von Grundkompetenzen aus und stellen klar, dass die Vermittlung in Arbeit keinen Vorrang vor einer beruflichen Aus- und Weiterbildung hat, die die Beschäftigungschancen stärkt. Bei beruflicher Qualifizierung erhalten SGB II- und III-Leistungsberechtigte ein zusätzliches, monatliches Weiterbildungsgeld von 150 Euro, sodass ein wirksamer Anreiz zur Weiterbildung entsteht. Nach einer Weiterbildung soll mindestens ein Anspruch auf drei Monate Arbeitslosengeld bestehen.

Mit dem Qualifizierungsgeld soll eine weitere Finanzierungsmöglichkeit für Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen im Strukturwandel geschaffen werden. Hier soll die Bundesagentur die Möglichkeit bekommen, unmittelbar Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen zu finanzieren. Der Wuppertaler Kreis sieht diese Entwicklung einerseits als eine sinnvolle Maßnahme um Arbeitslosigkeit zu verhindern. Gleichwohl ist diese Entwicklung ordnungspolitisch bedenklich und sollte nur in sehr ausgewählten Fällen und mit Augenmaß eingesetzt werden.

Sozialstaat, Altersvorsorge, Grundsicherung

Bürgergeld

- 2518 Der Vermittlungsvorrang im SGB II wird abgeschafft. Die Förderung der Weiterbildung und Qualifizierung werden wir stärken. Die Prämienregelung bei abschlussbezogener Weiterbildung werden wir entfristen. Wir fördern vollqualifizierende Ausbildungen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung unabhängig von Dauer und Grundkompetenzen, auch im Umgang mit digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien. Bürgergeldberechtigten kann im Rahmen der Teilhabevereinbarung für die Teilnahme an der Eingliederung dienenden Förder- oder Unterstützungsmaßnahmen ein befristeter Bonus gezahlt werden.
- 2526 Das Teilhabechancengesetz (§ 16i und § 16e SGB II) wollen wir entfristen und weiterentwickeln. Begleitendes Coaching und aufsuchende Sozialarbeit werden Regelinstrumente in SGB II und SGB XII.

Der Wuppertaler Kreis hat Bedenken, ob die Aufgabe des Vermittlungsvorrangs ein richtiger Schritt ist. Gemeinsam mit den weiteren Maßnahmen wie der Entfristung der Prämienregelung, der Ausweitung von berufsqualifizierenden Maßnahmen, der Verlängerung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld etc. handelt es sich um eine massive Erhöhung an Ansprüchen, die aus Beitragsmitteln bezahlt werden sollen. Es ist in Frage zu stellen, ob eine solche Ausweitung auch auf Dauer nachhaltig finanzierbar ist. Außerdem muss sichergestellt werden, dass Mitnahmeeffekte und falsche Anreize vermieden werden.

V. Chancen für Kinder, starke Familien und beste Bildung ein Leben lang

- 3118 Wir wollen allen Menschen unabhängig von ihrer Herkunft beste Bildungschancen bieten, Teilhabe und Aufstieg ermöglichen und durch inklusive Bildung sichern. Dazu stärken wir die frühkindliche Bildung, legen den Digitalpakt 2.0 auf und machen das BAföG elternunabhängiger und bauen es für die Förderung der beruflichen Weiterbildung aus.

Bildung und Chancen für Alle

- 3145 Wir streben eine engere, zielgenauere und verbindliche Kooperation aller Ebenen an. (Kooperationsgebot). Die örtliche Umsetzungskraft der Schulträger, die Kultushoheit der Länder und das unterstützende Potenzial des Bundes wollen wir dafür zu neuer Stärke vereinen und eine neue Kultur in der Bildungszusammenarbeit begründen. Wir wollen gemeinsam darauf hinwirken, dass jedes Kind die gleiche Chance auf Entwicklung und Verwirklichung hat. Dazu werden wir einen Bildungsgipfel einberufen, auf dem sich Bund, Länder, Kommunen, Wissenschaft und Zivilgesellschaft über neue Formen der Zusammenarbeit und gemeinsame ambitionierte Bildungsziele verständigen. Wir werden eine Arbeitsgruppe von Bund, Ländern und Kommunen einsetzen, die die Zusammenarbeit strukturiert und verbessert und das Erreichen der Ziele sichert.

Der Wuppertaler Kreis begrüßt die Initiative der Bundesregierung, die Bildungspolitik zu stärken und Bund, Länder, Kommunen, Wissenschaft und Zivilgesellschaft zu aktivieren, um über eine neue Kultur in der Bildungszusammenarbeit die schulische Bildung zu stärken.

Die Zukunft und Innovationsfähigkeit Deutschlands bauen darauf, dass junge Menschen mit ihren Qualifikationen und persönlichen Fähigkeiten gefördert werden, um sich in Beruf und Gesellschaft entsprechend ihrer Interessen und Fähigkeiten optimal einzubringen. Insofern ist es unbedingt erforderlich im Bereich der allgemeinen Bildung zu investieren und strukturelle Grenzen zu überwinden.

Aus Sicht des Wuppertaler Kreises sollte deshalb neben den genannten Akteuren auch die Wirtschaft einbezogen werden. Die Bildungsdienstleister der Wirtschaft sind gern bereit, ihre Erfahrungen, Kenntnisse und Potenziale in diesen Prozess einzubringen.

Bildung und Chancen für Alle

Erwachsenenbildung

3248 Mit einem Förderprogramm für Volkshochschulen und andere gemeinnützige Bildungseinrichtungen investieren wir in digitale Infrastruktur. Die Umsatzsteuerbefreiung für gemeinwohlorientierte Bildungsdienstleistungen wollen wir europarechtskonform beibehalten. Wir werden Angebote zur Alphabetisierung ausbauen. Die Anerkennung informell, non-formal oder im Ausland erworbener Kompetenzen werden wir vereinfachen und beschleunigen. Mögliche Förderlücken wollen wir schließen. Die Nationale Weiterbildungsstrategie wollen wir mit einem stärkeren Fokus auf die allgemeine Weiterbildung fortsetzen.

Der Wuppertaler Kreis hat an mehreren Arbeitsfeldern in der NWS aktiv mitgearbeitet. Er hatte immer betont, dass der private Markt für betriebliche Weiterbildungsangebote von weiterbildungspolitischen Überlegungen nicht beeinträchtigt bzw. durch Überregulierung belastet werden darf. Eine nationale Weiterbildungsstrategie sollte sich aus Sicht des Wuppertaler Kreises auf die Handlungsfelder der allgemeinen Weiterbildung sowie Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik beschränken. Eine Fortsetzung der Nationalen Weiterbildungsstrategie nunmehr mit einem Fokus auf die allgemeine Weiterbildung ist somit ein folgerichtiger Schritt.

Ein Förderprogramm für die digitale Infrastruktur der allgemeinen und gemeinnützigen Weiterbildungseinrichtungen sollte gleichwohl auch Optionen für Bildungsdienstleister aus dem Bereich der beruflichen Weiterbildung umfassen. Wettbewerbsverzerrungen, die durch gezielte Förderung von öffentlichen und gemeinnützigen Bildungsdienstleistern entstehen könnten, sind zu meiden.

Die anstehenden Aufgaben im Bereich des Deutschen Qualifikationsrahmens (Anerkennung non-formaler und informeller Bildung) sind im Koalitionsvertrag nicht mit konkreten Zielen und Vorhaben aufgenommen, sondern hier lediglich angesprochen. Insbesondere ist hier offenbar keine Verrechtlichung des DQR vorgesehen. Der Wuppertaler Kreis hatte sich aktiv gegen eine Verrechtli-

chung ausgesprochen, insbesondere auch um eine tarifrechtliche Instrumentalisierung zu vermeiden.

Fazit aus Sicht des Wuppertaler Kreises

Die im Koalitionsvertrag festgelegten Ziele und geplanten Maßnahmen enthalten für die betriebliche Weiterbildung insgesamt einige positive Aspekte. Insbesondere die erweiterten Möglichkeiten der Förderung der beruflichen Qualifizierung können dazu beitragen, mögliche Hindernisse zu beseitigen.

Die weiterbildungspolitische Diskussion in der Vergangenheit war z.T. geprägt durch Diskussionsbeiträge, die eine sehr erhebliche Einflussnahme des Staates in die wirtschaftliche Tätigkeit der Weiterbildungsbranche beinhalteten, wie z.B. der Vorschlag, die berufliche Weiterbildung über ein staatlich getragenes Weiterbildungsportal und entsprechende Zertifizierungen quasi unter staatliche Aufsicht zu stellen. Dem gegenüber ist das Spektrum der hier vorgeschlagenen Maßnahmen eine gute Basis zur Diskussion, da sie auf die bestehenden Strukturen aufbauen.

Insbesondere begrüßt der Wuppertaler Kreis sehr, dass dieser Koalitionsvertrag keine Ansatzpunkte erkennen lässt, den Weiterbildungsmarkt zu regulieren oder durch konkrete staatliche Einflussnahme über z.B. ausgeweitete Akkreditierungs- oder Zertifizierungsinstrumente – verbunden mit einem individuellen Recht auf Weiterbildung einzugrenzen. Der Wuppertaler Kreis hatte sich in der Vergangenheit mehrfach sehr deutlich gegen entsprechende Argumentationslinien ausgesprochen. Der Markt für betriebliche Bildungsdienstleistungen ist überwiegend von kleinen und mittelgroßen Unternehmen geprägt, die ihre Dienstleistungen unmittelbar für die Personalentwicklungsbedarfe der Unternehmen anbieten. Staatliche Eingriffe in die betriebliche Weiterbildung, indem z.B. Weiterbildungsinhalte und Umfang nicht am betrieblichen Bedarf festgelegt werden, sondern primär arbeitsmarktpolitische Ziele verfolgen, würden die Innovationsfähigkeit der Unternehmen belasten. Dass diese Überlegungen im aktuellen Koalitionsvertrag keine Aufnahme gefunden haben, ist deshalb ein richtiger Schritt.

Gleichwohl ist festzustellen, dass viele der vorgeschlagenen Maßnahmen, insbesondere im Feld der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in den betrieblichen Verantwortungsbereich eingreifen. 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.

Über Fördermöglichkeiten für betriebliche Weiterbildung, wie sie z.B. mit der Bildungsteilzeit oder dem Qualifizierungsgeld geplant sind, wird der unmittelbare Zusammenhang der betrieblichen Weiterbildung mit den betrieblichen Aufgaben mit arbeitsmarktpolitischen Motiven vermischt.

Bei einer stärkeren finanziellen Förderung wird betriebliche Weiterbildung damit nicht mehr als originäres Aufgabenfeld der unternehmerischen Personalentwicklung verstanden, sondern es besteht die Gefahr, dass die finanzielle Förderung der Weiterbildung die unternehmerische Entscheidung überlagert.

Weiterbildung für die Arbeitswelt der Zukunft

Praxisberichte und Erfahrungen aus der Weiterbildung der Wirtschaft

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

Erfahrungsberichte von Mitgliedern des Wuppertaler Kreises

- Stochern im Future-Skills-Nebel?
Analyse-Tools für die Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie
Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.
- Weiterbildung für die digitale Transformation – Mit Co-Creation gelingen bedarfsgerechte Qualifizierungsmaßnahmen
Maschinenbau-Institut GmbH – Verband Deutscher Maschinen und Anlagenbau e.V.
- Arbeitsmarktdienstleistungen und geförderte Weiterbildung in Zeiten des digitalen Wandels
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.
- Abschlussorientierte Teilqualifizierungen (Reskilling) – ein probates Mittel gegen den Fachkräftemangel
Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V.
- Nachhaltigkeitsbildung in der Versicherungswirtschaft – ein TOP-Thema
Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.
- Weiterbildung neu gedacht, neue Wege in der beruflichen Bildung
Volkswagen Aktiengesellschaft

Stochern im Future-Skills-Nebel? Analyse-Tools für die Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie

Wieso redet alle Welt über „Weiterbildung“, wenn es um die Arbeitswelt der Zukunft geht? Das ist ja auch Motto des Parlamentarischen Abends. Ganz einfach: weil wir uns nicht vorstellen können, wie die gewaltige Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft, die vor uns liegt, *ohne* Weiterbildung gelingen kann. Eine neue Art zu wirtschaften, ja vielleicht sogar eine neue Art, Antworten auf die uralte Frage nach dem „guten Leben“ zu finden, erfordert – ja, genau – neue Kompetenzen! Erst müssen wir wissen, woraufhin wir weiterbilden wollen – dann können wir uns mit der Weiterbildung selbst beschäftigen. Leider wird dieser logische Zwischenschritt häufig vergessen oder übergangen. Er ist aber entscheidend, damit Weiterbildung – und Weiterbildungspolitik – nicht aktionistisch ins Leere läuft.

Chemisch-pharmazeutische Industrie im Umbruch

Als Beispiel hierfür dient ein gezielter Blick in eine Branche, die massiv von dem betroffen ist, was wahlweise als „Transformation“, „Strukturwandel“ oder „Umbruch“ bezeichnet wird: die chemisch-pharmazeutische Industrie. Die Chemieindustrie steht vor der historisch beispiellosen Aufgabe, sich *als Industrie* – also was unsere Produktionsweise selbst anlangt – neu zu erfinden. Treibhausgasneutralität für eine treibhausgasintensive Branche, die Einführung einer zirkulären Wirtschaft, in der unsere Branche eine Schlüsselrolle spielen wird, eine europäische Chemikalienpolitik, die einen großen Teil von Stoffen, die die Unternehmen herstellen, schlicht verbieten wird und gleichzeitig eine steigende Nachfrage der Gesellschaft nach nachhaltigen Produkten: Sie sehen, die chemische Industrie ist gefordert wie nie, soll in vieler Hinsicht „Lösungsindustrie“ sein – die Transformation ist gewaltig! Zwei andere Veränderungstreiber sind dabei noch nicht in den Blick genommen: Digitalisierung und demografischer Wandel.

Veränderung braucht Veränderungsbereitschaft – und die richtigen Kompetenzen

Was heißt das jetzt mit Blick auf das Thema? Wenn sich die Welt so schnell und so tiefgreifend verändert wie zurzeit, wenn sich eine ganze Industrie quasi neu erfinden muss, dann müssen sich auch die Menschen, die in dieser Industrie tätig sind, verändern. Veränderung heißt einerseits: mentale Veränderung. Nur mit möglichst vielen Menschen, die sich auf die große Transformation einlassen, die die Bereitschaft haben, an sich zu arbeiten, kann diese Veränderung gelingen. Hier spielen Führungskräfte als Inspiratoren, Motivatoren und Visionäre eine zentrale Rolle. Neben der

mentalen Veränderung geht es aber – andererseits – um den immer wieder neuen Kompetenzerwerb. Denn ohne die richtigen Kompetenzen kann ein Unternehmen nicht innovativ und damit nicht wettbewerbsfähig sein. Ausruhen auf irgendwelchen Lorbeeren der Vergangenheit reicht nicht!

Den Stein der Weisen gibt es nicht ...

Wenn man sich diese Zusammenhänge vergegenwärtigt, kann man nur konstatieren, dass eine große Unsicherheit besteht, die eine Haltung der Demut erfordert: Wie soll man denn wissen, was man künftig können muss? Das hängt doch von künftig gefragten Produkten und Geschäftsmodellen ab, die ihrerseits von Märkten abhängen, die wiederum globaler Natur sind – und eingebettet in einen geopolitischen Kontext, der positiv als dynamische multipolare Weltordnung beschrieben werden kann oder kritischer als multipolares Chaos. Vor diesem Hintergrund weiß doch kein Mensch – und auch keine KI –, was Beschäftigte in global tätigen Unternehmen künftig können müssen. Der Stein der Weisen war, ist und bleibt ein unerfüllbares Objekt menschlicher Sehnsucht.

... Orientierung für die Unternehmen sehr wohl!

Und doch können wir etwas tun! Ungewissheit verlangt nach Orientierung. Diese versucht der Bundesarbeitgeberverband Chemie zu geben. Er ist davon überzeugt, die Unternehmen dabei unterstützen zu können, die Wirklichkeit wenigstens besser zu erfassen und ein bisschen besser abzusehen, wie die Zukunft aussieht. Konkret: Es geht darum, die Unternehmen zu befähigen, die bei ihnen vorhandenen Kompetenzen besser abzubilden und abzugleichen mit Kompetenzrends, die auf Branchenebene aufgezeigt werden können.

Die halbe Miete: Überblick über vorhandene Kompetenzen im Unternehmen

Dieses Befähigungsangebot ist Teil der so genannten „Qualifizierungsoffensive Chemie“, die der Bundesarbeitgeberverband Chemie Ende 2019 mit seinem Sozialpartner, der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IGBCE), in einem Tarifvertrag verabredet hat. Ein Element dieser Offensive nennt sich „PYTHIA Chemie“ (<https://personal-pythia.de/pythia-chemie/>). Der Name – Pythia war die weissagende Priesterin im Orakel Delphi – ist zwar hochgegriffen. Aber das Tool hat es in sich: Es erlaubt, die in einem Betrieb vorhandenen Qualifikationen nach so genannten Jobgruppen abzubilden – und das im Zeitablauf, sodass Personalverantwortliche sehen können, wie sich ihre Belegschaft in den kommenden Jahren qualifikatorisch und rein zahlenmäßig entwickelt. PYTHIA Chemie ist ein Beitrag zur strategischen Personalplanung – angeboten auf Branchenebene, zum Nutzen der Unternehmen.

Personalplanung mit Weitblick: Kompetenztrends und der Future Skills Report Chemie

Das zweite Element ist der „Future Skills Report Chemie“ (<https://future-skills-chemie.de/>). Für diesen Bericht wurden mehr als 200.000 chemiespezifische Stellenanzeigen global und mithilfe von Künstlicher Intelligenz analysiert – und daraus Trendaussagen für Kompetenzen und Berufsbilder abgeleitet, die für unsere Branche relevant sind. Da kam zum Beispiel heraus, dass bereits in einem Viertel aller untersuchten Stellenanzeigen die Kompetenz „Data Science & Analytics“ gefordert wird – und das in einer Produktionsbranche! Oder dass der Chemie-Standort Deutschland bei bestimmten Kompetenztrends, zum Beispiel „Materialwissenschaften“ oder „Automatisierung & Robotik“, global führend ist. Aber auch, dass der Funktionsbereich „Verwaltung“ in den Unternehmen unserer Branche zurzeit an Bedeutung verliert.

Sowohl bei der handfesten Erfassung aktuell vorhandener Kompetenzen im Unternehmen als auch mit Blick auf globale Kompetenztrends, die das Wettbewerbsumfeld der Unternehmen bestimmen, kann der Bundesarbeitgeberverband Chemie etwas auf Branchenebene anbieten. Nicht den Stein der Weisen, aber Tools, die Orientierung geben, die den Personalverantwortlichen fundiertere Entscheidungen ermöglichen.

Vom betrieblichen Bedarf her denken, „große Würfe“ vermeiden

Zusammenfassend kann die Rolle der Verbände und auch der Weiterbildungspolitik in drei Punkten festgehalten werden:

- *Erstens:*
Die Transformation für Wirtschaft und Gesellschaft im Allgemeinen, für die chemisch-pharmazeutische Industrie und ihre Beschäftigten im Besonderen ist gewaltig. Das erzeugt viel Unsicherheit. Und Unsicherheit ruft nach Orientierung.
- *Zweitens:*
Auf Branchenebene stellen wir ein Orientierungsangebot für die Unternehmen bereit: das Qualifikationsanalyse-Tool „PYTHIA Chemie“ und den globalen Kompetenzradar „Future Skills Report Chemie“.
- *Drittens:*
Wir können einiges tun, um die Zukunft besser zu „handeln“, wie es neudeutsch heißt. Die Zukunft samt künftiger Konsumgewohnheiten, technologischer Innovationen und Marktbedingungen vorhersehen können wir aber nicht. Das legt eine Haltung der Demut nahe, die nach meiner Überzeugung auch politisch gelten muss: Manchmal ist das Begleiten, das Nachsteuern, das behutsame Unterstützen sinnvoller als „große Würfe“ wie „Nationale Weiterbildungsstrategien“ oder große Plattformprojekte wetteifernder Ministerien. Ich halte es da mit dem gro-

ßen Philosophen Karl Popper: Statt – wie er das mit Blick auf die Gesellschaft als Ganzes getan hat – das Heil in „großen Würfeln“ zu suchen, sollte Veränderung in kleinen Schritten, von der Intelligenz der vielen, auch der vielen Unternehmen her, gedacht werden – als „piecemeal social engineering“, wie er das genannt hat. Also: Viele kleine kluge Schritte statt gigantischer Weiterbildungsprogramme führen in die Arbeitswelt der Zukunft!

Kontakt

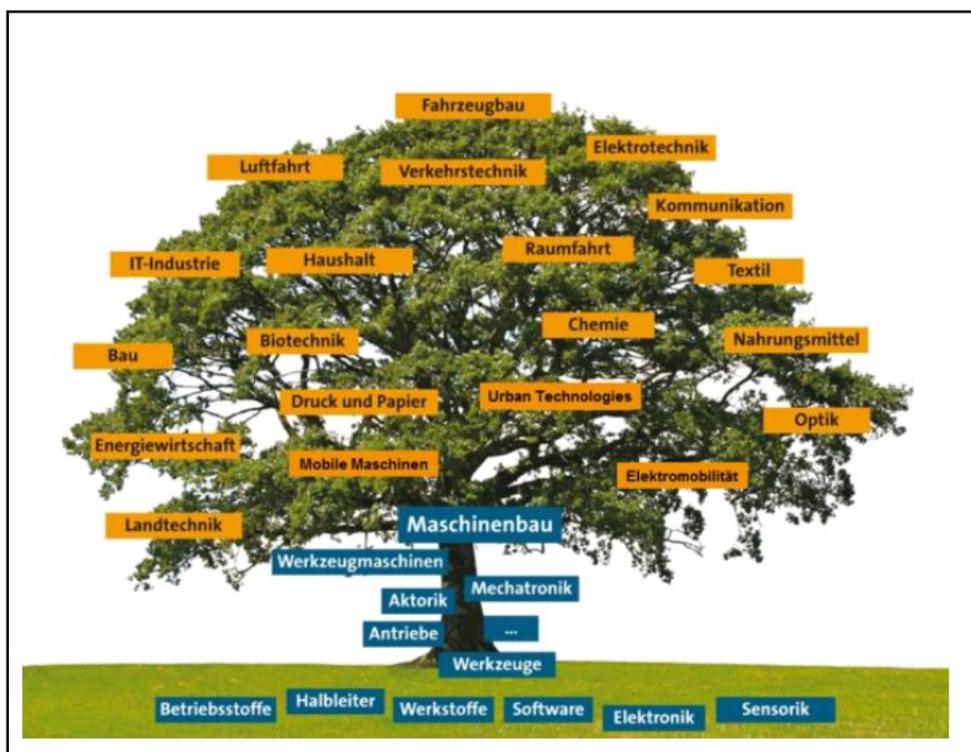
Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.
Abraham-Lincoln-Straße 24
65189 Wiesbaden
Tel: (0611) 77 88 1 - 0
www.bavc.de

Dr. Andreas Ogrinz
Geschäftsführer Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit
andreas.ogrinz@bavc.de

Weiterbildung für die digitale Transformation – Mit Co-Creation gelingen bedarfsgerechte Qualifizierungsmaßnahmen

Der Maschinenbau ist „Enabler“ bei allen Zukunftsthemen

Mit über 1 Million Erwerbstätigen im Inland und einem Umsatz von ca. 203 Mrd. € (2020)¹ ist der deutsche Maschinen- und Anlagenbau einer der führenden Industriezweige und einer der größten industriellen Arbeitgeber der Bundesrepublik Deutschland. Die Industrie ist Ausrüster für verschiedenste Anwendungsfelder und versteht sich als Lösungsanbieter für viele wesentliche Zukunftsthemen. Sei es Klimawandel, Digitalisierung, Ressourceneffizienz, Urbanisierung, Medizintechnik oder Ernährung.



Quelle: Hartmut Rauen, Stellv. Hauptgeschäftsführer VDMA e.V.

Der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. (VDMA) ist mit gut 3.400 Mitgliedern Europas größter Industrieverband mit Hauptsitz in Frankfurt am Main. Mit 36 Fachverbänden deckt er die gesamte Wertschöpfungskette der Investitionsgüterindustrie ab und ist Interessensvertreter, Dienstleister und Ansprechpartner für überwiegend mittelständisch geprägte Unternehmen.

¹ Quelle: VDMA e.V. - Maschinenbau in Zahl und Bild 2021

Fokus: Entwicklung von strategisch relevanten Kompetenzen

Bei 36 Teilbranchen des Maschinenbaues können die individuellen Qualifizierungsbedarfe sehr heterogen sein. Als Weiterbildungsakademie des VDMA hat sich das Maschinenbau-Institut zur Aufgabe gemacht, die angebotenen Lern- und Beratungsformate auf die branchenübergreifende Kompetenzentwicklung strategisch relevanter Themen zu fokussieren und damit eine verbindende Plattform des voneinander Lernens zu bieten. Ein zentrales strategisches Schwerpunktthema ist die digitale Transformation im Maschinen- und Anlagenbau.

Kontext- und praxisbezogene Weiterbildungsangebote

Konkrete Fragestellungen und Themen der digitalen Transformation werden beim VDMA e.V. in verschiedenen Erfahrungsaustauschgruppen (Erfa), Competence Center, diversen Arbeitskreisen und Informationsveranstaltungen bearbeitet. Fach- und Führungskräfte der Mitgliedsunternehmen können in diesen Gremien und Veranstaltungen aktiv an den Themen mitarbeiten und lernen kontinuierlich durch den persönlichen Erfahrungsaustausch. Die weiterführenden Weiterbildungs- und Beratungsangebote der Maschinenbau-Institut GmbH ergänzen die bestehenden Dienstleistungen des Verbands. Hierdurch erhalten Kunden vertiefende, praxisbezogene Lern- und Beratungsformate zur Kompetenzentwicklung und Umsetzung der digitalen Transformation im Unternehmen.

Co-Creation Prozess: passgenaue Qualifizierungen entwickeln

Die Nähe zum Kunden in zahlreichen Erfahrungsaustauschgruppen und Arbeitskreisen ermöglicht es, die konkreten Qualifizierungsbedarfe „im O-Ton“ zu identifizieren und die Kunden mittels eines

Co-Creation Prozesses für die Entwicklung neuer Angebote einzubinden.

Ein Beispiel ist das Seminar „Security-by-Design für Maschinen und Anlagen“.

Für dieses Seminar wurde mit dem VDMA-Arbeitskreis „Industrial Security“ der Qualifizierungsbedarf identifiziert und das Semarkonzept gemeinsam mit ausgewählten Mitgliedern des Arbeitskreises entwickelt.

Der VDMA Arbeitskreis „Industrial Security“ ist ein seit 2012 bestehendes Gremium des VDMA zu Security in industriellen Produktionsumgebungen und industriellen Produkten. Im Arbeitskreis arbeiten Maschinen- und Anlagenbauer, Betreiber, Automatisierer, Security-Dienstleister, Forschungsvertreter sowie das Bundesamt für Sicherheit in der IT (BSI) vertrauensvoll zusammen.



Aus dem bestehenden Expertennetzwerk konnten für die Konzeption und Durchführung der Weiterbildungsmaßnahme das Fraunhofer-Institut für Entwurfstechnik Mechatronik IEM sowie das Fraunhofer-Institut für Optronik, Systemtechnik und Bildauswertung IOSB gewonnen werden.

Gemeinsam mit ausgewählten Unternehmensvertretern des VDMA-Arbeitskreises und dem Fraunhofer-Institut wurde zunächst an den Anforderungen an eine Weiterbildungsmaßnahme sowie den angestrebten Lernzielen gearbeitet. Dies erfolgte in einem inkrementellen Prozess, der eine schrittweise Konzeptionierung sowie regelmäßige Validierungsschleifen aus der Praxis in den beteiligten Unternehmen berücksichtigte. Nach Fertigstellung und Freigabe des Seminarkonzepts wurde dann im Januar 2020 eine Pilotdurchführung erfolgreich durchgeführt. Ein dreitägiges Seminar mit live-Demonstrator. Mit kleineren Anpassungen konnte das Seminar ab März 2020 an den Start gehen.

Unternehmen im Maschinenbau müssen entlang der gesamten Wertschöpfungskette in die Sicherheit investieren. Das Seminar „Security-by-Design“ bietet Unterstützung für den notwendigen Kompetenzaufbau in den Unternehmen – ergänzend zum VDMA-Leitfaden "IEC 62443 für den Maschinen- und Anlagenbau" – und ist Teil des Qualifizierungsprogramms „360° Qualifizierung zu Industrial Security im Maschinenbau“. Das Qualifizierungsprogramm bietet zu drei wesentlichen Aspekten der Industrial Security Seminare an:

- Operational Technology (OT)-Security: die Absicherung der eigenen Produktionsanlagen von Betreibern
- Product Security: die Entwicklung cybersicherer Maschinen und Anlagen beim Hersteller
- MitarbeiterInnen zu ExpertInnen qualifizieren: die Qualifizierung des eigenen Personals zur Etablierung und Aufrechterhaltung der IT-Sicherheit über den gesamten Produktlebenszyklus.

Fazit

Die digitale Transformation erfordert in den Unternehmen die Etablierung einer Lernkultur, die kollaborativ-vernetzend ist und eine interdisziplinäre, übergreifende Zusammenarbeit im Unternehmen fördert. Der Erfahrungsaustausch in Netzwerken sowie die individuellen Erfahrungspotenziale der Bewältigung beruflicher Herausforderungen sind für Fach- und Führungskräfte wesentlich für die persönliche Weiterentwicklung.

Unerlässlich ist die kontinuierliche Arbeit am eigenen Mindset, am persönlichen Führungsverständnis sowie die Aneignung von neuen Fach- und Methodenkompetenzen. Hierfür ergänzen formelle Lernangebote das Erfahrungslernen, denn Raum für (Selbst-)Reflektion und das Erlernen des fachlich-methodischen „Handwerks“ brauchen eine professionelle Unterstützung und Begleitung.

Das Maschinenbau-Institut

Als Tochterunternehmen des Verbands Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. ist das Maschinenbau-Institut seit 1972 ein etablierter Partner für die berufliche Weiterbildung von Fach- und Führungskräften aus dem Maschinen- und Anlagenbau. Mit gut 3.000 Teilnehmenden im Jahr bietet es ein branchenrelevantes Themenspektrum für VDMA-Mitglieder und weitere interessierte Unternehmen an. Die Lernangebote fördern sowohl die persönliche Professionalisierung als auch die Entwicklung neuer Kompetenzen – mit Blick auf die aktuellen Anforderungen in den Unternehmen. Der Fokus liegt hierbei konsequent auf dem Maschinen- und Anlagenbau.

Kontakt:

Maschinenbau-Institut GmbH
Lyoner Straße 18
60528 Frankfurt am Main
Tel: (069) 66 03 - 13 34
www.maschinenbau-institut.de

Catherine John
Geschäftsführerin
Catherine.John@vdma.org

Arbeitsmarktdienstleistungen und geförderte Weiterbildung in Zeiten des digitalen Wandels

Die Pandemie ist noch nicht Geschichte, doch änderte sie bereits die Historie – auch die des Lernens und der Gestaltung der arbeitsmarktpolitischen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Denn die Corona-Krise hat die Digitalisierung von Weiterbildungsangeboten beschleunigt und neue Impulse für die Qualifizierung gesetzt – auch im Bereich der Arbeitsmarktdienstleistungen und hier speziell der nach AZAV geförderten Weiterbildung. In einer Zeit, in der sich die Arbeitswelt ohnehin rasant verändert. Wie sind die Bildungsanbieter diese Herausforderungen angegangen und welche Konsequenzen hat dies aus ihrer Sicht für eine zukunftsorientierte Weiterbildung?

Unternehmen, wie auch Beschäftigte und Arbeitssuchende, wissen, dass Fort- und Weiterbildungen unumgänglich sind, um dem technologischen Wandel erfolgreich begegnen zu können. Klar ist ebenso, dass der Qualifizierungsbedarf auch künftig weiter steigen wird, Wissen immer schneller veraltet und lebenslanges Lernen unverzichtbar im gesamten Erwerbsleben sein wird.

Doch da ist es wie mit dem Klimawandel oder dem Übergewicht: Das Wissen alleine führt nicht zwangsläufig zum zielgerichteten Agieren. Wenn es uns gelingt das Mindset unserer Kunden und Kundinnen so zu öffnen, dass Wandel – und Neues zu lernen – nichts Schlechtes ist, sondern die Allermeisten davon profitieren können, ist der erste Schritt getan. Doch um beim Beispiel des Abnehmens zu bleiben: die nächsten, wichtigen Schritte fallen nicht immer leicht.

Die Digitalisierung ermöglichte den Bildungsdienstleistern selbst unter pandemischen Bedingungen die Lernangebote nicht nur aufrecht zu erhalten; sondern diese stark auszubauen.

Die Weiterbildungsdienstleister haben innerhalb kürzester Zeit Weiterbildungen in den virtuellen Raum verlegt und dazu die unterschiedlichsten digitalen und hybriden Lernformate und -arrangements entwickelt und erprobt. Dazu gehörten der Einsatz von Lernmanagementsystemen, virtuellen Klassenzimmern und Konferenztools, um den Unterricht zu gestalten und durchzuführen, die Etablierung von Online-Sprechstunden und Online-Coachings, um die individuelle und persönliche Betreuung auch bei Kontaktbeschränkungen sicherzustellen, aber auch die Aufbereitung von Lerninhalten in Form von ansprechenden und aktivierenden eLearnings (z.B. Lern-Nuggets, Web-Based-Trainings, Erklärfilme, Serious Games etc.).

Mit gut 500 AZAV-zertifizierten Kursen zur Beschäftigtenqualifizierung können Kunden/-innen des Bildungswerkes der Hessischen Wirtschaft seit dem vergangenen Jahr darüber hinaus auch sehr spezifische Fortbildungen unserer neuen Online-Akademie wahrnehmen.

Digitalisierung als Schlüsselkompetenz für die Weiterbildungsbranche

Grundlage dafür war eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Arbeit 4.0 und der Feststellung und Förderung digitaler Kompetenzen als Querschnittsaufgabe – sowohl für die Mitarbeitenden als auch Teilnehmenden unserer Angebote. Zudem bedurfte und bedarf es der nötigen organisatorischen und technischen Voraussetzungen (Soft- und Hardware, Internetzugang und Datenvolumen) – auf Seiten des Weiterbildungsträgers aber auch und besonders auf Seiten der Kundinnen und Kunden. Hierfür müssen künftig Lösungen und Finanzierungsmodelle gefunden werden, denn aktuell ist dies weder gesichert noch seitens der Weiterbildungsträger zu stemmen.

Ebenso gilt es zu berücksichtigen, dass die Digitalisierung die Rahmenbedingungen des Lernens verändert und hohe Anforderungen an Selbstdisziplin und -organisation der Lernenden stellt. Unter Umständen können durch den Einsatz digitaler Medien in der Weiterbildung Barrieren für Personen entstehen, die den Umgang mit modernen Technologien scheuen. Um zu vermeiden, dass E-Learning sogar zu einer geringeren Weiterbildungsbeteiligung von Älteren und Geringqualifizierten führt, gilt es individuell passende Lern- und Lehrkonzepte sowie Rahmenbedingungen zu entwickeln.

Digitalisierung als Herausforderung für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Gerade bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen besteht die Herausforderungen darin, ein Setting zu schaffen, in dem Lernen gut verdaulich wird, Freude macht und weiterhin begleitet wird.

In Sachen Freude gibt es allerdings ernsthafte Konkurrenz: Elektronische Medien, bewegte Bilder und Spiele oder auch soziale Medien verleiten Teilnehmende, insbesondere wenn sie alleine – während der Pandemie vielleicht Zuhause anstatt in unseren Räumlichkeiten – sind und den süßen Versuchungen der Ablenkung nicht widerstehen können.

Beruhigend ist: Das ist kein neues Phänomen. Öffentlich-rechtliche Fernsehsender versuchten mit z.B. Telekollegs dem Fernsehkonsum mit Lerninhalten zu begegnen. Und machen wir uns nichts vor: Obgleich mit Gamification noch manch Schmankerl zu erwarten sein dürfte, bleibt Lernen immer anstrengender und daher kaum so attraktiv wie Produkte der modernen Unterhaltungsindustrie.

Deshalb ist es umso wichtiger, gerade in schwierigen Zeiten, einen bedarfsgerechten persönlichen Kontakt zu den Teilnehmenden zu wahren und für sie Lern-Settings bereitzustellen, die ihren Bedarfen entgegenkommen. Dabei geht es nicht nur um reine online-Kurse, die jemand on demand wahrnimmt. Sie sollen eben nicht einer aufgezeichneten Vorlesung gleichen, deren beliebiger Zeitpunkt sie zu konsumieren der Beliebigkeit selbst anheimzufallen droht. Auch digitales Lernen und Bilden basiert für uns auf Beziehungen.

Das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft setzt daher bei seinen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und der Fachkräftesicherung auf reale Kurse mit realen Dozenten zu verbindlichen Zeiten und weiterhin auf den Austausch untereinander. Auch online! Ergänzt wird dies durch individuell passende digitale und analoge Lerneinheiten und Lernsettings, die Würze und neue Geschmackserlebnisse einbringen. Und auch hier gibt es unterschiedliche Präferenzen und Bedarfe seitens der Teilnehmenden. Digitale Bildung ist dabei mehr als das Bereitstellen von Arbeitsblättern und Notebooks. Wir nutzen die bestehenden neuen Möglichkeiten, um Lernen abwechslungsreicher, flexibler und interaktiver zu gestalten.

Wie sieht dies in der Praxis aus? Die Teilnehmenden lernen im Rahmen unserer Angebote verschiedene digitale Tools, Formate und Apps kennen – deren Anwendung und Erprobung wir dabei mit dem jeweiligen Thema verknüpfen. Hier zwei Beispiele:

So erhalten die Teilnehmenden beispielsweise zunächst den Auftrag das Thema „Überzeugen im Vorstellungsgespräch“ eigenständig zu recherchieren und eine Mind-Map mit den wichtigsten Punkten anzulegen. Anschließend werden die Ergebnisse in der Gruppe diskutiert und auf einem Padlet zusammengetragen. In einem nächsten Schritt schauen sich die Teilnehmenden zwei über unser Lernmanagementsystem bereitgestellte Videos mit einem Positiv- und Negativbeispiel an und beantworten einige Fragen dazu. In der folgenden Unterrichtseinheit werden dann Vorstellungsgespräche über ein Videokonferenztool „geübt“ und aufgezeichnet, welche dann wiederum in der Gruppe ausgewertet werden. Auch hier können spielerische Elemente zur Auflockerung eingebunden werden – etwa mit der Anwendung quizlet.

Auch das teilnehmereigene Smartphone wird im Rahmen des Bring-Your-Own-Device-Ansatzes eingesetzt. Smartphones haben sich bei vielen Teilnehmenden des Bildungswerks und besonders unter den Digital Natives zwar längst als Kommunikationsmedium etabliert; nicht zwangsläufig aber als Lernmedium. An diesem Punkt möchten wir ansetzen, indem wir das Smartphone als Bestandteil der Lebenswelt unserer Teilnehmenden fest in den Lernprozess miteinbeziehen, aber auch dessen Grenzen aufzeigen. So lernen die Teilnehmenden beispielsweise mit ihrem Smartphone Videos und Bewerbungsunterlagen zu versenden, erproben unter Anleitung den Einsatz neuer Medien und Apps in der Arbeitswelt 4.0 und arbeiten Vor- und Nachteile verschiedener Medien in Beruf und Alltag heraus. Ausgewählte Apps, etwa zur Verbesserung von Deutschkenntnissen oder zur Organisation des Lernens, werden im Sinne der Binnendifferenzierung individuell eingebunden. Auch die Kombination von Smartphones mit VR-Brillen wird beispielsweise im Rahmen der Berufsorientierung eingesetzt.

Die Erfahrung zeigt, dass die Aufbereitung des Themas durch die Lehrkräfte mit darüber entscheidet, ob eine erfolgreiche Inhaltsvermittlung gelingt. Dabei hat sich die Einbindung digitaler Medien in den vergangenen Jahren als zeitgemäß erwiesen, stieß auf positive Resonanz der Teilnehmenden und wurde durch die Pandemie weiter in der Akzeptanz und Nutzung vorangetrieben. Aber auch hier ist die Rolle der Lehrkraft bedeutend, denn erst wenn die Lehrkraft digitale Medien pä-

dagogisch sinnvoll einsetzt und die Teilnehmenden bedarfsorientiert begleitet, profitieren diese beim Lernen davon.

Dieses Vorgehen hat sich als probates Rezept erwiesen und gerade erneut bewährt. Und das ist es, was erfolgversprechend bleibt; unabhängig von einer Pandemie und der Digitalisierung:

- jedem Teilnehmer und jeder Teilnehmerin, unabhängig davon, ob sie an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme oder an einer Qualifizierung teilnehmen, das Lernen durch zeitgemäße und abwechslungsreiche Methodik und Didaktik, durch neue und individuell passende Formate, Atmosphäre sowie Persönlichkeit unseres Personals schmackhaft machen (Stichwort: Setting)
- das Verdeutlichen der Notwendigkeit lebenslangen Lernens (Stichwort: Mindset) und
- Erfolge, etwa durch Lernfortschritte und Abschlüsse, sichtbar machen.

So wird das Lernen so individualisierbar und erfolgversprechend wie möglich. Denn das ist eine der Lehren aus der Pandemie: Mit der Attraktivität der Lernarrangements und der menschlichen Zuwendung, die im Zuge der Digitalisierung Gefahr läuft auf der Strecke zu bleiben, kann auch lernen etwas sein, das Freude macht.

Kontakt

Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V.
Emil-von-Behring-Straße 4
60439 Frankfurt am Main
Tel: (069) 95 808 - 257
www.bwhw.de

Joachim Disser
Vorsitzender der Geschäftsführung
disser.joachim@bwhw.de

Abschlussorientierte Teilqualifizierungen (Reskilling) – ein probates Mittel gegen den Fachkräftemangel

Das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) hilft mit Angeboten zur Anpassungs- und Teilqualifizierung mit, dem Fachkräftemangel gezielt entgegenzuwirken. Während sich den Beschäftigten dadurch neue Perspektiven im Unternehmen eröffnen, steigern Betriebe ihre Wettbewerbsfähigkeit durch Weiterqualifizierung bestehender Mitarbeiter*innen. Die Lernkonzepte der bbw-Gruppe sind modular aufgebaut und werden teilweise von der Bundesagentur für Arbeit oder den Jobcentern gefördert.

Teilqualifizierungen (TQ) sind ein effizientes und schnelles Instrument zur Fachkräftegewinnung und -sicherung. Zielgruppe sind an- und ungelernete Mitarbeiter*innen im Unternehmen, die einen Berufsabschluss anstreben. Sie erwerben dabei in Modulen Fachwissen aus anerkannten Ausbildungsberufen. Teilqualifizierte Mitarbeiter*innen können in Unternehmen die höherqualifizierten Fachkräfte entlasten und dabei komplexe, anspruchsvolle Tätigkeiten kompetent erledigen.

Die TQ-Module bestehen aus Theorie- und Praxisanteilen. Sie sind kurzfristig einsetzbar und können beispielsweise bei schwankender Personalauslastung oder Kurzarbeit schnell angefordert werden. Die Teilqualifizierung steigert das Selbstwertgefühl und wirkt sich positiv auf Motivation und Arbeitsleistung aus. Mit der TQ erhalten die Betriebe ein flexibles Instrument: Eigene ungelernete Mitarbeiter*innen können zielgerichtet berufsbegleitend qualifiziert werden.

Das Spektrum umfasst derzeit über 30 gewerblich-technische, kaufmännische und dienstleistungsorientierte Berufe wie etwa Fachlagerist*innen, Maschinen- und Anlagenführer*innen Industrieelektriker*innen sowie Mechatroniker*innen.

Der hohe Qualitätsstandard wird durch das bundeseinheitliche Gütesiegel „Eine TQ besser!“ garantiert. Die Qualifizierungen können in Vollzeit, Teilzeit oder berufsbegleitend absolviert werden. Sämtliche Module schließen mit einer Kompetenzfeststellung sowie einem Teilnahmezertifikat ab. Sie werden von der Bundesagentur für Arbeit anerkannt.

Die Übernahme der Lehrgangskosten und Arbeitsentgeltzuschüsse (bis zu 100 %) können im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes beantragt werden. Darüber hinaus kann die Personalrekrutierung auch über die Bildungswerke der Wirtschaft erfolgen, die TQ speziell für Arbeitssuchende anbieten.

Viele Firmen, darunter namhafte deutsche Fahrzeughersteller und Automobilzulieferer, haben das Angebot genutzt, um Mitarbeiter*innen als „Mechatroniker*in“ und „Elektrofachkraft“ zu qualifizieren.

TQdigital – Weiterbildung für Menschen mit Interesse an digitalen und flexiblen Lernformaten

Mit TQdigital qualifizieren sich Teilnehmende in einem abwechslungsreichen Lernsetting. Hierbei arbeiten sie live im virtuellen Klassenzimmer und vertiefen die erworbenen Kompetenzen auf einer Lernplattform.

Online-Dozent*innen vermitteln fachtheoretische Inhalte in kleinen Sequenzen, kontrollieren den Lernfortschritt und stehen für Fragen zur Verfügung. Eigene Lernprozessbegleiter*innen unterstützen die Teilnehmenden direkt vor Ort und reflektieren Erfahrungen im praktischen Lernen. Durch diese Nutzung von analogen sowie digitalen Formaten entsteht eine interessante Mischung aus Präsenztraining, Selbstlernphase und Webinaren.

TQdigital richtet sich unter anderem an Interessent*innen im kaufmännischen Bereich, die sich beispielsweise im Blended Learning-Format zum*zur Fachinformatiker*in weiterbilden.

Anpassungsqualifizierungen (Upskilling) – maßgeschneiderte Qualifizierung für Industrie 4.0

Auch für den Bedarf der Industrie 4.0 bietet die bbw-Gruppe Anpassungsqualifizierungen. So werden Fachkräfte aus der Industrie in den Bereichen Robotik, Digitale Vernetzung sowie Additive Fertigung auf den neuesten Stand der Technik gebracht.

Ob Auszubildende, an- und ungelernte Mitarbeiter*innen oder Fach- und Führungskräfte – in den Technologiezentren 4.0 der bbw-Gruppe erleben die Teilnehmer*innen Lernen in einem vollautomatisierten Produktionsumfeld. Die Modell-Anlagen der „Digitalen Lernfabrik“ stehen in München und Nürnberg. Je nach Bedarf können hier alle Produktionsschritte veranschaulicht und selbst durchgeführt werden.

Die Kurse der Digitalen Lernfabrik sind über das Qualifizierungschancengesetz bis zu 100 Prozent förderfähig. Von diesen Angeboten können alle Arbeitnehmer*innen profitieren – unabhängig von ihrer Ausbildung, ihrem Lebensalter und der Größe ihres Betriebs.

Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung (AGI TQ)

Die ARBEITGEBERINITIATIVE TEILQUALIFIZIERUNG besteht seit dem Jahr 2013, seither wurden über 5.000 Teilnehmer*innen erfolgreich teilqualifiziert.

Der Aufwärtstrend hält weiter an, denn das TQ-Angebot ist breit gefächert, wird permanent überprüft und weiterentwickelt. So wird flexibel auf neue Bedarfe der Wirtschaft reagiert. Mit spezifischen Modullinien werden differenzierte Zielgruppen angesprochen – z.B. Beschäftigte, Arbeitssu-

chende, Langzeitarbeitslose, Berufsrückkehrer*innen, Alleinerziehende, Rehabilitand*innen und Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund.

Dabei richtet sich TQplus an Teilnehmende mit besonderem Unterstützungsbedarf. TQdigital legt den Fokus auf die steigenden Anforderungen der digitalisierten Arbeitswelt. Zurzeit werden vier Berufe in diesem Format angeboten: Kaufmann*frau für Büromanagement, Kaufmann*frau im E-Commerce, Fachlagerist*in und Fachinformatiker*in in den Fachrichtungen Systemintegration, Anwendungsentwicklung, Daten- und Prozessanalyse sowie Digitale Vernetzung.

Die Unternehmensgruppe des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft

Die bbw-Gruppe umfasst ein umfangreiches Netzwerk an Bildungs- und Beratungsunternehmen sowie Sozial- und Personaldienstleistern. Das gemeinsame Ziel: Menschen dabei helfen, Beschäftigungsfähigkeit zu erwerben, zu erhalten, zu verbessern oder wieder zu gewinnen. Dazu wurde eine Bildungskette geschaffen, die von der frühkindlichen Betreuung über Aus- und Weiterbildung bis hin zur Hochschule der Bayerischen Wirtschaft (HDBW) reicht. Hinzu kommen flankierende Dienstleistungen wie Zeitarbeit und eine Transfergesellschaft.

Die Unternehmensgruppe existiert seit mehr als 50 Jahren. In 17 Gesellschaften sind über 10.000 Mitarbeiter*innen tätig – schwerpunktmäßig in Bayern, aber auch deutschlandweit sowie international an 510 Standorten.

Kontakt

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e.V.
Infanteriestraße 8
80797 München
Tel: (089) 4 41 08 - 110
www.bbww.de

Anna Engel-Köhler
Geschäftsführerin
anna.engel-koehler@bfz.de

Nachhaltigkeitsbildung in der Versicherungswirtschaft – ein TOP-Thema

Warum Nachhaltigkeit für die Versicherungswirtschaft eines der TOP-Weiterbildungsthemen für die Arbeitswelt der Zukunft ist

Risiken zu mindern und für private wie wirtschaftliche Akteure zu übernehmen gehört zu den Grundfunktionen der Versicherungswirtschaft. Umwelt- und Klimaschäden zählen zu den größten Risiken der Zukunft. Eine +4-Grad-Welt gilt nach der Einschätzung der Weltbank schon seit 2012 als nicht mehr versicherbar. Der Versicherungssektor unterstützt daher die Ziele des Pariser Klimaschutzabkommens. Dies kommt in allen zentralen Funktionen der Versicherungsunternehmen zum Tragen, in denen die Versicherer ihren Beitrag leisten wollen:

Einen Schwerpunkt legt die Branche auf die Natur- und Klimarisiken, und zwar aus eigenem Interesse und im Interesse ihrer Kunden. Darüber hinaus gibt es verstärkt rechtliche Vorgaben. Die Anforderung, Nachhaltigkeitsrisiken zu managen, stellen die europäische und deutsche Versicherungsaufsicht seit einigen Jahren. Die BaFin erwartet, dass sich Finanzdienstleister mit solchen Risiken auseinandersetzen und dies dokumentieren. Künftig müssen die Risiken verstärkt gegenüber Kundinnen und Kunden sowie gegenüber Geschäftspartnern transparent gemacht werden, z.B. durch die Transparenz-Verordnung (diese verpflichtet Finanzmarktteilnehmer, ihren Umgang mit dem Thema Nachhaltigkeit offenzulegen) oder die neue EU-Taxonomie für nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten.

Konkret haben sich die deutschen Versicherer Anfang 2021 in einer Nachhaltigkeitspositionierung zum Ziel gesetzt

- die Kapitalanlage der Versicherer von aktuell 1,8 Billionen Euro bis 2050 klimaneutral zu gestalten.
- bis 2025 und dann fortlaufend sollen CO₂-Reduktionen in den Portfolios realisiert werden.
- über 90 % der Versicherer wollen bis 2025 CO₂-neutral arbeiten
- langfristig keine gewerblichen und industriellen Risiken mehr ins Portefeuille zu nehmen, wenn Kunden und Geschäftspartner keine eigenen Anstrengungen zu nachhaltigem Wirtschaften unternehmen
- bis 2025 in den eigenen Liegenschaften in Deutschland klimaneutral zu arbeiten.

Die Nachhaltigkeitspositionierung der Versicherer orientiert sich an den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen. Die auf Finanzmärkten ebenfalls übliche ESG-Kategorisierung (Ecology, Social, Governance) weist die drei Säulen der Nachhaltigkeit aus. Da Versicherer mit ih-

ren gesamten Aktivitäten aktiv zum Klimaschutz und zur Anpassung an den Klimawandel beitragen wollen, legt die Branche den Schwerpunkt auf „Ecology“. Selbstverständlich bedeutet Nachhaltigkeit mehr als Natur- und Klimaschutz. Die weiteren Ziele der UN-Nachhaltigkeitsagenda sind für die Versicherungswirtschaft ebenso bedeutsam.

Ansatzpunkte der Versicherungswirtschaft

1. Eigene Geschäftsprozesse

Die Versicherer positionieren sich zu verantwortungsvollen, ressourcenschonenden Geschäftsprozessen, um ihren eigenen CO₂-Abdruck zu verringern. Bis 2025 streben sie die Klimaneutralität ihrer Liegenschaften an. Viele Versicherer arbeiten zudem daran, ihre Emissionen zu verringern. Zu den Maßnahmen gehören Sanierungen, energetische Optimierungen und die Reduktion von Büroflächen, die Verringerung von Dienstreisen und Pendeln zum Arbeitsplatz, die Umstellung auf digitale Prozesse im Rahmen einer „grünen IT“.

2. Kapitalanlagen

Versicherer verfügen über 1,8 Billionen Euro Kapitalanlagen, mit denen sie die Leistungsversprechen gegenüber ihren Kundinnen und Kunden absichern. Mit dieser Summe gehören Versicherer zu den größten institutionellen Investoren in Deutschland. Bei einer durchschnittlichen Restlaufzeit ihrer Kapitalanlagen von mehr als zehn Jahren verfügen sie über großes Potenzial, den Übergang zu einer nachhaltigen und kohlenstoffarmen Wirtschaft zu unterstützen. Die deutschen Versicherer streben im Einklang mit dem Pariser Klimaschutzvertrag ein klimaneutrales Portfolio bis 2050 an. Einen positiven Beitrag leisten Versicherer durch die Kapitalbereitstellung für die Energiewende. Die deutschen Erstversicherer managen bereits 81,7 % ihres direkt und indirekt gehaltenen Kapitalanlagevolumens nach Nachhaltigkeitskriterien. Die Versicherer wollen ihre Investitionen in Green, Social und/oder Sustainability Bonds aufstocken, da dieser Anteil noch zu gering ist, finden jedoch noch zu wenig Anlagemöglichkeiten. Versicherer investieren verstärkt in Projekte für erneuerbare Energien. Praktisch alle Versicherer nutzen Ausschlüsse (Negativlisten). Der Anteil von nach Negativlisten gemanagten Kapitalanlagen (direkt/indirekt) beträgt 63 %.

3. Zeichnung von Risiken (Underwriting)

Bei ihrer Kernaufgabe, der Absicherung von Risiken, haben Versicherer viele Möglichkeiten, Veränderungen zu bewirken, insbesondere im Bereich der Schaden- und Unfallversicherung. Schäden sollten am besten gar nicht erst entstehen, weshalb Kunden intensiver zu Präventionsmaßnahmen beraten werden. Wenn schwere Schäden an Gebäuden oder langlebigen Gütern entstehen, gelten bei Neubau oder Neuanschaffungen häufig höhere Umweltstandards, z.B. bei der Wärmedämmung. Diese verbesserten Umwelteigenschaften werden automatisch mitversichert. Auf diese Weise tragen Versicherungsleistungen zur nachhaltigen Erneuerung bei.

Ein wichtiger Nachhaltigkeitshebel besteht darin, bei der Übernahme von Risiken zu prüfen, ob Nachhaltigkeitsaspekte negativ berührt sind. Dies bedeutet, bei allen Anfragen nach Versicherungsschutz auf die Einhaltung ökologischer, sozialer und Governance-Standards zu achten. Versicherer wollen die Wirtschaft bei der nachhaltigen Transformation begleiten. Durch ihre Expertise können sie darauf hinwirken dass Geschäftspartner Verhaltensweisen und Prozesse abstellen, die nicht nachhaltig sind. Gelingt dies nicht, können sich Unternehmen von der Versicherung bestimmter klimaschädlicher Wirtschaftsaktivitäten zurückziehen.

4. Produktentwicklung

Eine sehr konkrete Definition nachhaltiger Wirtschaftsaktivität legt die europäische Taxonomie-Verordnung vor. Als Beitrag der Versicherer zur nachhaltigen Transformation wird darin vorrangig die Absicherung gegen physische Klimagefahren gesehen. Die Versicherungsaufsichten diskutieren weitere Ansatzpunkte, wann Produkte als nachhaltig gelten können. Entsprechend qualifizieren Versicherer zunehmend ihre Beschäftigten hinsichtlich eines nachhaltigen Schadenmanagements.

Bei der Entwicklung neuer Produkte und Tarife besteht die Möglichkeit, im Zusammenspiel mit digitalen Technologien mit tariflichen Anreizen den Präventionsgedanken sowie nachhaltiges Handeln beim Kunden zu stärken. Ein Tarif, welcher z.B. eine umsichtige Fahrweise oder sportliche Aktivitäten begünstigt, kann zu nachhaltigen Transformationsprozessen bei Kund:innen führen.

5. Kundenansprache

Die Einbindung der Nachhaltigkeitsaspekte in die Kundenberatungsprozesse wird immer relevanter. Die Beratung soll nicht lediglich einen punktuellen Bedarf, sondern die langfristigen Bedarfslagen und Lebenswelten der Kund:innen berücksichtigen und somit auf eine nachhaltige Absicherungsstrategie abzielen. Zudem soll die Erläuterung von Präventionsmaßnahmen zum integralen Teil jedes Beratungsprozesses werden. Bei der Altersvorsorge oder Vermögensbildung soll die Beschaffenheit der Finanzanlagen insbesondere in Bezug auf die nachhaltige Investition erläutert werden und folglich in den Kaufentscheidungsprozess einfließen.

Eine nachhaltige Ausgestaltung der Beratungsprozesse ist ebenso wichtig. Dazu gehört eine diversitäts- und wertschätzende Beratung, welche nachhaltige Kundenbeziehungen ermöglicht, sowie eine kontinuierliche Reflexion und Optimierung der Beratungsprozesse. Mit einer Belegschaft sowie mit Kund:innen, die ein Bewusstsein für Nachhaltigkeitsaspekte bei Versicherungen entwickelt haben, steigen die Anforderungen an entsprechende Produkte und Prozesse.

Wie wird Nachhaltigkeit in der Aus- und Fortbildung für Versicherungsmitarbeiter verankert?

Aufgrund der tiefgreifenden Verankerung nachhaltigen Handelns in den oben dargestellten zentralen Funktionen und Prozessen der Branche ist es unabdingbar, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

zu schulen: Von der Kundenberatung über die Produkt- und Tarifentwicklung hin zur Schadenregulierung und zum Underwriting sowie zum Controlling und Reporting. Eine Aus- und Weiterbildung zu allen Facetten der Nachhaltigkeit ist daher zum Top-Thema geworden und alle Gruppen von Führungskräften sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden hierbei adressiert. Der Gesamtverband der Versicherungswirtschaft legt mit der Deutschen Versicherungsakademie ein modulares Bildungsprogramm zur Nachhaltigkeit auf, ebenso werden verstärkt vertrieblich Tätige und Kundenberater:innen geschult.

Im 2022 modernisierten Berufsbild der „Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen“ wurden verstärkt Aspekte der Nachhaltigkeit in die Ausbildungsordnung aufgenommen. Selbstverständlich wird die Standardberufsbildposition „Umwelt und Nachhaltigkeit“ zum Bestandteil des neuen Ausbildungsberufs, darüber hinaus werden weitere branchenspezifische Kompetenzziele zur Nachhaltigkeit erstmalig in ein Berufsbild aufgenommen. So werden beispielsweise im Rahmen der Kundenberatung die Themen Altersvorsorge oder Geldanlage nicht mehr ausschließlich unter Rentabilitätsaspekten für den Kunden sondern auch hinsichtlich der Nachhaltigkeits-Beschaffenheit der Produkte beleuchtet. Kund:innen sollen durch das geführte Beratungsgespräch zur Auswahl nachhaltiger, individueller Lösungen befähigt werden.

Die genannten Schwerpunkte sind nicht nur für den Bereich der Erstausbildung relevant, sondern sollen in alle Qualifizierungen der Versicherungswirtschaft Eingang finden. Um diesen Transfer zu ermöglichen, erarbeitet der BWV Bildungsverband zusammen mit den Bildungsexpert:innen sowie Nachhaltigkeitsakteur:innen aus der Branche ein Rahmenmodell für die Versicherungswirtschaft, in welchem entlang der relevanten Handlungsfelder Kompetenzziele zur Nachhaltigkeit definiert werden.

Die Arbeitswelt der Zukunft in der Versicherungswirtschaft wird durch das intensive Engagement und die deutliche Positionierung zur Nachhaltigkeit geprägt sein und befindet sich daher in einem spannenden Wandlungsprozess, der alle Berufstätigen in der Branche umfassen wird.

Kontakt

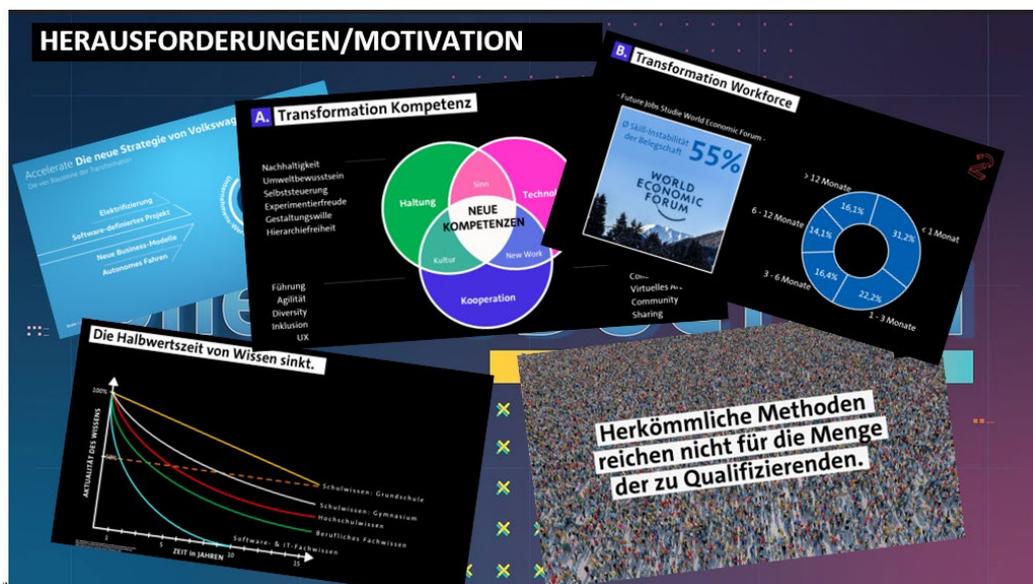
Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWV) e.V.
Arabellastraße 29
81925 München
Tel: (089) 92 20 01 - 831
www.bwv.de

Dr. Katharina Höhn
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
Katharina.Hoehn@bwv.de

Weiterbildung neu gedacht, neue Wege in der beruflichen Bildung

Die Transformation zur Elektromobilität und Digitalisierung von Produktions- und Geschäftsprozessen stellt nicht nur Volkswagen, sondern viele Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen vor große Herausforderungen. Neben den Investitionen in die Technik, rückt die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen mehr und mehr in den Fokus.

Studien belegen, dass in der Industrie in den nächsten Jahren eine „Skill-Instabilität“ von durchschnittlich ca. 55 % zu erwarten ist. D.h. über die Hälfte der Belegschaft steht in den nächsten Jahren vor einer Veränderung am Arbeitsplatz und muss sich zum Erhalt der persönlichen Beschäftigungsfähigkeit weiterbilden.



1. Wie schaffen wir es, die hohe Anzahl an Mitarbeiter:innen zu qualifizieren?

Seit Dezember vergangenen Jahres ist die neue Lernplattform "degreed" bei Volkswagen online. Über 13.000 Mitarbeiter nutzen degreed mittlerweile in ihrem Joballtag. Die Strategie hinter dem neuen System: Volkswagen will das Lernen im Unternehmen grundlegend verändern; die bisher bekannte Weiterbildung war gestern. Deswegen setzt die Volkswagen Group Academy mit degreed nicht mehr nur auf Präsenzseminare mit Buchungsfristen, sondern massiv auf digitale und vor allem multimediale Lerneinheiten. So finden Interessierte auf degreed tausende Inhalte wie Videos, Podcasts, Wiki-Beiträge und aufeinander aufbauende Lerneinheiten (Lernpfade) zu vielen Fachthemen. Der Vorteil: Jeder lernt das, was er gerade braucht - in kleinen Schritten. Und das zeitlich flexibel vom heimischen Rechner, dem Arbeitscomputer im Büro oder auf dem Smartphone. Das Ziel ist hier, Wissen rein digital zu vermitteln. Die Vermittlung von Fertigkeiten erfordert

Präsenz. Dies gilt auch dann, wenn Interaktion geschult werden soll, z.B. bei gruppodynamischen Prozessen.

2. Wie kann man den Mitarbeiter:innen die Unsicherheit vor der Veränderung, vor der beruflichen Zukunft nehmen?

Das ist insbesondere wichtig, weil es für viele der Mitarbeiter:innen Jahre her ist, dass sie die Schulbank gedrückt haben und Ausbildung oder Studium häufig schon lange zurückliegen. Neben den traditionellen Ansätzen mit Seminarbausteinen wie „Lernen Lernen“ setzen wir beim Mindset und Awareness Schulungen auf einen gamifizierten Ansatz.

Als Beispiel soll hier der eMotionRoom dienen. Im Rahmen der Transformation ist es erforderlich, alle Mitarbeiter:innen auf die Veränderung vorzubereiten, Zukunftsängste zu nehmen, Chancen und Perspektiven aufzuzeigen und die ersten Ansätze der Qualifizierungsmaßnahmen zu starten.



Volkswagen verändert sich – vom Automobilhersteller zum nachhaltigen Mobilitätsdienstleister



Treiber der Transformation

Digitalisierung & KI	E-Mobilität	Kundenbedürfnisse

neue Produkte, Geschäfts-/ Produktionsprozesse und Geschäftsmodelle

Der eMotionROOM ist ein gamifizierter Ansatz diesen Prozess zu unterstützen. Für die Transformation relevante Themen werden mit Hilfe von Rätseln, Aufgaben und Gedankenspielen den Mitarbeitern näher gebracht. Es ist ein Teamerlebnis, wir führen diese „Lernreise“ mit Teilnehmergruppen aus verschiedenen Fachbereichen durch.

Die Methode



- Im eMotionROOM erfolgt die Wissensvermittlung nach dem Prinzip und Konzept eines Escape-Rooms verbunden mit der Methode des Storytellings.
- Lerninhalte werden nicht nur vermittelt - die Kolleginnen und Kollegen erleben hier gemeinsam und spielerisch eine positiv **emotionale Lernreise**.
- Anschaulich und be-greifbar werden die relevanten Themen mit abwechslungsreichen Rätseln, Aufgaben und Gedankenspielen realisiert.

Drei Räume, drei Epochen, eine Geschichte: Volkswagen Wolfsburg

„stolz auf die Vergangenheit“ – „die Gegenwart mitgestalten und miterleben“ – „offen und bereit für die Zukunft sein“

| 28. Jan 2022 | Theda Deßkan SE-3/1 & Corsten Macke K-SE-11/2 | KSU-Klasse: 0.2 – 4. Jahr(e)

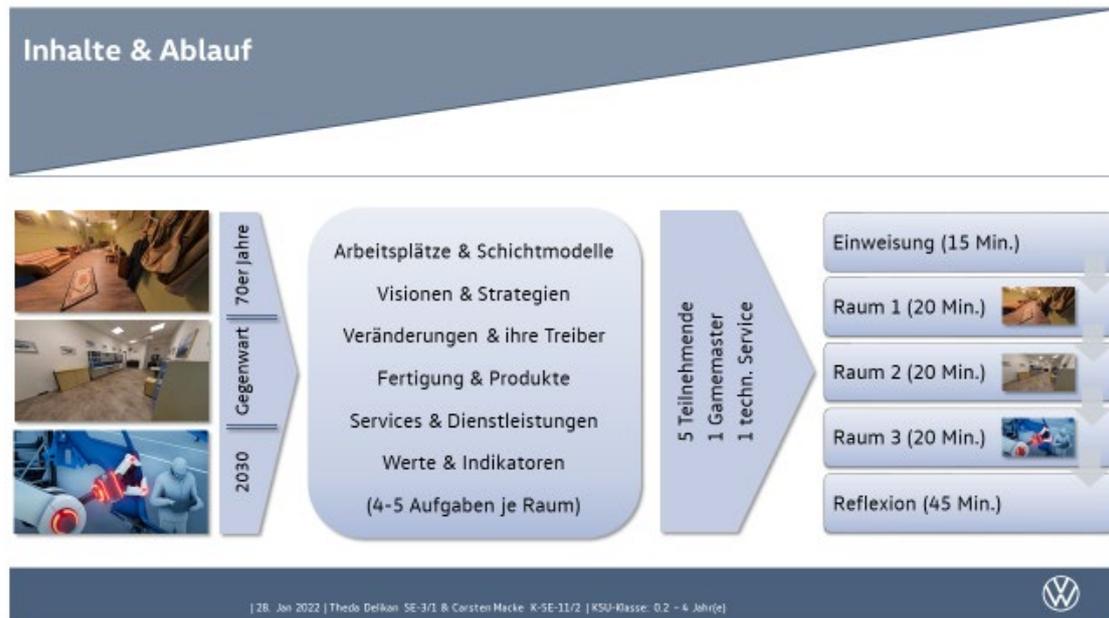


Es werden drei Räume – drei Phasen durchlaufen.

- Vergangenheit: „stolz auf die Vergangenheit“
- Gegenwart: „mitgestalten und miterleben“
- Zukunft: „offen und bereit zu sein“

Nach dem Durchlauf erfolgt eine Reflexionsphase von 45 Minuten mit den Teilnehmer:innen.

Im Anschluss finden weitere praktische Fertigkeitstrainings, die auf den Fachbereich zugeschnitten sind, in den Trainingscentern statt.



In der Zukunft wird die betriebliche Weiterbildung durch mehr und mehr digitale Elemente in der Wissensvermittlung ergänzt und teilweise ersetzt. Plattformlernen, unabhängig von Zeit und Raum, wird selbstverständlich. Lebenslanges Lernen, re- und upskilling-Maßnahmen werden fester Bestandteil im Berufsleben, hierauf müssen die Mitarbeiter:innen frühzeitig vorbereitet werden. Die Verzahnung zwischen Schule, Ausbildung/Studium und der Weiterbildung muss zwingend intensiviert werden.

Kontakt

Volkswagen Aktiengesellschaft
Brieffach 011/1350
38436 Wolfsburg
www.volkswagen-ag.de

Andreas Stutz
Leiter Leanakademie Konzern
Leiter Weiterbildung Produktion und Logistik Marke VW
Tel: 05361 9-26060
andreas.strutz@volkswagen.de

Aufgaben und Profil des Wuppertaler Kreises

Der Wuppertaler Kreis ist der Verband der führenden Weiterbildungsdienstleister der Wirtschaft. Mehr als eine Million Teilnehmerinnen und Teilnehmer, überwiegend Fach- und Führungskräfte der Wirtschaft, nehmen jährlich an einem der über 100.000 Seminare, Lehrgänge und Weiterbildungsveranstaltungen der Mitglieder des Wuppertaler Kreises teil. Mit ihren Weiterbildungsdienstleistungen erzielen die Unternehmen im Wuppertaler Kreis gemeinsam einen Jahresumsatz von deutlich mehr als einer Milliarde 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

ADG	Akademie Deutscher Genossenschaften e.V. Schloss Montabaur 56410 Montabaur Tel: (0 26 02) 14 - 0 Fax: (0 26 02) 14 - 1 21 https://www.adg-akademie.de	BIWE	Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. Türlenstraße 2 70191 Stuttgart Tel: (07 11) 76 82 - 147 Fax: (07 11) 76 82 - 210 www.biwe.de
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	BNW	Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH Höfstraße 19-21 30163 Hannover Tel: (05 11) 9 61 67 - 0 Fax: (05 11) 9 61 67 - 70 www.bnw.de
BAVC	Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V. Abraham-Lincoln-Straße 24 65189 Wiesbaden Tel: (06 11) 7 78 81 - 0 Fax: (06 11) 7 78 81 - 23 www.bavc.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
BAYER	Bayer AG 51368 Leverkusen Tel: (02 14) 30 - 6 72 26 www.bayer.com	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
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	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.bwnrw.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.bbw-seminare.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
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.bbw-gruppe.de	BW UN	Bildungswerk Unternehmerschaft Niederrhein GmbH Ostwall 227 47798 Krefeld Tel: (0 21 51) 62 70 - 19 Fax: (0 21 51) 62 70 - 719 www.un-bw.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	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

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	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
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	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
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	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
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	FAW	Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH Burgmauer 60 50667 Köln Tel: (0 60 21) 44 47 89 - 0 Fax: (0 60 21) 44 47 89 - 9 www.faw.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	FS	Frankfurt School of Finance & Management gemeinnützige GmbH Adickesallee 32-34 60322 Frankfurt am Main Tel: (069) 15 40 08 - 0 Fax: (069) 15 40 08 - 650 www.frankfurt-school.de
DVA	Deutsche Versicherungsakademie (DVA) GmbH Arabellastraße 29 81925 München Tel: (089) 45 55 47 - 0 Fax: (089) 45 55 47 - 710 www.versicherungsakademie.de	GESAMTMETALL	Arbeitgeberverband GESAMTMETALL e.V. Voßstraße 16 10117 Berlin Tel: (030) 5 51 50 - 0 Fax: (030) 5 51 50 - 400 www.gesamtmetall.de
DVGW	Deutscher Verein des Gas- und Wasserfaches e.V. Josef-Wirmer-Straße 1 - 3 53123 Bonn Tel: (02 28) 91 88 - 5 Fax: (02 28) 91 88 - 990 www.dvgw.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
DVS	DVS – Deutscher Verband für Schweißen und verwandte Verfahren e.V. Aachener Straße 172 40223 Düsseldorf Tel: (02 11) 15 91 - 0 Fax: (02 11) 15 91 - 200 www.dvs-home.de	HDT	Haus der Technik e.V. Hollestraße 1 45127 Essen Tel: (02 01) 18 03 - 1 Fax: (02 01) 18 03 - 269 www.hdt.de
DWA	Deutscher Verein für Wasserwirtschaft, Abwasser und Abfall e.V. (DWA) Theodor-Heuss-Allee 17 53773 Hennef Tel: (0 22 42) 872 - 0 Fax: (0 22 42) 872 - 135 www.dwa.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

Provdas	Provdas Partner für Bildung und Beratung GmbH Industriepark Höchst Gebäude B845 65926 Frankfurt am Main Tel: (069) 3 05 - 14 190 Fax: (069) 3 05 - 8 39 98 www.provdas.de	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
REA	Rhein-Erft Akademie GmbH Chemiepark Knapsack 50354 Hürth Tel: (0 22 33) 48 - 64 05 Fax: (0 22 33) 48 - 60 41 www.rhein-erft-akademie.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
SAP	SAP Deutschland SE & Co. KG Training and Adoption Dietmar-Hopp-Allee 20 69190 Walldorf Tel: (0 62 27) 74 - 1300 www.sap.de/training	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
Stahl-Akademie	Sohnstraße 65 40237 Düsseldorf Tel: (02 11) 67 07 - 458 Fax: (02 11) 67 07 - 655 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		
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		
TF	Tannenfelde Bildungs- und Tagungszentrum Tannenfelde 1 24613 Aukrug Tel: (0 48 73) 18 - 0 Fax: (0 48 73) 18 - 88 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/		
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		