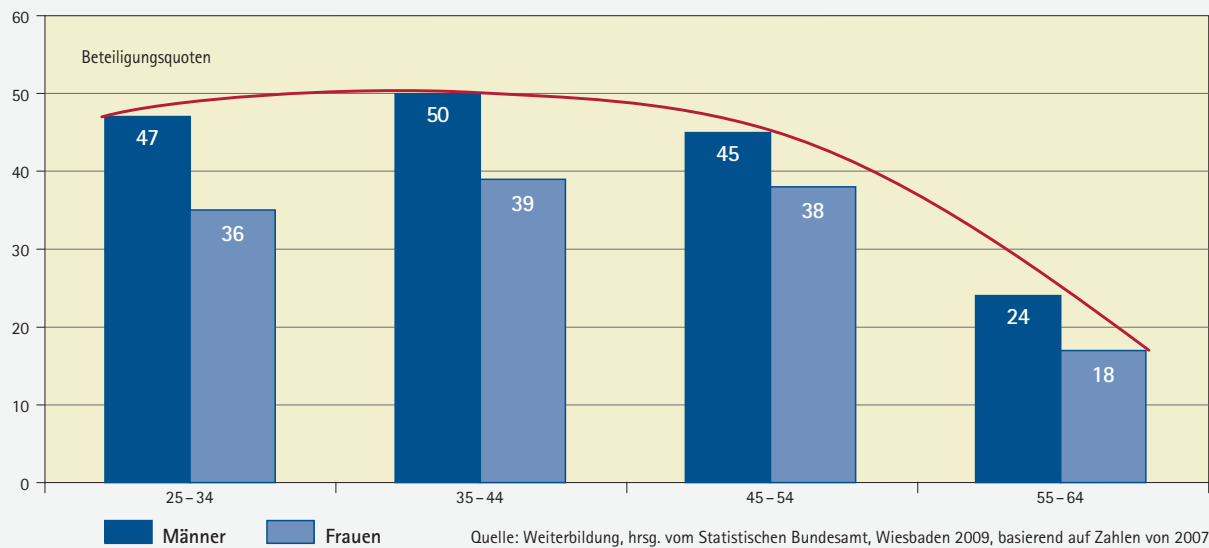


### Wie es ist

Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland nach Altersgruppen



- **Kompetenz Älterer ungenügend genutzt:** Demografischer Wandel und Fachkräftemangel erfordern ein grundsätzliches Umdenken, um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu erhalten. Die Weiterbildungsquote Älterer ist noch zu gering. Erfahrungswissen und Unternehmergeist werden künftig in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt länger gebraucht.
- **Leistungspotenziale unausgeschöpft:** Viele ungenutzte Arbeitskräftereserven werden bislang nicht ausreichend erschlossen. Insbesondere Geringqualifizierte sind derzeit nur selten an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt.
- **Sinkendes Qualifikationsniveau erfordert mehr Weiterbildung:** Prognosen zufolge wird die „Generation PISA“ weniger gut ausgebildet sein als die heutige Erwerbsbevölkerung – womit der Weiterbildungsbedarf deutlich steigt. Zudem gilt wegen des demografischen Wandels für den internationalen Standortwettbewerb: Je weniger wir werden, desto besser müssen wir sein.
- **Weiterbildungsbeteiligung steigern:** Mit dem Bildungsgipfel 2008 hat die Bundesregierung auch Zielvorgaben für die Weiterbildung gesetzt, zu deren Erreichung alle Akteure ihren Beitrag leisten müssen: Die Steigerung der individuellen Weiterbildungsbeteiligung von 43 auf 50 Prozent bis 2015 darf keine bloße Ankündigung bleiben.
- **Anschlüsse fehlen:** Trotz des Beschlusses der Kultusministerkonferenz, den Zugang beruflich Qualifizierter zu den Hochschulen zu verbessern, bestehen weiter strukturelle Hindernisse. Es gibt nur wenige berufsbegleitende Studiengänge, nur selten eine Anrechnung von beruflich erworbenen Kompetenzen sowie eine mangelnde Vorbereitung auf hochschulisches Lernen.

## Was zu tun ist

Mehr Weiterbildung ist wichtiger Bestandteil zur Fachkräftesicherung.

### Folgende Leitlinien müssen das wirtschaftspolitische Handeln bestimmen:

- **Vielseitige und freie Weiterbildungslandschaft erhalten:** Die Weiterbildung muss auch in Zukunft in der Verantwortung der Betriebe und ihrer Belegschaften bleiben. Staatliche Vorgaben zu Umfang und Ausrichtung würden am Bedarf vorbeigehen. Unternehmen brauchen Gestaltungsfreiheiten, die ihnen eine effiziente sowie passgenaue Weiterbildung und Personalentwicklung ermöglichen. Die IHKs unterstützen Unternehmen mit innovativen Bildungs- und Beratungskonzepten und garantieren die Wirtschaftsnähe von Weiterbildung durch die unmittelbare Einbeziehung von Experten aus der betrieblichen Praxis.
- **Weiterbildung europafähig machen:** Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) kann die Vergleichbarkeit von Bildungsabschlüssen in der EU erleichtern. Alle Niveaus müssen grundsätzlich über alle Lernwege zugänglich sein. Für Fortbildungsabschlüsse wie Fachwirte oder Meister, die akademischen Abschlüssen vergleichbare Kompetenzniveaus erreichen, fordert die IHK-Organisation die international verständliche Abschlussbezeichnung „Bachelor Professional“. Das würde die Durchlässigkeit zwischen beruflichem und hochschulischem Bildungssystem befördern.
- **Statistiken verbessern:** Internationale Vergleichsstatistiken müssen besser abgestimmt und sorgfältiger recherchiert sein. Das gilt für die OECD- und UNESCO-Kategorien für Bildungssysteme gleichermaßen. Nur dann können statistische Daten als Basis für die bildungspolitische Diskussion herangezogen werden.
- **Bildungscontrolling-Instrumente nutzen:** Oft verpuffen Weiterbildungsmaßnahmen, weil im Anschluss der Transfer in den betrieblichen Alltag nicht gelingt. Anbieter sollten ihren Praxisbezug in Konzeption und Durchführung erhöhen. Es müssen Hilfestellungen gegeben werden, um den Lerntransfer messen und nachweisen zu können.
- **Intelligente Systeme schaffen:** Weiterbildung muss künftig stärker im Zusammenhang mit dem betrieblichen Bedarf und damit den Anforderungen an die gesamte Belegschaft gesehen werden. Dabei kann ein betriebliches Kompetenzmanagement helfen, die Personalentwicklung zu optimieren. Die IHK-Organisation ist hier Ansprechpartner für die Unternehmen.
- **Finanzielle Anreize setzen:** Soweit öffentliche Zuwendungen für die Aufnahme von Weiterbildung gewährt werden, sollten sie so flexibel wie möglich sein und mit Bezug auf betriebliche Bedarfe vergeben werden. Jegliche neue Förderlinie muss sich daran messen lassen.