



Dialogforum „Leben und Arbeiten 4.0“

Thesen zu
„Aus- und Weiterbildung in
Zeiten der Digitalisierung“
aus der Sitzung vom 29. Mai 2017

An der 5. Sitzung des Dialogforums „Leben und Arbeiten 4.0“ am 29. Mai 2017 zum Thema „Aus- und Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung“ nahmen teil:

die Bayerische Staatsregierung vertreten durch

- **Staatssekretär Johannes Hintersberger und**
- **Staatssekretär Franz Josef Pschierer**

Vertreterinnen und Vertretern der bayerischen Wirtschaft

- **Dr. Frank Rahmstorf (Vereinigung der bayerischen Wirtschaft)**
- **Hubert Schöffmann (Bayerischer Industrie- und Handelskammertag)**
- **Franz Xaver Peteranderl (Bayerischer Handwerkstag)**
- **Silke Wolf (Bayerischer Bankenverband)**
- **Erich Thanner (BMW AG)**

Vertreterinnen und Vertreter der bayerischen Gewerkschaften

- **Dr. Andrea Fehrmann (IG Metall)**
- **Hans Sterr (ver.di)**

Vertreter der Sozialversicherung

- **Klaus Beier (Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit)**
- **Elisabeth Häusler (Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd)**

Vertreterinnen der Freien Wohlfahrtspflege

- **Margit Berndl (Freie Wohlfahrtspflege Bayern)**

Vertreterinnen und Vertreter aus der Wissenschaft

- **Dr. Florian Lehmer (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit)**

Vertreter der Katholischen Kirche

- **Dr. René Löffler (Katholisches Büro Bayern)**

Vorwort

Die Digitalisierung wirkt sich auf alle Lebensbereiche des Menschen aus. Das Dialogforum „Leben und Arbeiten 4.0“ hat sich zunächst mit den Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung in der Arbeitswelt befasst – dem Bereich, in dem die Veränderungen wohl am größten sein werden. Das Dialogforum „Leben und Arbeiten 4.0“ hat hierzu bereits ein Ergebnispapier veröffentlicht. Das Ergebnispapier kann [auf der Homepage des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales, Familie und Integration](#) sowie [auf der Seite des Bayerischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie](#) abgerufen werden.

In seiner fünften Sitzung am 29. Mai 2017 hat das Dialogforum den Aspekt „**Aus- und Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung**“ vertieft. Denn Wissen ist in Zeiten fortschreitender Digitalisierung die Ressource schlechthin, die für den weiteren wirtschaftlichen Erfolg von Bayern unerlässlich ist. Das Dialogforum hat Thesen erarbeitet, wie Aus- und Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung gestaltet werden müssen, um die Zukunftsfähigkeit Bayerns zu sichern.

Tiefgreifenden Veränderungen in den Qualifikations- und Tätigkeitsmustern begegnen und alle Berufsfelder im Blick behalten

Das Dialogforum ist sich einig, dass es in Folge der Digitalisierung zu **Veränderungen in den Qualifikations- und Tätigkeitsmustern** vieler Berufe und Tätigkeiten kommen wird.

Dabei wird es künftig voraussichtlich **stärker** auf **Kompetenzen** ankommen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie Unternehmen werden noch mehr als heute gefordert sein, die Kompetenzen regelmäßig an die Erfordernisse anzupassen. Das Aus- und Weiterbildungssystem muss an diese sich ändernden Anforderungen ständig angepasst werden.

Wichtig ist den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Dialogforums dabei, dass **alle Berufsfelder im Blick** bleiben. Gerade soziale Berufe dürfen nicht aus dem Blickfeld geraten, da auch hier die Auswirkungen der Digitalisierung längst spürbar sind.



Johannes Hintersberger

Staatssekretär im Staatsministerium
für Arbeit und Soziales,
Familie und Integration



Franz Josef Pschierer

Staatssekretär im Staatsministerium
für Wirtschaft und Medien,
Energie und Technologie

Digitale Kompetenz als neue Kulturtechnik begreifen

Um mit den **Herausforderungen** einer komplexen und **digitalisierten Welt** umgehen zu können, benötigen die Menschen **geeignetes „Handwerkszeug“**.

Das Dialogforum „Leben und Arbeiten 4.0“ betont, dass **digitale Kompetenz** als **Kulturtechnik** etabliert werden muss – ähnlich wie Lesen, Schreiben und Rechnen.

Das bedeutet, dass nicht nur der **souveräne Umgang mit** digitalen **Medien** und deren Nutzung, sondern auch ein **grundlegendes Verständnis der Digitalisierung** vermittelt werden müssen. Dazu gehört ein Verständnis von **Rolle und Bedeutung von Daten** und der **Vernetzung** ebenso wie **Wissen über die technischen Voraussetzungen** der Digitalisierung. Der **Erwerb** der **Kulturtechnik** „digitale Kompetenz“ sollte **möglichst früh** beginnen.

Duales System der Berufsausbildung – Erfolgsmodell auch in Zeiten der Digitalisierung

Im Dialogforum „Leben und Arbeiten 4.0“ besteht Konsens, dass das **System** der **dualen** Berufsausbildung auch **in Zeiten der Digitalisierung gut geeignet** ist, die **Fachkräfte von morgen** auszubilden.

Generell gilt es, die **Gleichwertigkeit** der **dualen Ausbildung** mit der **akademischen Ausbildung** zu betonen. Es muss gleichzeitig darauf hingewirkt werden, dass die **duale Ausbildung** eine **ähnliche Wertschätzung** erfährt, wie die akademische. Auch die **Kombination** der **dualen Ausbildung** mit Elementen der **Hochschulausbildung** ist hierbei ein wichtiges Element.

Das duale Ausbildungssystem hat in der Vergangenheit seine **Anpassungsfähigkeit bewiesen**. Neue Inhalte wurden stets in die Ausbildungsordnungen integriert, neue Berufsbilder sind entstanden, überkommene entfallen.

Um den Herausforderungen der Digitalisierung zu begegnen, muss Folgendes beachtet werden:

- **Anpassungen müssen schnell erfolgen**, damit neue Ausbildungsinhalte möglichst schnell bei den Auszubildenden und den Ausbildern ankommen. Regelungen, die zu Verzögerungen führen würden, wie z.B. eine Verlagerung der Anpassungskompetenzen hin zur EU, müssen vermieden werden.

- **Die Ausbilder müssen bezüglich der mit der Digitalisierung verbundenen Herausforderungen und Lerninhalte fit gemacht werden**, damit sie diese an die Auszubildenden vermitteln können. Deshalb muss ein Fokus auf die Qualifizierung der Ausbilder gelegt werden. Bei ihnen liegt ein wesentlicher Schlüssel zur Ausbildungskompetenz der Unternehmen. In diesem Zusammenhang ist auch zu prüfen, inwieweit Anpassungen in den Berufsschulen notwendig sind.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die duale Ausbildung bieten dafür gute Voraussetzungen. Für die Anpassung der grundsätzlich weiterhin notwendigen Berufsbilder sind die vorhandenen Mechanismen (Anpassung durch die Sozialpartner) gut geeignet. Auch die Infrastruktur der Berufsschulen muss Schritt halten.

Modulare, auch unternehmensspezifische **Qualifizierungselemente** erscheinen **einerseits sinnvoll**, um höhere Anpassungsgeschwindigkeiten zu ermöglichen. **Andererseits** muss eine **möglichst breite Ausbildung** gewährleistet bleiben.

Lebenslanges Lernen und beständige Weiterbildung gewinnen an Bedeutung

Die Digitalisierung wird die Notwendigkeit weiter steigern, im Laufe des Berufslebens **stetig neue Qualifikationen und Kompetenzen zu erwerben** – über das ganze Berufsleben hinweg. Damit kommt der Weiterbildung eine gesteigerte Bedeutung zu.

Gerade für Menschen, deren Tätigkeiten potenziell durch die Digitalisierung ersetzt werden können, ist **Weiterbildung im präventiven Sinn** von großer Bedeutung. Auch den **Programmen der Bundesagentur für Arbeit** kommt große Bedeutung zu.

Das Dialogforum ist sich einig, dass es einerseits **im Interesse der Unternehmen** liegt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzubilden, um im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben. Es liegt aber auch **im eigenen Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**, sich neue Kenntnisse und Kompetenzen anzueignen, um am Arbeitsmarkt bestehen zu können. Hier sind die **Verantwortungsbereiche der Unternehmen** von jenen der **Beschäftigten abzugrenzen**.

Anreize für beständige Weiterbildung setzen

Es gilt, **Anreize** zu setzen, um **Weiterbildung auf breiter Front** zu **fördern**. Dies könnte nach den Vorstellungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer insbesondere durch

- eine **verstärkte Inanspruchnahme** und gegebenenfalls Anpassung der **Angebote der Bundesagentur für Arbeit**,
- **steuerliche Anreize** für Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzubilden, und
- **tarifvertragliche Vereinbarungen** zur Weiterbildung geschehen.

Auch die Möglichkeit eines **Weiterbildungsgesetzes** wurde diskutiert:

- Die **Arbeitgeber** sehen ein Weiterbildungsgesetz als **nicht notwendig** an. Die bayerischen Unternehmen setzen sich bereits auf sehr hohem Niveau für Weiterbildung ein. Im Sinne der Unternehmen sei es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **unternehmens- bzw. arbeitsplatzspezifisch weiterzubilden**. Alles, was darüber hinausgehe, liege in der Eigenverantwortung des Mitarbeiters, denn der Nutzen liege auch alleine auf dessen Seite.
- Die **Gewerkschaften** erachten ein **Weiterbildungsgesetz** als **notwendig**, sofern nicht flächendeckend allgemeinverbindliche tarifvertragliche Regelungen geschaffen werden könnten. Nur auf diesem Weg könnten beständige Aus- und Weiterbildungscurriculae gewährleistet werden. Dies sei notwendig, um gerade diejenigen Menschen zu fördern, deren Tätigkeiten durch die Digitalisierung gefährdet seien.
- Die **Staatsregierung** hält es für notwendig, die Weiterbildungsbereitschaft und -beteiligung zu erhöhen. Dafür ist es sinnvoll, das Thema Weiterbildung u. a. durch **Vereinbarungen der Sozialpartner** voranzubringen und die Beschäftigten über konkrete Angebote zur Weiterbildung zu motivieren.

Qualität der Weiterbildung sicherstellen

Auch wenn schnelle Veränderungen der Kompetenzanforderungen eine hohe Anpassungsgeschwindigkeit bei den Weiterbildungsdienstleistern bzw. der betrieblichen Weiterbildung erfordern, müssen Qualitätsstandards gesichert sein. Hier wären beispielsweise zertifizierte Qualifizierungsbausteine ein denkbarer Weg. Sie ermöglichen bei gesicherter Qualität landesweite Vergleichbarkeit.