

Digitalisierung gestalten

The logo of the DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) is a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font inside it.

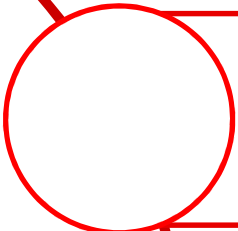
DGB

# Berufliche Aus- und Weiterbildung mit Perspektive!

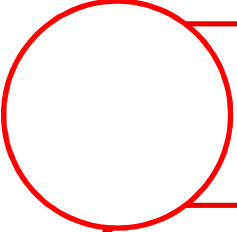
Multiplikatorenschulung für BBA-Mitglieder, Caputh, 13.05.2016

---

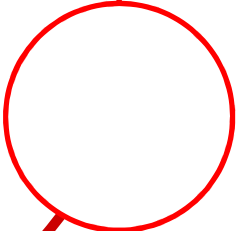
# Herausforderungen



**Demografischer Wandel** ist Realität und wird zu rückläufigen Bevölkerungszahlen und zu einem **verringertem Angebot an Erwerbspersonen** führen. Die **Altersstruktur der Belegschaften** verändert sich.

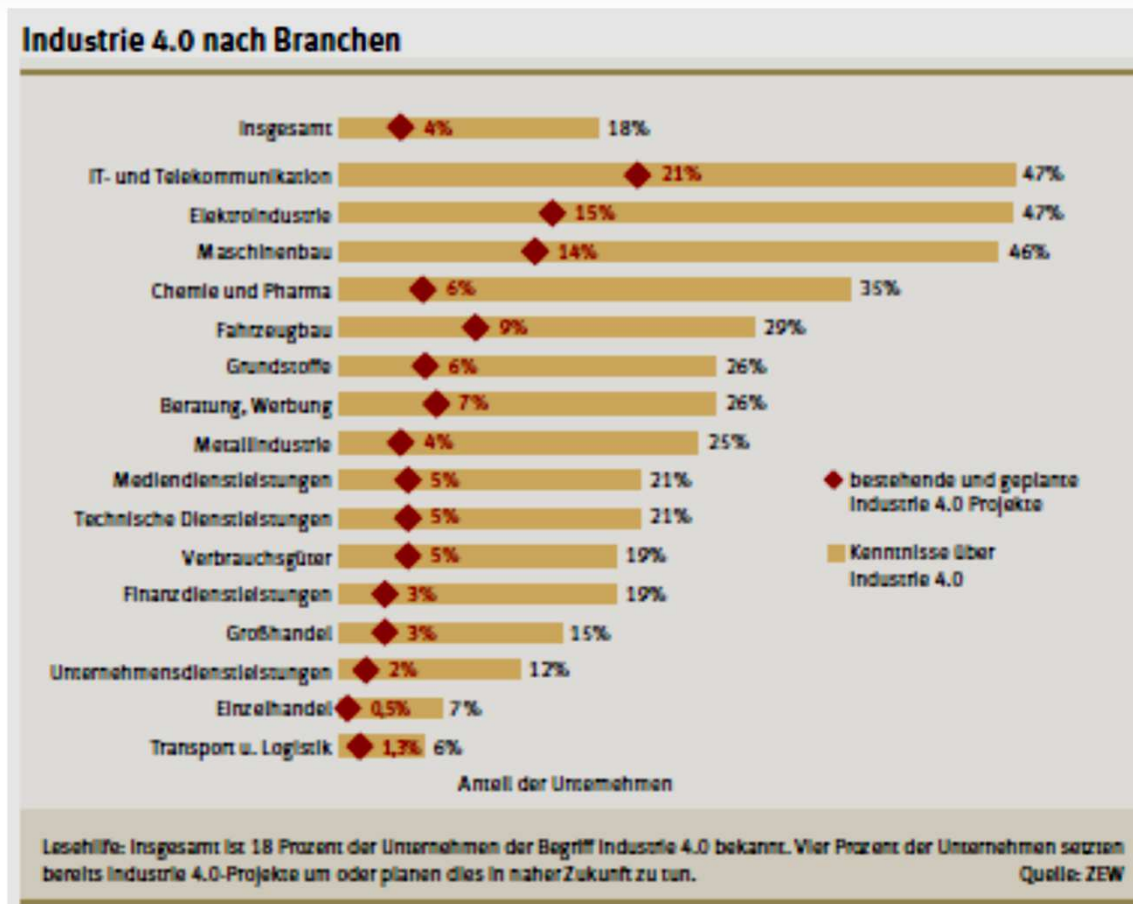


**Produktivitätssteigerung** stellen eine Möglichkeit der Kompensation eines rückläufigen Angebots an Erwerbspersonen dar. „**Digitalisierung**“ wird deshalb eine wichtige Rolle spielen.



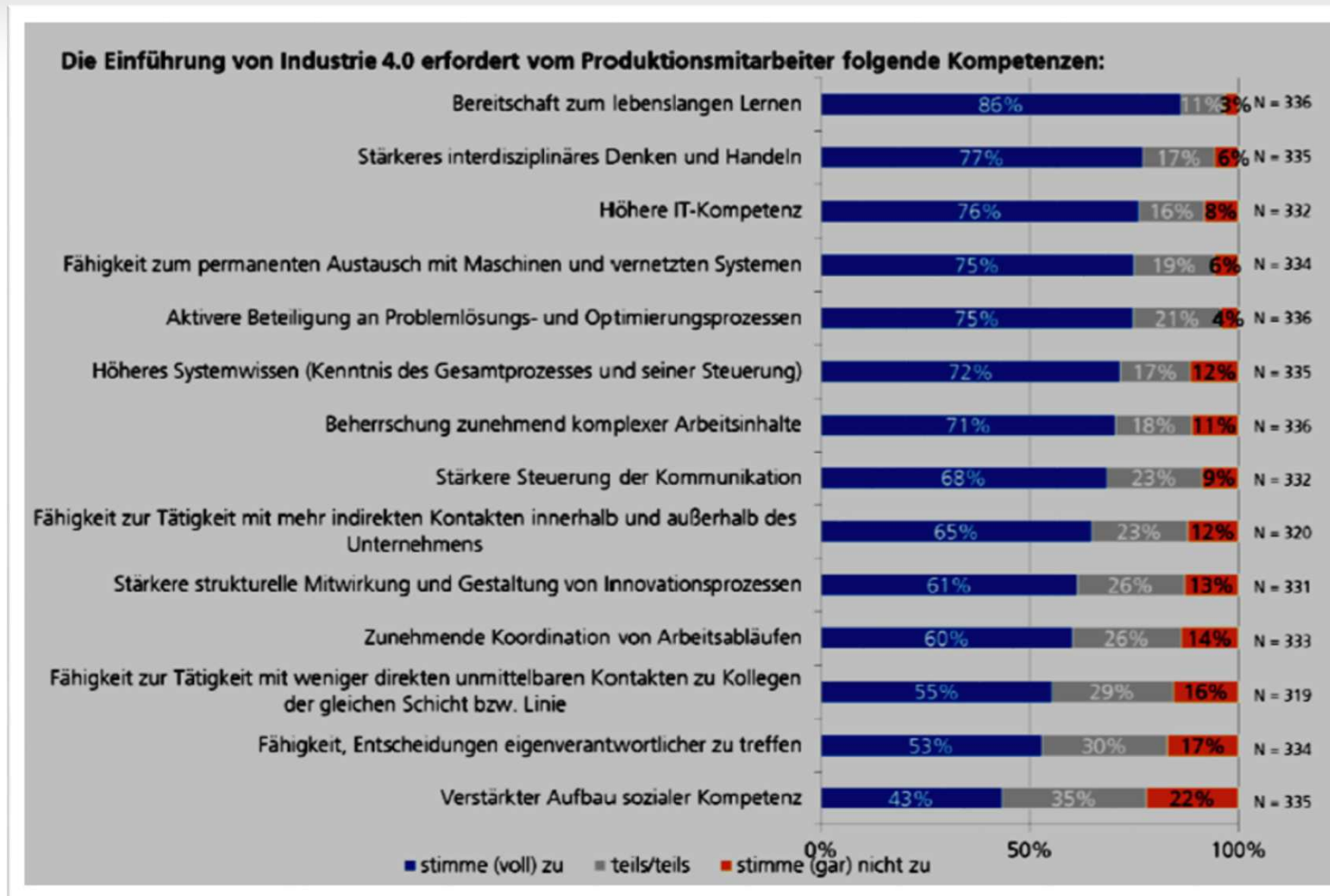
Damit die Nachfrage der Betriebe nach Erwerbspersonen trotz Produktivitätssteigerung zu befriedigen, gehen alle seriösen Prognosen davon aus, dass es in Zukunft zu einer **regelmäßigen Zuwanderung und Einwanderung** kommen muss. Die **Integration** von Zugewanderten ist eine der wichtigsten gesellschaftlichen Aufgaben.

# „Digitalisierung“?



Quelle: ZEW: IKT Report Oktober 2015. Mannheim 2015., S. 1

# „Digitalisierung“ = Prozessorientierung



Quelle: ingenics / Fraunhofer IAO: Industrie 4.0. – Eine Revolution der Arbeitsgestaltung? Stuttgart 2014, S. 26

# Technologischer Wandel

Komplexität in Arbeits- und Geschäftsprozessen steigt

Höhere Anforderungen an die Handlungskompetenz der Beschäftigten

Lernen im Prozess der Arbeit und Berufserfahrung wird bedeutsamer (non-formal und informell erworbene Kompetenzen)

Personale Kompetenzen wie Teamfähigkeit und Reflexivität rücken in den Vordergrund

Upskillingprozesse bei Aus- und Weiterbildungsqualifikationen

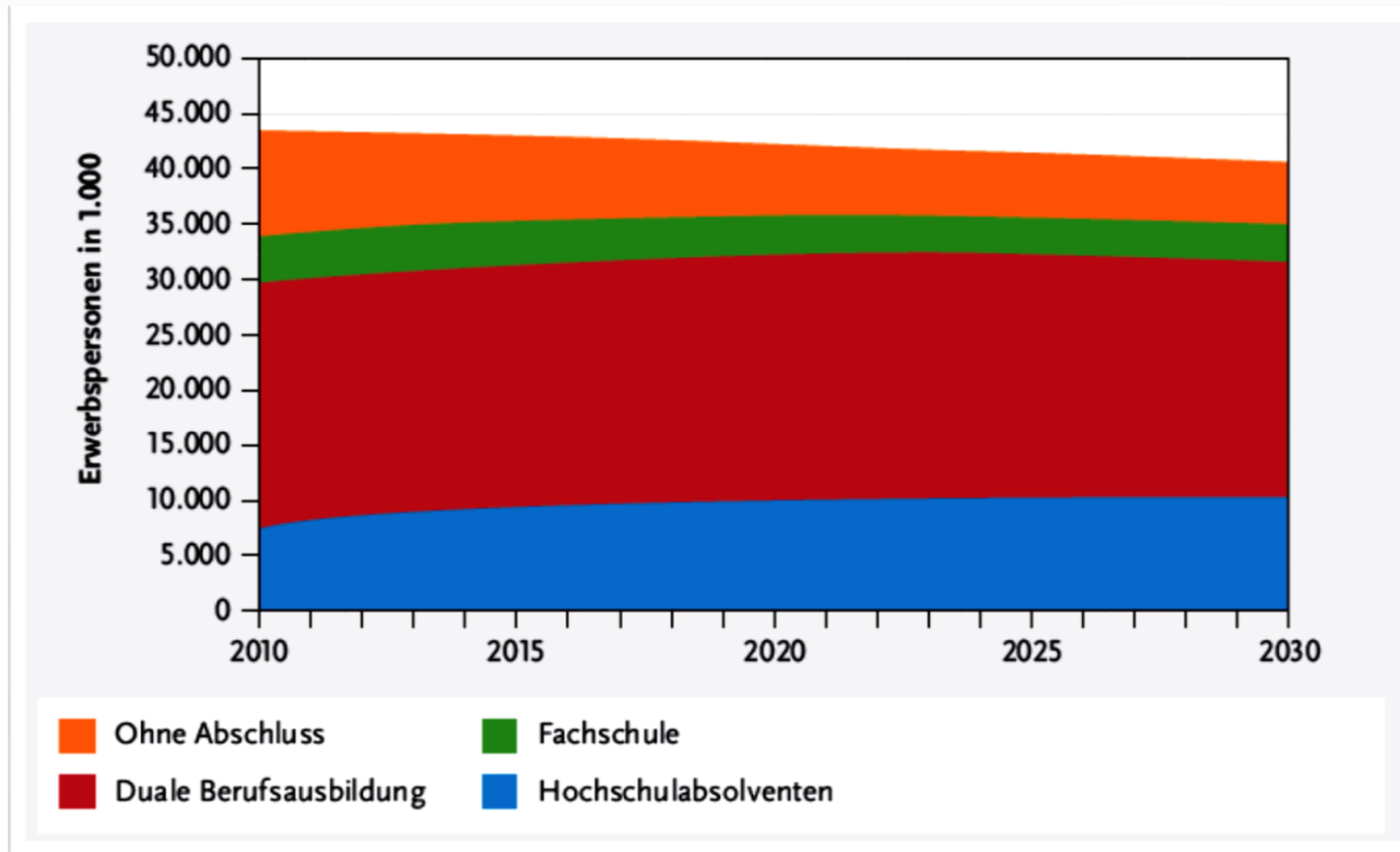
**Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen durch eine nationale Validierungsstrategie**

**Prozess- und kompetenzorientierte Aus- und Fortbildungsordnungen**

**Stärkung des betrieblichen Ausbildungspersonals**

**Berufsschulpakt für technische Modernisierung und Fachkräftegewinnung**

# Prognosen: Qualifikationsstruktur stabil



Quelle: Kurt Vogler-Ludwig, Nicola Düll: Arbeitsmarkt 2030. Eine strategische Vorausschau auf Demografie, Beschäftigung und Bildung in Deutschland. Bielefeld 2013. S. 110

# Bildungsverhalten und Fachkräftebedarf

**DGB**

Bleibender Bedarf an beruflich Qualifizierten bei steigendem Anteil akademisch Qualifizierter  
+ Steigende Weiterbildungsneigung bei allen Qualifizierten

Paradoxe Situation  
auf dem  
Ausbildungsmarkt

Mängel bei tertiären Bildungsangeboten

Überangebot an  
Geringqualifizierten

Pfade in die Ausbildung  
ausbauen und schärfen

**Aufstiegsfortbildung  
ausbauen und  
attraktiver machen**

**Öffnung der  
Hochschulen für  
beruflich Qualifizierte  
Qualitätsstandards für  
das Duale Studium  
Wissenschaftliche  
Weiterbildung  
ausbauen**

**Kultur der zweiten  
Chance + Ausbau  
abschluss-  
orientierter  
Nachqualifizierung**

# Soziale Disparitäten in der Weiterbildung

Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach höchstem beruflichem Abschluss, Angaben in Prozent, 2014

Beruflicher Abschluss	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung
Kein Berufsabschluss	39	22
Ausbildung /Berufsfachschule	47	36
Meister/Fachschule	66	58
Hochschule	67	48

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2014. Berlin/Bonn 2015., S. 34



# Weiterbildung mit System!

## Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Weiterbildung

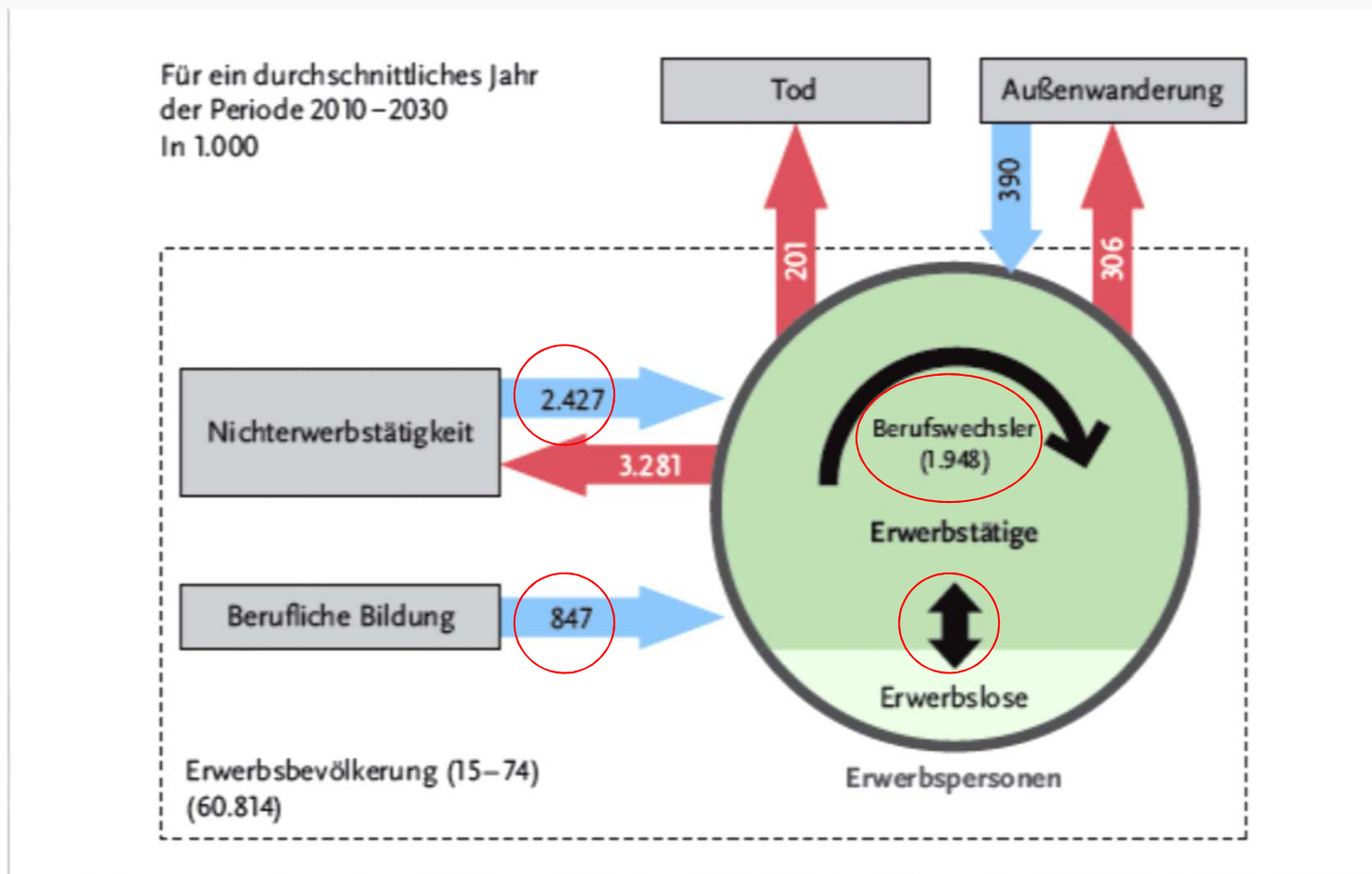
Kurzfristangebote, Qualitätsprobleme, Intransparenz, fehlende Beratung, fehlende Zeit- und Finanzressourcen

**Neue  
Finanzarchitektur für  
lebenslanges Lernen**

**Weiterbildungsgesetz**

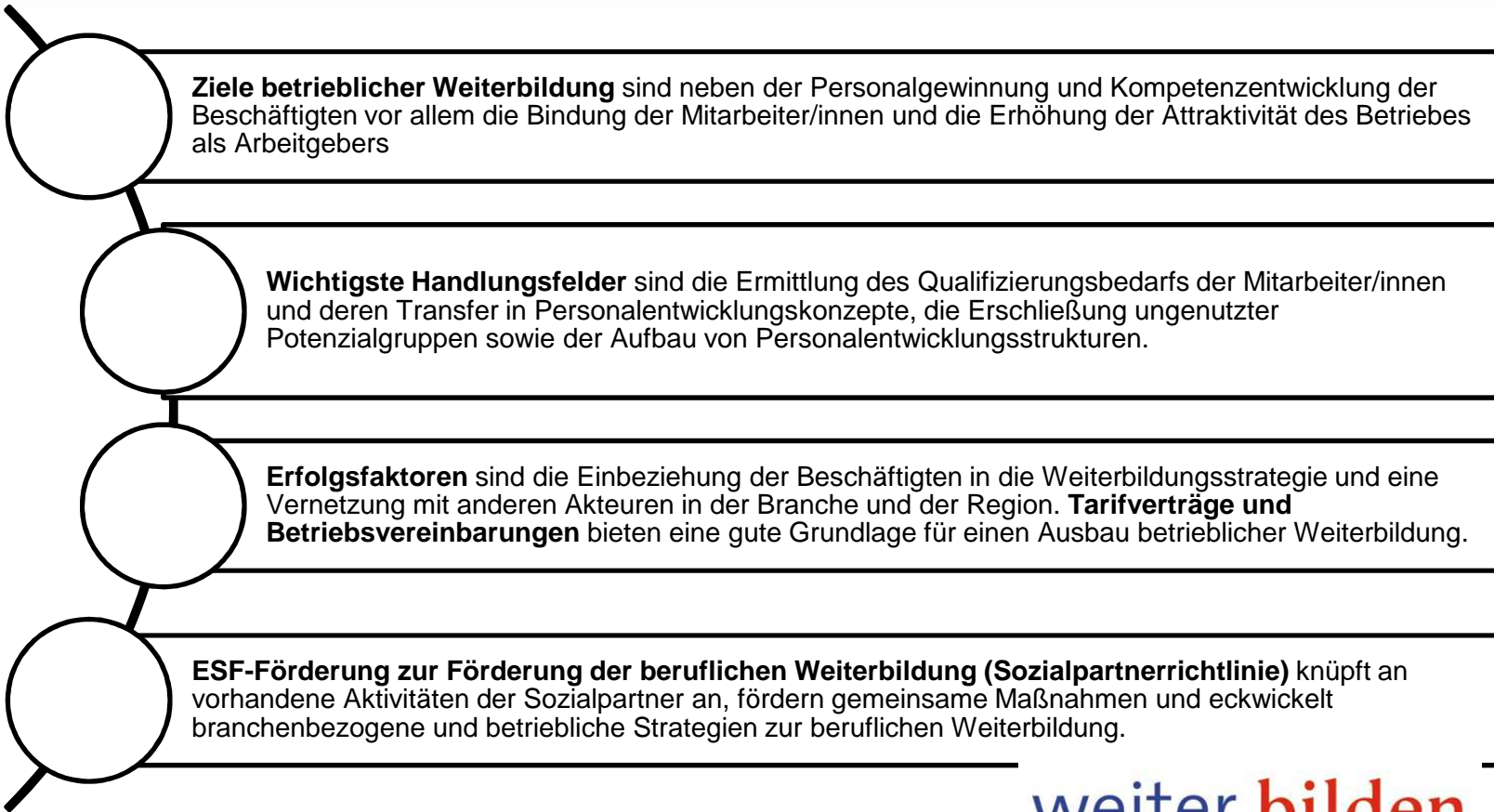
**Betriebliche  
Mitbestimmung  
ausbauen**

# Dynamik am Arbeitsmarkt



Quelle: Kurt Vogler-Ludwig, Nicola Düll: Arbeitsmarkt 2030. Eine strategische Vorausschau auf Demografie, Beschäftigung und Bildung in Deutschland. Bielefeld 2013. S. 115

# Betriebe brauchen Weiterbildungsstrategie



**Ziele betrieblicher Weiterbildung** sind neben der Personalgewinnung und Kompetenzentwicklung der Beschäftigten vor allem die Bindung der Mitarbeiter/innen und die Erhöhung der Attraktivität des Betriebes als Arbeitgebers

**Wichtigste Handlungsfelder** sind die Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs der Mitarbeiter/innen und deren Transfer in Personalentwicklungskonzepte, die Erschließung ungenutzter Potenzialgruppen sowie der Aufbau von Personalentwicklungsstrukturen.

**Erfolgsfaktoren** sind die Einbeziehung der Beschäftigten in die Weiterbildungsstrategie und eine Vernetzung mit anderen Akteuren in der Branche und der Region. **Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen** bieten eine gute Grundlage für einen Ausbau betrieblicher Weiterbildung.

**ESF-Förderung zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (Sozialpartnerrichtlinie)** knüpft an vorhandene Aktivitäten der Sozialpartner an, fördern gemeinsame Maßnahmen und entwickelt branchenbezogene und betriebliche Strategien zur beruflichen Weiterbildung.

**weiter bilden**

Initiative für berufsbegleitende Bildung

## Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

### Mario Patuzzi

Referatsleiter Grundsatzfragen der  
Beruflichen Aus- und Weiterbildung

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

Fon: 030/24060-647  
Email: [mario.patuzzi@dgb.de](mailto:mario.patuzzi@dgb.de)

