



Stand 05.03.2020 / aktualisiert 07.06.2020

## **Krisen meistern. Know-how sichern. Weiter bilden.**

- Die politische Plattform zum Deutschen Weiterbildungstag 2020/2021 (Langfassung) -

### **PRÄAMBEL**

Der Fachkräftemangel ist ein Thema, das die Wirtschaft, die Politik und den Bildungssektor in Deutschland und Europa schon lange beschäftigt. Es gibt viele Ursachen und Auswirkungen, über die seit Jahren, teilweise seit Jahrzehnten, diskutiert wird. Der Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften und fehlende digitale Kompetenzen werden zum Innovations- und Wachstumshemmnis Nummer eins für die Volkswirtschaften und damit zum Risiko für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft sowie die Beibehaltung des erreichten Wohlstandsniveaus.

Diesen Befund hätten vor Ausbruch der Corona-Pandemie vermutlich die meisten geteilt. Er entsprach in jedem Fall der Analyse der Initiatoren des Deutschen Weiterbildungstages zu Beginn des Jahres 2020 aufgrund langjähriger Beobachtungen des Arbeitsmarktes und der Bildungspolitik. Wenige Monate später stehen wir aufgrund einer sich weltweit ausbreitenden Krankheit vor der Aufgabe, die bisherigen Analysen und Einschätzungen gegebenenfalls zu erweitern und anzupassen. Corona hat die Gesundheitssysteme weltweit und mit hoher Geschwindigkeit vor große Herausforderungen gestellt und die Wirtschaft in eine krisenhafte Situation gestürzt. Millionenfache Kurzarbeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie die Insolvenzbedrohung vieler Unternehmen werfen auf das Thema Fachkräftemangel ein neues Licht. Welche Auswirkungen hat die gegenwärtige Krise auf die Nachfrage nach Weiterbildung oder auf die Zuwanderung von Fachkräften?

Schon jetzt ist klar geworden: Digitale Lernformate und Kompetenzen sind wichtiger denn je und Menschen, die sich fachlich und mental auf die neuen Herausforderungen einstellen können, sind für die Wiedererlangung wirtschaftlicher Stärke und die Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts unverzichtbar. Hier sind alle Bildungsbereiche gefragt: zielgruppenorientierte Grundbildung und Durchlässigkeit in der Sekundarstufe, berufliche oder akademische Ausbildung sowie Fort- und Weiterbildung im Sinne des lebensbegleitenden Lernens: formal, non-formal oder informell.

Wichtige Beiträge bei der Vermittlung von Wissen, Kompetenzen und Fertigkeiten oder als interkultureller Integrationsdienstleister kommen - neben Schulen und Hochschulen sowie Unternehmen, Sozialpartnern und Arbeitsagenturen – von den Akteuren in der Bildungsträgerlandschaft. Sie sind nah am Arbeitsmarkt, gut vernetzt und flexibel in der Umsetzung von öffentlichen und maßgeschneiderten Programmen für die jeweiligen Zielgruppen.

Lösungsorientiertes Denken und Handeln setzt „Weiter-Bildung“ voraus. Und dafür setzen wir uns im Rahmen des Deutschen Weiterbildungstages 2020/2021 ein:



## **UNSERE POSITIONEN**

Wir stellen uns eine Gesellschaft vor, in der möglichst viele aktiv auf die Herausforderungen der Gegenwart reagieren, nach Lösungen suchen und dafür gezielt Wissen erwerben, Kompetenzen entwickeln und Bildung nachfragen. Fachkräfte gewinnen und sichern bedeutet für uns ganz konkret:

### **Wirtschafts- und Innovationskraft stärken!**

Die Innovations- und Zukunftsfähigkeit Deutschlands und Europas hängt in hohem Maße von den Kompetenzen und Qualifikationen der Menschen ab. Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig und der demographische Wandel trifft alle europäischen Länder. Die Akteure der beruflichen Weiterbildung und der allgemeinen Erwachsenenbildung nehmen die Herausforderungen der globalisierten Arbeitswelt auf. Sie helfen Fachkräftemangel zu beseitigen, indem sie auch junge Menschen mit ungünstigen Startvoraussetzungen zu guten Fachkräften qualifizieren, ältere Arbeitnehmer\*innen so weiterentwickeln, dass sie auf dem aktuellen wissenschaftlichen und technologischen Stand sind und Arbeitsuchende mit den Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik wieder in das Erwerbsleben eingliedern. Neue Ansätze der sogenannten aufsuchenden Bildungsarbeit fördern zudem die aktive Integration sozio-ökonomisch benachteiligter Bevölkerungsgruppen in den Arbeitsmarkt, indem sie diese an die allgemeine Grundbildung und den zweiten Bildungsweg für die Sekundarstufe heranführen. Eine Stärkung der allgemeinen Bildung innerhalb der Erwachsenen- und Weiterbildung fördert das kreative Potenzial der Erwerbstätigen und Arbeitsuchenden und unterstützt dadurch Innovation und unternehmerisches Denken.

### **Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen erhalten!**

Die aktive Beteiligung möglichst Vieler am Arbeitsleben ist eine der wesentlichen Grundlagen für eine prosperierende Wirtschaft und die Sicherung der Lebensgrundlagen. Sie trägt damit auch zum gesellschaftlichen Zusammenhalt bei. Die allgemeine Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung vermitteln soziale, personale und fachliche Kompetenzen und fördern dadurch den Wirtschaftsprozess. Sie leisten einen Beitrag, Ausgrenzungsrisiken der erwerbsfähigen und erwerbstätigen Menschen zu vermindern. Darüber hinaus eröffnen sich durch Weiterbildung für Beschäftigte und Arbeitsuchende neue berufliche Entwicklungschancen. Professionell vermittelte Soft Skills können sie zudem dazu befähigen, für eine Verbesserung ihres Arbeitsumfelds einzutreten und Lösungen für neue Arbeitsprozessstrukturen aufzuzeigen. Zugleich werden die Menschen dabei unterstützt, sich den weltweit zunehmenden Anforderungen an ihre Mobilität zu stellen.

### **Demographischen Wandel gestalten!**

Aktuell ist mehr als jeder Vierte in Deutschland über 60 Jahre alt. In den nächsten 25 Jahren wird es jeder Dritte sein. Gleichzeitig wird die Gesamtbevölkerung hierzulande aller Voraussicht nach erheblich zurückgehen. Dies hat natürlich Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Weiterbildung leistet hier einen unverzichtbaren Beitrag, um den Folgen des demographischen Wandels effektiv zu begegnen. Dazu gehören spezielle Angebote für erfahrene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Qualifikationspläne für die berufliche Weiterentwicklung und den Aufstieg jüngerer Beschäftigungsgruppen. Eine enge Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ist dabei unerlässlich.

### **Digitale Spaltung überwinden!**

Erfolgreiche Teilhabe an gesellschaftlichen Entwicklungen und gesicherte berufliche Perspektiven hängen in hohem Maße von digitaler Teilhabe ab. Deshalb ist es notwendig eine Weiterbildungsoffensive einzuleiten, die die vielfältigen Herausforderungen des digitalen Strukturwandels bearbeitet. Dazu gehört der barrierefreie Zugang zu digitaler Weiterbildung ebenso wie Kenntnisse über Funktionsweisen und Wirkungen digitaler Informationsplattformen, Algorithmen und sozialer Medien. Ferner helfen flächendeckende und niedrighschwellige Angebote zum Erwerb grundlegender IT-Kenntnisse für Geringqualifizierte, Personen mit Grundbildungsbedarf und Menschen aus benachteiligten Schichten dabei, der zunehmenden digitalen Spaltung in unserer Gesellschaft entgegenzuwirken. Auch Arbeitnehmer\*innen in Leitungsfunktionen oder auf Arbeitsplätzen, die sich neu digitalisieren, haben einen erhöhten Weiterbildungsbedarf. Für alle Zielgruppen ist es gleichermaßen wichtig, dass Bildungsangebote auf vorhandenen Fertigkeiten aufbauen und maßgeschneidert neue Kompetenzen vermitteln.

### **Non-formal und informell erworbene Kompetenzen anerkennen!**

Lernen erfolgt häufig nicht mehr nach traditionellen und curricular bestimmten Vorgehensweise, sondern realisiert sich in zunehmendem Maße mittels non-formalen und informellen, digitalen und nicht-digitalen, meist kleinteiligen und sehr spezifischen Lerneinheiten. Am Ende steht nicht selten ein Lernergebnis, das keine Nachweise über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse mitliefert. Wir setzen uns deshalb, wie es im europäischen Hochschulraum schon lange Praxis ist, für ein System der Nachweisbarkeit und Anerkennung bei allen Lernarrangements ein, welches eine Beurteilung der von den Lernenden erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse ermöglicht und deren EU-weite Anerkennung durch Zertifikate oder Batches beinhaltet. Diese Leistungsnachweise können in speziellen – auch virtuellen – Prüfzentren erbracht und damit zur Beurteilung der individuellen Qualifikation im Rahmen des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) herangezogen werden. Die politische Ebene ist aufgefordert, Unternehmen darin zu bestärken, auf diese Weise nachgewiesene Fertigkeiten und Kenntnisse den formal erworbenen gleichzustellen. Gute Beratungsangebote sowohl für Unternehmen als auch für Einzelpersonen sind zur Verfügung zu stellen und sollten für Menschen mit einem benachteiligten Hintergrund möglichst kostenlos sein.

### **Europäischen Bildungsraum schaffen!**

Der Kontinent steht vor einer ganzen Reihe gravierender Herausforderungen. Von unserem Willen und unserer Fähigkeit, auf die Klimakrise, den digitalen Wandel, die Veränderungen des Arbeitsmarktes und die Bedrohung demokratischer Werte angemessen zu reagieren, hängt viel ab. Der Weiterbildung in all ihren Facetten kommt dabei eine entscheidende Bedeutung zu. Die Bildungssysteme in der Europäischen Union sind jedoch sehr vielfältig. Entsprechend unterschiedlich sind die Bildungschancen und Teilhabemöglichkeiten in den einzelnen Ländern. Neben den Möglichkeiten eines gezielten Bildungszuzugs in wirtschaftlich erfolgreichere Länder oder Bildungsexports in schwächere Länder sind generelle Strukturen wichtig, die gute Bildungs- und Arbeitschancen in ganz Europa ermöglichen. Es muss durch die EU-Kommission und die Mitgliedsstaaten sichergestellt werden, dass das Prinzip des Lebensbegleitenden Lernens in allen Bereichen der europäischen Bildungspolitik verankert wird und so im noch zu schaffenden Europäischen Bildungsraum eine angemessene Rolle bekommt. Dies muss sich auch in den Zielen für die Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsfinanzierung widerspiegeln. Benachteiligungen gegenüber anderen Bildungssektoren und Ungleichheiten zwischen den Mitgliedsstaaten müssen zügig abgebaut werden. Wir wünschen uns eine führende Rolle Deutschlands bei der Stärkung der Weiterbildung auf europäischer Ebene.



## **Fachkräfteeinwanderung an Abschlüssen und Kompetenzen ausrichten!**

Wir begrüßen die Möglichkeiten, die das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Deutschland für einen geordneten Zuzug von qualifizierten Menschen schafft. Es ist ein Schritt in die richtige Richtung. Das Gesetz verfolgt die Absicht, die Anerkennungsverfahren von ausländischen Abschlüssen und Qualifikationen zu beschleunigen beziehungsweise zu vereinfachen. Sinnvoll ist jedoch, die Qualifikation nicht allein an Abschlüssen zu orientieren, sondern ebenfalls an Kompetenzen in Anlehnung an den EQF. Denn es sind neben Zeugnissen auch andere Formen und Wege des Fähigkeitsnachweises notwendig, wenn das Handwerk und der Dienstleistungsbereich von der Fachkräfteeinwanderung verstärkt profitieren sollen. Zu diesen alternativen Wegen zählen auch Anpassungsqualifizierungen in Deutschland, die von staatlich zugelassenen und zertifizierten Trägern ausgeführt werden.

## **Interkulturelles Verständnis wecken!**

Im Interesse eines guten Miteinanders sind neben den fachlichen Aspekten auch Informationen und Kenntnisse über kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten sowie Angebote zum kreativen Umgang mit kultureller Vielfalt im Berufs- und Privatleben unabdingbar. Zusätzlich zu sprachlichen Bildungsangeboten tragen kulturelle und künstlerische Aktivitäten dazu bei, dass Menschen ihre Gedanken und Gefühle leichter ausdrücken können. Deshalb bedarf es neuer, offener Angebote politischer und interkultureller (Weiter-) Bildung, die sowohl Zugewanderte als auch Einheimische einladen, sich gemeinsam kreativ zu betätigen und dabei die Kulturen und Traditionen der jeweiligen Herkunftsländer wechselseitig kennen zu lernen und zu verstehen. Bildungsangebote dieser Art sind auch von entscheidender Bedeutung, wenn es um die Förderung eines gemeinsamen Demokratieverständnisses geht, das für die Zusammenarbeit im Betrieb genauso relevant ist wie für die Beteiligung an bürgerschaftlichen Prozessen. Sonst kann die Integration zugewanderter Fachkräfte kaum gelingen.

## **Gesetzliche Regelungen schaffen!**

Heute ist die Struktur der Weiterbildung in Deutschland unsystematisch und von unterschiedlichsten Verantwortungsträgern auf regionaler, überregionaler oder nationaler Ebene geprägt. Künftig notwendig sind bundesweit verbindliche Regelungen, die den Zugang, die Teilnahme und die Finanzierung von Weiterbildung auf einem einheitlich hohen Niveau sicherstellen und somit Chancengleichheit schaffen. Dabei geht es einerseits um Mindeststandards wie Freistellungsansprüche und Weiterbildungsfonds, andererseits aber auch um die Sicherstellung von Beratungsangeboten, die eine soziale Ausgrenzung von Bildungsbenachteiligten in unserer Gesellschaft verhindern sollen. Wir bekräftigen daher unsere seit Jahren erhobene Forderung nach einem Weiterbildungsgesetz in Deutschland.

## **FOLGERUNGEN**

Die Veranstalter des Deutschen Weiterbildungstages 2020/2021 sehen die Fachkräftesicherung **auch und gerade in Corona-Zeiten** als eine breit angelegte sowohl nationale als auch europäische Aufgabe an. Sie fordern deshalb die Politik und die Wirtschaft hierzulande auf, im Rahmen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft (zweites Halbjahr 2020) neue Impulse zu setzen und zusätzliche Anstrengungen zu unternehmen, um den europäischen Arbeits- und Bildungsraum weiter zu entwickeln und die großen Potenziale, die in den Menschen in Deutschland und Europa stecken, noch besser zu fördern.



Der Deutsche Weiterbildungstag 2020/2021 zeigt bei der zentralen Auftaktveranstaltung in Berlin am 23. März 2021 sowie beim bundesweiten Aktionstag mit regionalen Schwerpunktveranstaltungen und einer Vielzahl von lokalen Events am 24. März 2021, welchen Beitrag die berufliche, kulturelle und politische (Weiter-)Bildung sowie die allgemeine Erwachsenenbildung zur Fachkräftegewinnung und-sicherung bereits leisten und darüber hinaus noch leisten können.

**Dafür steht der Deutsche Weiterbildungstag 2020/2021!**