

Fachkräftebasis der Zukunft sichern: Anforderungen an Aus- und Weiterbildung

Handlungsempfehlungen der Arbeitsgruppe 3
„Zukunft der Arbeit in Industrie und industrienahen Dienstleistungen“

1 Die Arbeitswelt verändert sich im Zeichen von Globalisierung und Digitalisierung rasant. Hie-
2 raus ergeben sich neue, vielfältige Herausforderungen für Unternehmen, Beschäftigte und Poli-
3 tik, die insbesondere im Bereich der Bildung weiterer Diskussionen und Klärungen bedürfen.
4 Das vorliegende Papier will dazu einige Denkanstöße liefern.

5

6 Qualifizierung sichert Wettbewerbsfähigkeit und Teilhabe

7 Für die Innovations- und Leistungsfähigkeit eines Unternehmens ist das Wissen von Fach- und
8 Führungskräften über Prozesse, Materialien und Werkzeuge unabdingbar – in der Forschung-
9 und Entwicklung ebenso wie in der Produktion. Gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbei-
10 ter entlang der gesamten Wertschöpfungskette tragen mit ihrem Erfahrungswissen und ihrem
11 Knowhow dazu bei, dass eine neue Technologie oder ein neuer Prozess gewinnbringend für
12 das Unternehmen umgesetzt werden kann. Gute Qualifikationen sind zugleich eine zentrale
13 Voraussetzung, um die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsfähigkeit sowie attraktive berufliche
14 Entwicklungs- und Teilhabemöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu stärken.
15 Qualifizierte Fach- und Führungskräfte, hochwertige Arbeitsplätze und vielfältige Qualifizie-
16 rungsmöglichkeiten sind somit nicht nur eine wesentliche Voraussetzung, um die Wettbewerbs-
17 fähigkeit der deutschen Industrie, sondern auch die gesellschaftliche Wohlfahrt zu sichern und
18 auszubauen.

19 Vor dem Hintergrund des demografischen und technologischen Wandels, insbesondere der
20 Digitalisierung, stellt die Sicherung der Fachkräftebasis und die Vermeidung und Überwindung
21 von Arbeitslosigkeit eine Herausforderung dar.

22 Derzeit mildert die hohe Zuwanderung den demografischen Wandel ab. Langfristig wird jedoch
23 das Erwerbspersonenpotenzial zurückgehen, das heißt, es wird weniger Personen geben, die
24 dem Arbeitsmarkt grundsätzlich zur Verfügung stehen. Auch heute gibt es bereits Fachkräf-
25 teengpässe in einigen Regionen und Berufen. Die Profile der offenen Stellen und die der Job-
26 suchenden passen häufig nicht zusammen. Diese Passungsprobleme können zu einem Fach-
27 kräftemangel bei gleichzeitig steigender Arbeitslosigkeit führen. Die zahlreichen Menschen, die
28 derzeit in Deutschland Schutz suchen, sind daher Herausforderung und Chance für den deut-

29 schen Arbeitsmarkt zugleich. Nach den bislang vorliegenden Erkenntnissen bringt die große
30 Mehrheit der Flüchtlinge nicht die Voraussetzungen und Qualifikationen mit, um kurzfristig den
31 Sprung in den Arbeitsmarkt in Deutschland zu schaffen und einen nennenswerten Beitrag zur
32 Fachkräftesicherung zu leisten. Daher darf auch bei hoher Flüchtlingszuwanderung nicht aus
33 den Augen verloren werden, die geregelte, an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausgerich-
34 tete, qualifizierte Zuwanderung nach Deutschland voranzutreiben. Zudem muss es aber auch
35 gelingen, Flüchtlinge mit Bleibeperspektive einschließlich Geduldeter ohne Arbeitsverbot von
36 Anfang an beim Spracherwerb zu unterstützen, umfassend zu qualifizieren und nachhaltig in
37 den Arbeitsmarkt zu integrieren. Integrationsförderung in den Arbeitsmarkt muss für alle Grup-
38 pen gleichberechtigt erfolgen. Dann gewinnen Wirtschaft und Gesellschaft. Mehr als die Hälfte
39 der Flüchtlinge sind jünger als 25 Jahre. Dringend erforderlich ist es daher, dass die Förderin-
40 strumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik – insbesondere die Förderleistungen der Berufsaus-
41 bildung – allen Asylsuchenden mit guter Bleibeperspektive und Geduldeten ohne Arbeitsverbot
42 zugänglich gemacht und hierfür ausreichend zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.
43 Ausbildungsbetrieben und Flüchtlingen muss jetzt zügig – wie beim letzten Gipfel der Bundes-
44 regierung mit den Ländern Ende Januar 2016 vereinbart – eine bundesweit gültige Planungssi-
45 cherheit für die gesamte Dauer der Ausbildung und eine Anschlussperspektive gegeben wer-
46 den.

47 **Bildungslandschaft modernisieren, Durchlässigkeit im Bildungssystem erhöhen**

48 Berufliche Bildung und Hochschulbildung sind die zwei Säulen, auf denen die Sicherung eines
49 breiten Qualifikationsspektrums des Fachkräftenachwuchses ruht. Immer mehr junge Menschen
50 beginnen ein Hochschulstudium. Damit leistungsstarke Jugendliche das gesamte Spektrum
51 beruflicher Karrieren in den Blick nehmen und nicht nur an die Hochschulen streben, müssen
52 ihnen die Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten in der beruflichen Bildung stärker verdeut-
53 licht und das Image der dualen Ausbildung gestärkt werden. Hierzu zählt auch, die Durchlässig-
54 keit zwischen akademischer und beruflicher Bildung kontinuierlich zu verbessern.

55 Um im Hinblick auf den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel die Wettbewerbsfähig-
56 keit und damit auch die gesellschaftliche Wohlfahrt des Industriestandortes Deutschlands zu
57 sichern, müssen alle Bildungspotenziale sinnvoll ausgeschöpft, die Bildungslandschaft fortlau-
58 fend modernisiert und innovative Qualifikationslösungen gefunden bzw. weiterentwickelt wer-
59 den. Diese Herausforderung stellt sich auch angesichts der fortschreitenden Digitalisierung und
60 der Entwicklungen von Industrie 4.0. Empirisch gesicherte Erkenntnisse zu den Folgen der Digi-
61 talisierung auf die industrielle Produktion liegen zwar bislang nicht vor. Als wahrscheinlich gilt
62 aber, dass digital abbildbare Standard-Prozesse durch intelligente Technologie in weiten Teilen
63 autonom bearbeitet werden. Vor diesem Hintergrund ist zu erwarten, dass qualifizierte MINT-
64 Fachkräfte mit übergreifendem Prozess- und Technologie-Knowhow sowie ausgeprägten Soft

65 Skills wie interdisziplinäres Denken, Selbstorganisation und Teamfähigkeit besonders gefragt
66 sein werden. Auch die Erwerbsbiografien der Beschäftigten werden sich verändern. Weiter- und
67 Nachqualifizierungen werden essentiell. Wer das Lernen nie gelernt hat, wird es künftig noch
68 schwerer haben am Arbeitsmarkt. Es muss daher weiterhin das Ziel bildungs- und arbeits-
69 marktpolitischer Anstrengungen sein, die Zahl der Personen ohne Schul- oder Berufsabschluss
70 zu reduzieren sowie die Weiterbildungsanstrengungen für die bestehenden Belegschaften zu
71 intensivieren.

72 Einige Maßnahmen haben die Bundesregierung und die Sozialpartner bereits ergriffen. So setzt
73 sich zum Beispiel die Allianz für Aus- und Weiterbildung unter anderem für direkte Übergänge
74 zwischen Schule und Beruf und für die Integration leistungsschwacher Jugendlicher in betriebli-
75 che Ausbildung ein, unter anderem durch die Ausweitung ausbildungsbegleitender Hilfen und
76 dem neuen Instrument der assistierten Ausbildung. Dieses Engagement unterstützen die Part-
77 ner im Bündnis Zukunft der Industrie.

78 **Weiterbildungsbeteiligung fördern**

79 Im Zuge der Entwicklung zur sogenannten Industrie 4.0 werden Betriebe nicht nur in IT-
80 Technologie und neue Maschinen investieren, sondern auch in die Weiterqualifizierung und
81 Ausbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Weiterbildung ist die erste Möglichkeit, um
82 bei Innovationen den betrieblichen Qualifikationsbedarf zu decken. Weiterbildung wird vor dem
83 Hintergrund der Digitalisierung mehr denn je ein zentraler Schlüssel zur Beschäftigungssiche-
84 rung sein. Das fordert aber auch das Engagement eines jeden Beschäftigten, sich beim lebens-
85 langen Lernen aktiv einzubringen.

86 Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass über die Hälfte aller Betriebe ihrer Mitarbeite-
87 rinnen und Mitarbeiter weiter qualifizieren, Tendenz steigend. Bei Kleinbetrieben hängt das En-
88 gagement allerdings stark von externen Faktoren wie der wirtschaftlichen Entwicklung ab. Rund
89 ein Drittel der Beschäftigten haben 2014 an Weiterbildungen teilgenommen, so viele wie nie in
90 den letzten 15 Jahren. Allerdings nehmen nach wie vor Ältere, An- und Ungelernte seltener an
91 Weiterbildung teil. Gleiches gilt für Teilzeitbeschäftigte, Personen in Zeitarbeit oder befristet
92 Beschäftigte.

93 Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird die steigende Zahl Ältere in
94 Verbindung mit einer verlängerten Lebensarbeitszeit dazu führen, dass zur Sicherung der Teil-
95 habemöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt Weiterbildungsangebote insbesondere für diese Per-
96 sonengruppe zu stärken sind.

97

98 **Überbetriebliche Lernorte mit Zukunftstechnologien ausstatten**

99 Innovative Betriebe nutzen den Spielraum aus, der sich ihnen durch die technologieoffenen
100 Formulierungen in den Ausbildungsordnungen bietet, um Auszubildenden Zukunftstechnologien
101 im Rahmen bestehender Berufsbilder zu vermitteln. Die Sozialpartner stellen durch ihre Sach-
102 verständigen bei Neuordnungsverfahren wie auch durch die von ihnen gestellten Prüfer/innen
103 sicher, dass die betriebliche Expertise und damit die aktuellen Entwicklungen und Innovationen
104 des jeweiligen beruflichen Handlungsfeldes in das Ausbildungsgeschehen einfließen. Eine
105 kompetenzorientierte Weiterentwicklung von Ausbildungsordnungen ist zielführend. Sobald Zu-
106 kunftstechnologien oder Verfahren zum Standard werden, sollte eine Ausbildungsordnung diese
107 auch explizit aufführen, damit sichergestellt ist, dass dieser Standard flächendeckend vermittelt
108 wird.

109 Auf diese Weise kann die duale Ausbildung einen zentralen Beitrag dazu leisten, dass sich
110 neue, wettbewerbsstrategisch wichtige Technologien schneller verbreiten: Gerade in Berufs-
111 schulen, überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und in der Ausbildung im Verbund fin-
112 det Wissenstransfer statt. Das gilt auch für die neuen Kompetenzcluster, die darauf abzielen,
113 insbesondere die Kompetenzentwicklung in mittelständischen Unternehmen zu stärken. Diese
114 Lernorte bzw. Lernortkooperationen sind wichtige Stellen im Netzwerk der Bildungslandschaft,
115 an denen technologisches Wissen aus innovativen Betrieben in andere Betriebe bzw. Schulen
116 und Bildungsstätten übergehen kann. Eine Stärkung der Kooperation der Lernorte im Ausbil-
117 dungssystem fördert das Innovationspotenzial und trägt zur Steigerung der Produktivität der
118 Betriebe bei.

119 Berufsschulen verfügen allerdings häufig nicht über die materielle und personelle Ausstattung,
120 um ihren Schülerinnen und Schülern die neuesten Technologien und Unterrichtsmaterialien
121 bereitzustellen bzw. neue Techniken und Verfahren zu vermitteln.

122 **Handlungsempfehlungen**

- 123 • Die Berufsorientierung an Schulen, auch an Gymnasien, muss weiter ausgebaut und
124 spürbar verbessert werden. Hier gilt es, ein zeitgemäßes Bild der unterschiedlichen Be-
125 rufe und Ausbildungswege zu vermitteln. Individuelle Talententfaltung sowie Arbeits-
126 marktchancen und Zukunftsperspektiven müssen gleichberechtigt in den Blick genom-
127 men werden. Studien- und Ausbildungsabbrüche sind bestmöglich zu vermeiden.
- 128
- 129 • MINT-Bildung muss weiter ausgebaut und dabei als Teil einer umfassenden Allgemein-
130 bildung verstanden werden. Kulturtechniken des digitalen Zeitalters, wie IT-, Medien-
131 und Selbstlernkompetenz, müssen bereits in der Schule vermittelt werden.

- 132
- 133
- 134
- 135
- 136
- 137
- 138
- 139
- 140
- 141
- 142
- 143
- 144
- 145
- 146
- 147
- 148
- 149
- 150
- 151
- 152
- 153
- 154
- 155
- 156
- 157
- 158
- 159
- 160
- 161
- 162
- 163
- 164
- 165
- 166
- 167
- Die Durchlässigkeit des Bildungssystems muss weiter gefördert werden. Dies kann z.B. dadurch erreicht werden, dass beruflich erworbene Kompetenzen leichter auf Studienleistungen angerechnet werden können und vice versa. Ebenso sollten angesichts der zum Teil immer noch hohen Abbrecherquoten in einzelnen Studiengängen die Übergänge von der akademischen in die berufliche Bildung erleichtert werden.
 - Die Flexibilität von Ausbildungsordnungen durch technologieoffene Formulierungen soll beibehalten werden. Kompetenzorientierte Ausbildungsordnungen, die auch die Entwicklung personaler und sozialer Kompetenzen berücksichtigen, müssen Standard werden. Eine Ausbildungsordnung sollte aber Zukunftstechnologien oder Verfahren explizit aufführen, sobald diese zum Standard werden.
 - Berufsschulen sind eine unverzichtbare Säule im System der dualen Ausbildung. Der Erhalt einer flächendeckenden Berufsschulversorgung, auch in ländlichen Regionen, ist dringend erforderlich.
 - Es muss sichergestellt werden, dass Auszubildende neue, strategisch bedeutsame Technologien erlernen können. Berufsschulen und ÜBS kommt hier eine zentrale Rolle zu. Neben der Förderung der Modernisierung von ÜBS muss die zeitgemäße personelle und materielle Ausstattung der Berufsschulen vorangetrieben werden. Die finanzielle Ausstattung der Berufsschulen muss verbessert werden. Berufsschulen stärker zu Lernorten auszubauen, die über die aktuellen Technologien verfügen, ist wegweisend. Modellprojekte wie die Lernfabriken 4.0 in Baden-Württemberg können auch dazu dienen, pädagogische Modelle zu erproben, die dann in der Breite umgesetzt werden können.
 - Das Ausbildungspersonal und auch das Lehrpersonal an Berufsschulen und ÜBS müssen fortlaufend weitergebildet werden und Kenntnisse über aktuelle technologische Entwicklungen haben. Hierfür spielt auch die Kooperationen mit Betrieben eine wichtige Rolle, um sicherzustellen, dass das Lehr- und Ausbildungspersonal auf dem aktuellen Stand der betrieblichen Praxis sind.
 - Die staatliche Förderung von Ausstattungsinvestitionen in Berufsschulen und ÜBS müssen mit der Förderung von neuen pädagogischen Konzepten einhergehen. Digitale Medien bieten Spielraum für neue Lernformen. Damit kann es auch gelingen, Personengruppen zu erreichen, die eher bildungsfern sind.

- 168 • Ebenso können auch bereits in der Forschungsförderung bei der Entwicklung neuer
169 Technologien oder Dienstleistungen stärkere Anreize gesetzt werden, damit die Bildung,
170 die der zentrale Schlüssel für Technologiediffusion ist, von Anfang an mitgedacht wird.
171
- 172 • Der enge Kontakt und Austausch zwischen Berufsschulen und Betrieben sollte intensi-
173 viert werden. Metropolregionen mit vielen kleinen Start-up-Unternehmen bieten viele
174 Möglichkeiten der überbetrieblichen Vernetzung und modernen Ausgestaltung der Aus-
175 bildung.
176
- 177 • Das lebenslange Lernen muss vor dem Hintergrund der Digitalisierung noch stärker ge-
178 lebte Realität werden. Das setzt zum einen die Bereitschaft und Befähigung zum Ler-
179 nen, zum anderen den Zugang zu Lehrangeboten voraus. Für eine Sicherung des Fach-
180 kräftebedarfs muss das Ziel sein, die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung weiter zu
181 erhöhen. Vor allem Personen ohne Berufsabschluss, Arbeitslose, ältere Beschäftigte
182 und Beschäftigte in Kleinbetrieben müssen hier gewonnen werden. Lern-Systeme, die
183 das Lernen in den Arbeitsplatz integrieren, haben sich bewährt. Solche lernförderlichen
184 Arbeitsumgebungen zu schaffen, ist zukunftsweisend.
185
- 186 • Weiterbildungsmaßnahmen im Verbund zu organisieren kann vor allem für KMU ein
187 sinnvoller Ansatz sein, um Weiterbildung zu ermöglichen.
188
- 189 • Die Sozialpartner haben in einer Reihe von Tarifverträgen und betrieblichen Regelungen
190 die Weichen für eine Verbesserung der Qualifizierungs- und Bildungsmöglichkeiten ge-
191 stellt. Diese tarif- und betriebspolitischen Ansätze sollten stärker von den Akteuren in der
192 Bildungspolitik berücksichtigt werden, auch mit Blick darauf, dass sie den spezifischen
193 Anforderungen, von Regionen, Branchen und Berufsprofilen Rechnung tragen können.
194
- 195 • Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unterstützt mit dem ESF-
196 Förderprogramm "Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern" (Sozial-
197 partnernrichtlinie) die Sozialpartner im Bestreben der Erhöhung der Weiterbildungsbeteili-
198 gung von Beschäftigten. Unter anderem wird der Aufbau von vernetzten Weiterbildungs-
199 strukturen in KMU und die Durchführung von betrieblichen und überbetrieblichen Wei-
200 terbildungsmaßnahmen für KMU gefördert. Die Bündnispartner fordern Unternehmen,
201 Organisationen und Verbände dazu auf, dem Aufruf zur Sozialpartnernrichtlinie zu folgen.
202 Die Bündnispartner rufen zudem dazu auf, bereits bestehende arbeitsmarktpolitische
203 Angebote noch stärker zu nutzen, wie beispielsweise die Programme der Arbeitslosen-
204 versicherung zur Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitneh-

- 205 merinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU) oder die Initiative zur Flankie-
206 rung des Strukturwandels (IFlaS).
- 207
- 208 • Beratungsansätze und Beratungsnetzwerke gilt es weiter auszubauen. So engagiert
209 sich bspw. die Bundesagentur für Arbeit zunehmend in der Qualifizierungs- und Weiter-
210 bildungsberatung für Arbeitslose, Beschäftigte und KMU.
 - 211
 - 212 • Bisher stehen einzelne Elemente der finanziellen Förderung von Weiterbildung – BAföG,
213 Meister-BAföG, Aufstiegsstipendien, Bildungsprämien etc. – unverbunden nebeneinan-
214 der. Die Zusammenführung der Studienfinanzierung, des Nachholens schulischer und
215 beruflicher Abschlüsse und der beruflichen Aufstiegsfortbildung in einem Bildungsförde-
216 rungsgesetz sollte geprüft werden. Ziel ist es, Transparenz zu schaffen und Förderlü-
217 cken zu schließen.