

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr  
Geschäftsstelle des Landesausschusses für Berufsbildung  
Postfach 10 03 29 | 01073 Dresden

Landesbeirat für Erwachsenenbildung  
Vorsitzender  
Prof. Dr. Ulrich Klemm  
Carolaplatz 1  
01097 Dresden

Ihr/e Ansprechpartner/-in:  
Reimo Finke

Durchwahl  
Telefon: 0351 564-82404  
Telefax: 0351 564-82080

LAB@smwa.sachsen.de

## Stellungnahme des Landesausschusses für Berufsbildung zum Entwurf einer Weiterbildungsstrategie

Aktenzeichen  
24-6013/9/1-2021/20133

Sehr geehrter Herr Prof. Dr. Klemm,

Dresden,  
7. April 2021

der Landesausschuss für Berufsbildung (LAB) begrüßt die Möglichkeit, sich an der Erstellung einer Weiterbildungsstrategie 2030 beteiligen zu können. Als gesetzlich legitimiertes Beratungsgremium zu allen Fragen der beruflichen Bildung, einschließlich der höheren beruflichen Bildung (d. h. weiterführende Berufsqualifikationen und berufliche Fortbildungen), ist es uns ein wichtiges Anliegen, den Erarbeitungsprozess der Strategie aktiv mitzugestalten. Im Allgemeinen sind folgende Grundsätze für den LAB entscheidend:

1. Die Novellierung des Sächsischen Weiterbildungsgesetzes folgt der Weiterbildungsstrategie.
2. Der Regelungsbereich des sächsischen Weiterbildungsgesetzes ist zu erweitern und muss neben der allgemeinen Weiterbildung auch die berufliche Weiterbildung (sofern gesetzlich nicht geregelt) umfassen. Die Fragen der Finanzierung der unterschiedlichen Bereiche der Weiterbildung sind weiterhin differenziert zu betrachten.
3. Die staatliche Förderung der anerkannten Weiterbildungsträger darf nicht zu einer Wettbewerbsverzerrung der beruflichen Weiterbildung führen.



Ein wichtiger Bestandteil der Strategie ist die Möglichkeit des „Lebenslangen Lernens“. Im vorliegenden Diskussionsentwurf wird dieser Begriff zwar angesprochen, der Bezug auf die berufliche Qualifizierung jedoch nicht weitreichend genug hergestellt. Dies ist insofern problematisch, weil circa 82 % der gesamten Weiterbildung in Deutschland auf diesen Bereich entfallen (Adult Education Survey 2018). Ein breiterer, diesem Größenverhältnis angemessener Ansatz der Weiterbildungsstrategie ist daher unbedingt notwendig, um mit geeigneten Maßnahmen auf die eingeleiteten strukturellen Anpassungen und Transformationsprozesse in der Wirtschaft, den wachsenden Fachkräftebedarf und sich verändernde Beschäftigungsformen reagieren zu können. Der LAB erachtet es deshalb als dringend notwendig, der beruflichen Weiterbildung in der Strategie mehr Raum zu geben und bringt deshalb im Rahmen dieses Positionspapieres folgende Hinweise und Anmerkungen in den Erarbeitungsprozess ein:

**Hausanschrift:**  
Sächsisches Staatsministerium  
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr  
Wilhelm-Buck-Straße 2  
01097 Dresden

**Außenstelle**  
Ammonstraße 10  
01069 Dresden

[www.smwa.sachsen.de](http://www.smwa.sachsen.de)

Verkehrsanbindung:  
Zu erreichen mit den Straßenbahnlinien  
3, 7, 8, 9 Haltestelle Carolaplatz

Kein Zugang für elektronisch signierte sowie  
für verschlüsselte elektronische Dokumente.

## **1. Weiterbildungsstrategie als Strategie des Freistaates Sachsen**

Der LAB kann auch dem Ansatz einer ausschließlichen Strategie der sächsischen Staatsregierung nicht zustimmen. Das Erreichen der gesetzten Ziele ist maßgeblich von den eingebundenen Partnern abhängig. Die vor uns liegenden Herausforderungen können nur gemeinsam mit allen am Bildungsprozess beteiligten Akteuren zielgerichtet und zielgerecht bewältigt werden. Dies gilt vor allem für den Bereich der beruflichen Weiterbildung. Hier ist es besonders wichtig, dass die WBS 2030 nicht hinter den Zielen und der Wirkung der Fachkräftestrategie 2030 als auch der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) zurückbleibt. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass sie analog alle Partner einbezieht und damit eine Strategie des Freistaates Sachsen wird.

## **2. Weiterbildungsgremium des Freistaates Sachsen**

Für die Umsetzung der Weiterbildungsstrategie 2030 braucht es ein begleitendes Gremium, das den Prozess anhand dessen Fortschritts und der auftretenden Entwicklungen kontinuierlich bewertet. Anstatt hierfür ein neues Gremium zu bilden, sollte die Zuständigkeit dem bereits etablierten und gesetzlich legitimierten Landesbeirat für Erwachsenenbildung (LBEB) zugeordnet werden. Dabei ist es wichtig, dass die Weiterbildungslandschaft in ihrer Vielfalt und Ausprägung erfasst wird. Das heißt konkret:

1. Die verschiedenen Facetten der Weiterbildung müssen vollumfänglich vertreten sein.
2. Die Gewichtung der hiesigen Weiterbildungslandschaft – Stichwort: circa 82 % entfallen auf berufliche Weiterbildung (AES 2018) – muss sich in der Besetzung des Gremiums wiederfinden.

Der LBEB erfüllt diese Erfordernisse derzeit nicht, sodass eine entsprechende Umstrukturierung notwendig ist.

## **3. Strukturelle Transformationsprozesse**

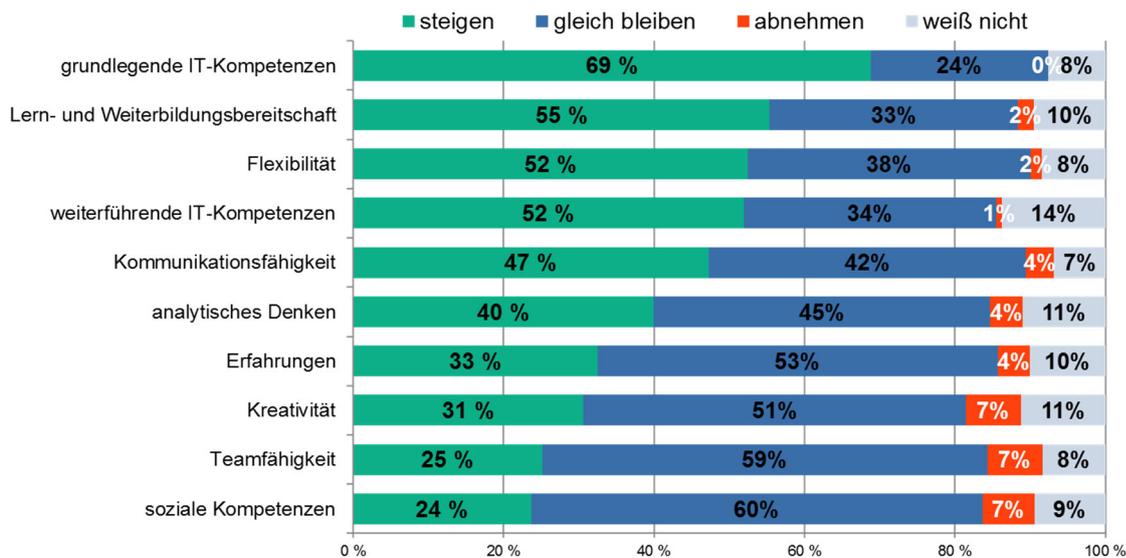
Die komplexe demografische, technologische und digitale Transformation führt zu einem tiefgreifenden Wandel der Arbeits- und Lebenswelt. Berufsbilder, Qualifikationsprofile und Erwerbsbiografien ändern sich deutlich. Die Bewältigung dieser kulturellen und gesellschaftlichen Umbrüche kann nur dann erfolgreich gelingen, wenn sie von vielfältigen Weiterbildungsprozessen begleitet werden. Die innovative und zeitgemäße Ausgestaltung der beruflichen Weiterbildung wird zu einem zentralen Erfolgsfaktor für die nachhaltige Verknüpfung von Bildung und Beschäftigung durch Lebenslanges Lernen. Erwerbstätige sollen unterstützt werden, ihre Qualifikationen und Kompetenzen im Wandel der Arbeitswelt zu erhalten, anzupassen und ihnen selbstbestimmte Auf- und Umstiege im Berufsleben zu ermöglichen. Die sächsischen Unternehmen sehen insbesondere einen steigenden Bedarf an grundlegenden und weiterführenden IT-Kompetenzen, Flexibilität, soziale Kompetenzen und Kommunikationsfähigkeit. Sie erwarten mithin eine kontinuierliche Lern- und Weiterbildungsbereitschaft ihrer Belegschaft.

Hierbei müssen die Anforderungen an die berufliche Weiterbildung auf folgenden Fundamenten stehen:

1. Lerninhalte, welche Lerninhalte hat der Kurs und wie aktuell sind diese,
2. Flexibilität, also wie agil und flexibel ist die Weiterbildung,
3. Zeitgemäßes Lernen, finden moderne Lernmethoden und -techniken angemessen Anwendung,

4. Individuelles Lernen, kann der Weiterbildende auch persönliche Schwerpunkte legen,
5. Schlüsselqualifikationen, fördert die gewählte Weiterbildung die drei Schlüsselqualifikationen, oder nur eines von drei Segmenten.

Abb. Zukünftige Anforderungen an Mitarbeiter (Anteil der Unternehmen); vgl. „Fachkräftesituation der Sächsischen Wirtschaft – Monitoring 2018“, S. 6:



Im Rahmen der beruflichen Weiterbildung muss es daher gelingen, die Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer an die neuen Anforderungen zu verbessern. Hierbei sind folgende Komponenten wesentlich:

- fachliche Kompetenz
- methodische Kompetenz
- soziale Kompetenz
- personale Kompetenz

Die Weiterbildungsangebote müssen dahingehend regelmäßig evaluiert und mittels zeitgemäßer Anforderungsprofile an die digitale und globale Arbeitswelt angepasst werden.

#### **4. Belange der kleinen und mittleren Unternehmen bei Weiterbildungsangeboten berücksichtigen**

Die Weiterbildungsbereitschaft ist insbesondere in vielen Klein- und Kleinstunternehmen noch zu gering ausgeprägt. Gerade in guten konjunkturellen Zeiten ist oft keine Zeit, die Belegschaft, die zur Abarbeitung der umfangreichen Aufträge gebraucht wird, zu Weiterbildungskursen abzustellen. Diese strukturelle Knappheit an personellen Ressourcen ist zukünftig stärker zu berücksichtigen. Aus Sicht des LAB sind hierfür folgende Schwerpunkte zu setzen:

- Die Weiterbildungsangebote müssen sich besser an die betriebliche Realität anpassen. Flexibilität, Zeiteffizienz und ein Fokus auf das Wesentliche sind hierfür die zu drehenden Stellschrauben. Zukünftig sollten Hybrid- und Onlineformate häufiger zum Einsatz kommen.

- Weiterbildungsverbände sind aufzubauen und langfristig zu fördern. Sie stellen den Unternehmen spezifische Informationen zur Verfügung, identifizieren Weiterbildungsbedarfe, beraten trägerneutral und unterstützen bei der inhaltlichen Ausgestaltung neuer Weiterbildungsmaßnahmen.

### **5. Pluralität der Anbieter/Lernorte**

Weiterbildung ist vielfältig; deren verschiedene Facetten sind gleichwertig zu berücksichtigen. Es ist daher wichtig, die Pluralität der Anbieter und Lernorte zu sichern und zu fördern. Der Wettbewerb untereinander ist die Grundlage, um bestehende Angebote kontinuierlich und bedarfsorientiert weiterzuentwickeln. Die Einhaltung der qualitativen Mindeststandards muss dabei gewährleistet werden.

### **6. Personelle und sachliche Infrastruktur**

Der Kompetenzerwerb kann im Unternehmen, wie in beruflichen Weiterbildungszentren erfolgen. Für die Gewährleistung eines qualitativ anspruchsvollen praxisnahen- und technikverbundenen Unterrichts, müssen die Lernstoffvermittler/Kursleiter ausreichend qualifiziert sein sowie eine zeitgemäße technische Ausrüstung zur Verfügung haben. Das notwendige technische Personal an den Lernorten, welches nicht in den Unterricht eingebunden ist, muss hierbei ebenfalls zur Verfügung stehen.

### **7. Erhöhung der Transparenz von Möglichkeiten und Angeboten der beruflichen Weiterbildung**

Um passgenaue und bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote zu finden, muss weiterbildungsinteressierten Beschäftigten und Unternehmen die zielgerichtete Suche auf dem Weiterbildungsmarkt erleichtert werden. Eine Weiterbildungsberatung kann mögliche Qualifizierungsbedarfe und -optionen für Beschäftigte und Unternehmen aufzeigen. Sie kann zudem eine fundierte Basis für anstehende Weiterbildungsentscheidungen (z. B. für einen beruflichen Aufstieg oder Umstieg) bieten.

Die bestehenden Beratungsangebote und –instrumente der beruflichen Weiterbildung sind zu einer flächendeckenden, anbieterneutralen, qualitativ hochwertigen und niedrigschwelligen Weiterbildungsberatung auszubauen. Dabei liegt das Augenmerk auf einer zielgruppengenauen Ansprache, welche die Bedarfe und Bedürfnisse des jeweiligen Beschäftigten (wie z. B. Geringqualifizierter, Führungsnachwuchs, älterer Beschäftigter) bzw. des Unternehmens adressiert. Zudem bedarf es einer engen Verzahnung von Beratung, Abstimmung/Einbeziehung der Unternehmen, Angebotsfindung sowie von Unterstützungsmöglichkeiten. Eine zentrale und anwenderorientierte sächsische Weiterbildungsplattform unterstützt und ergänzt die berufliche Weiterbildungsberatung.

### **8. Kompetenzerfassung/-dokumentation**

Die Bildungsbiografie der Zukunft wird nicht nur durch formales Lernen geprägt sein. Vielmehr gewinnt das non-formale Lernen zunehmend an Bedeutung, insbesondere aufgrund der Vielzahl digitaler Angebote. Diese – beispielweise im Selbststudium – erworbenen Kompetenzen besser zu erfassen, liegt nicht nur im Interesse des Einzelnen, sondern gibt den Unternehmen eine breitere Grundlage zur Einschätzung und Weiterentwicklung.

Durch die Migrationsbewegung der vergangenen Jahre sind zudem viele Menschen aus anderen Bildungssystemen in den deutschen Arbeitsmarkt gekommen. Um dieses Fachkräftepotenzial zu heben, ist es wesentlich, deren individuelle Kompetenzen für die Unternehmen zu verifizieren und vergleichbar zu machen. Um die unterschiedlichen Kompetenzprofile für eine einheitliche Anerkennung erfassen zu können, bedarf es eines standardisierten Referenzrahmens, angelehnt an die anerkannten Berufsbildungsabschlüsse. Die entsprechenden Verfahren und durchführenden Institutionen müssen hierfür akkreditiert werden.

Die Erfassung und Dokumentation der individuellen Kompetenzen ist zu unterstützen, wo finanzielle oder organisationale Hürden entgegenstehen. Hier ist eine gezielte öffentliche, für die Allgemeinheit zugängliche Förderung notwendig. Besondere Beachtung sollten Menschen mit sozialer Benachteiligung erfahren.

### **9. Erworbene Kompetenzen sichtbar machen – Anerkennungsverfahren erleichtern**

Die sich in den vergangenen Jahren verändernde Sichtweise auf Qualifizierung und speziell berufliche Qualifizierung zeigt, wie wichtig es geworden ist, die von jedem Einzelnen erworbenen Kompetenzen transparent, sichtbar und vergleichbar zu machen. Erst recht in einer globalisierten Wirtschaft und Gesellschaft, in der auch die weltweit unterschiedlichen Bildungssysteme berücksichtigt werden müssen.

Allein in Deutschland gibt es derzeit über 20.000 verschiedene Weiterbildungsanbieter, die mit unterschiedlichen Standards arbeiten, viele davon auch in Sachsen. Mithin existiert eine schier unüberblickbare Vielfalt an Zeugnissen, Zertifikaten und Urkunden. Hinzu kommen die im Ausland erworbenen Abschlüsse. Für Weiterbildungsinteressierte aber insbesondere für die Unternehmen, die eine Fachkraft einstellen wollen, ist es unter diesen Umständen überaus schwer, den Überblick zu behalten und einzuschätzen, welches Niveau sich hinter den jeweiligen Abschlüssen verbirgt.

Der unterschiedliche Rechtsrahmen erschwert die Transparenz noch weiter: So umfasst das Anerkennungsgesetz des Bundes zum einen das „Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz“ (BQFG) und zum anderen Regelungen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen in rund 60 bundesrechtlichen Berufsgesetzen und Verordnungen für die reglementierten Berufe. Hinzu kommen die gesetzlichen Regeln der Länder für die Berufe in ihrer Zuständigkeit (zum Beispiel Lehrer, Ingenieure, Architekten, soziale Berufe).

Um die Klassifizierung, Vergleichbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen zu erleichtern, existieren der Europäische und der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) zur Einordnung von Qualifikationen im deutschen Bildungssystem.

Auf dieser Entwicklung muss weiter aufgebaut werden. Wer zukünftig im Freistaat Sachsen Zeit und Geld investiert, um beruflich voranzukommen, muss sich darauf verlassen können, dass die Qualität der Kurse stimmt. Die Zertifizierung und die Anerkennung von Weiterbildungsabschlüssen und -modulen müssen weiter reformiert werden, so dass Qualifikationen und Weiterbildungsabschlüsse - genau wie Ausbildungs- oder Studienabschlüsse - bundeseinheitlich vergleichbar und mithin eindeutig sichtbar werden.

Besonders der differenzierte Ansatz in der beruflichen und akademischen Bildung muss dabei adressiert werden. Diese gleichwertigen Bildungswege müssen vor dem Hintergrund zunehmender Flexibilität in der Arbeitswelt leicht erkennbar und vergleichbar werden. Der europäische als auch der deutsche Qualifikationsrahmen bieten dafür die Grundlage. Das neue Berufsbildungsgesetz (BBiG) hat gerade in der höherqualifizierenden beruflichen Bildung die Basis für vergleichbare Bezeichnungen geschaffen. Die zeugniserteilenden und abschlussanerkennenden Stellen in Sachsen müssen sich deshalb bei beruflichen Bezeichnungen diesem System anschließen, um in Form von zusätzlichen Bezeichnungen auf Zeugnissen oder bei Zeugnisübersetzungen die Vergleichbarkeit sichtbar zu machen.

### **10. Bildung nachhaltige Entwicklung**

Die BNE-Landesstrategie stützt sich auf gesetzliche Grundlagen und bindet die Ziele anderer Fachstrategien der Staatsregierung - darunter die bisherige „Weiterbildungskonzeption für den Freistaat Sachsen 2014 – 2020“ des SMK von 2014 ein. Umgekehrt muss nunmehr die neue Weiterbildungsstrategie auch die BNE-Landesstrategie mit einbinden.

Im Rahmen der Sächsischen Landesstrategie BNE existiert bereits ein umfangreiches Maßnahmenpaket. Daher ist es sinnvoll, den BNE-Bezug bereits bei der Erstellung der Weiterbildungsstrategie herzustellen. Im Vordergrund steht dabei v.a. die Ausrichtung auf nachhaltige Entwicklung als generellem Ziel. Dies betrifft alle Bildungsbereiche. Die Ausrichtung auf nachhaltige Entwicklung sollte das Dach für Rahmen und Inhalte der (Weiter-)Bildung sein.

Aus dem generellen Verständnis heraus, dass Weiterbildung mit einzelnen Individuen zu tun hat, sollte die Herausforderung des gesellschaftlichen Wandels für jeden Einzelnen im Vordergrund stehen gegenüber Ressourcen (Stichwort „Fachkräftesicherung“), notwendigen Kompetenzen (Stichwort „Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt“), gesellschaftlichem Rahmen u.ä. Im Fokus soll hier die Ermöglichung einer Teilhabe der Menschen an der künftigen Arbeitswelt stehen.

BNE muss nicht nur im nicht-formalen Bereich verankert, sondern u.a. auch in Lehrpläne integriert werden.

### **11. Förderung der beruflichen Weiterbildung an spezifische sächsische Herausforderungen und Rahmenbedingungen anpassen und zukunftsfähig gestalten**

Im Förderzeitraum 2014-2020 wurden in Sachsen bisher knapp 30.000 betriebliche und individuelle Weiterbildungschecks in Anspruch genommen. Dafür wurden knapp 63 Mio. Euro an Fördermitteln investiert.

Der Bedarf an beruflicher Weiterbildung und Qualifizierung nimmt aufgrund der aktuell zu bewältigenden Herausforderungen stetig zu. Dabei wächst die Bedeutung betrieblicher Weiterbildung ebenso wie die der individuell berufsbezogenen Weiterbildung. Um diesen gestiegenen Anforderungen gerecht zu werden, sind neben den Unternehmen, Beschäftigten und Sozialpartnern auch Fördermittelgeber gefragt. Investitionen in berufliche Weiterbildung sichern Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit und damit den Wirtschaftsstandort Sachsen.

Zur gezielten Unterstützung spezifischer sächsischer Herausforderungen ist daher die bestehende Bundesförderung im Rahmen einer individuell berufsbezogenen und betrieblichen Weiterbildungsförderung durch ein Landesprogramm zur erfolgreichen und langfristigen Fachkräftesicherung zu ergänzen. Dabei sollte die berufliche Weiterbildungsförderung unmittelbar bedarfsorientiert und branchenoffen gestaltet sein.

Um die Weiterbildungsbereitschaft zu erhöhen, sollten darüber hinaus zusätzliche Anreize für eine berufsbegleitende Weiterbildung geschaffen werden. Konkret wird vorgeschlagen:

- Steuerliche Anreize zu intensivieren, Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sollten im höheren Maße steuerlich absetzbar sein;
- Den Meisterbonus auf 2.500,00 EUR anzuheben und neben den Handwerks- und Industriemeistern perspektivisch auch für Fach- und Betriebswirte zu erweitern.

Mit freundlichen Grüßen



Vorsitzender des LAB



Stellvertretender Vorsitzender des LAB