

DAA AKTUELL

DAA-STIFTUNG BILDUNG UND BERUF

JULI 2014

SONDERAUSGABE

Fachtagung **DAA 2020**

Prognosen, Potenziale, Perspektiven

Fachtagung der DAA-Stiftung Bildung und Beruf und ihrer Beteiligungsunternehmen

Rund 160 Teilnehmer/innen verzeichnete die von der DAA-Stiftung organisierte Fachtagung „DAA 2020 – Prognose, Potentiale, Perspektiven“ am 30.06./01.07.2014 in Köln.

Zahlreiche Mitarbeiter/innen aus allen Beteiligungsunternehmen der DAA-Stiftung – erfreulicherweise quer durch alle Ebenen – nahmen gemeinsam mit externen Gästen an der Tagung teil. Das inhaltliche Spektrum der Referate war dabei weit gefächert: Es umfasste die künftige Arbeitsmarktentwicklung, wichtige Themen der Bildungs- und Berufsforschung, das Verhältnis zwischen akademischer und beruflich-dualer Ausbildung sowie die uns ebenfalls

bewegende Frage, wie Gemeinwohlorientierung in heutiger Zeit definiert werden kann – und ob sie überhaupt noch zeitgemäß ist.

Souverän moderiert wurde die Tagung durch die WDR-Journalistin Judith Schulte-Loh.

Die Ihnen vorliegende Sonderausgabe der DAA-Aktuell möchte einen kleinen Eindruck von dieser Veranstaltung vermitteln – war sie doch im Hinblick auf Größe, Zusammensetzung und die thematischen Schwerpunkten eine Premiere für Teilnehmer wie Organisatoren. Wer sich über die DAA-Aktuell hinaus näher mit den Inhalten der Referate be-



schäftigen möchte, dem stehen auf der Homepage der DAA-Stiftung die uns vorliegenden Rededispositionen bzw. PowerPoint-Präsentationen der Beiträge zur Verfügung.

Geplant ist zusätzlich die Veröffentlichung einer Tagungsdokumentation in Printform, die wir bis Ende Oktober dieses Jahres allen Mitarbeiter/innen der Stiftungsunternehmen zur Verfügung stellen wollen.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,
die künftige Entwicklung des Arbeitsmarktes und die daraus resultierenden Herausforderungen für die berufliche Bildung standen im Mittelpunkt der von der DAA-Stiftung veranstalteten Fachtagung in Köln.

Seit dem Beginn der Reform unserer Sozialsysteme und der damit einhergehenden Krise in der Weiterbildungsbranche haben wir gelernt, dass sich die Parameter und auch die gesetzlichen Vorgaben unserer Tätigkeiten zeitweise rasant verändern können. Parallel dazu forciert die Europäische Gemeinschaft mit der Strategie „Europa 2020“ ihre Zielsetzung eines „intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums“ mit einer besseren

Koordinierung der nationalen und europäischen Wirtschaft, wobei die Förderung der Hochschulbildung und des lebenslangen Lernens einen Schwerpunkt bilden. Auch hieraus resultieren etliche Herausforderungen für unsere Bildungsträger.

Um hierbei schnell genug reagieren und die richtigen Anpassungen vornehmen zu können, müssen die eigenen Positionen und Strategien ständig einer kritischen Überprüfung unterzogen werden.

Unsere Fachtagung „DAA 2020, Prognosen, Potenziale, Perspektiven“ hatte zum Ziel, den Beteiligungsunternehmen der DAA Stiftung und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Möglichkeit zu bieten, die Einschätzungen, Prognosen und Empfehlungen ei-

niger der führenden Wissenschaftler und Fachleute auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der Arbeitsmarktforschung kennenzulernen. Ich hoffe, die beiden Konferenztage haben Ihre und unsere Erwartungen erfüllt und für unsere zukünftige gemeinsame Arbeit Erkenntnisgewinn und Anregungen vermittelt.

Die vorliegende Sonderausgabe der AKTUELL fasst die wesentlichen Aussagen und Diskussionen der beiden Tage zusammen und soll uns so bei der weiteren Arbeit am Projekt DAA 2020 der Stiftung und ihrer Beteiligungsunternehmen unterstützen

Ihr
Rudolf Helfrich

Rudolf Helfrich: Begrüßung zur Fachtagung

„Mit großer Freude“, begrüßte Rudolf Helfrich, geschäftsführender Vorstand der DAA-Stiftung Bildung und Beruf für den Vorstand der Stiftung, also auch im Namen der Kollegin Dina Bösch und des Vorsitzenden, Kollegen Gerd Herzberg, die Anwesenden. Er betonte, dass es das erste Mal der Fall ist, dass die DAA-Stiftung in dieser Form und in diesem Umfang zu einer Fachveranstaltung eingeladen hat.

Mit der Fachtagung verfolgt die Stiftung das Ziel, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Leitungsverantwortlichen und Betriebsräten aus allen Unternehmen unserer Gruppe, die unter dem Dach der DAA-Stiftung Bildung und Beruf zusammengeschlossen sind, Gelegenheit zu geben, von Fachpersön-

lichkeiten aus den Bereichen Wissenschaft und Forschung aber auch aus der Praxis zu erfahren, wie diese sich die Entwicklung unserer Gesellschaft, insbesondere auf den Gebieten Bildung und Beschäftigung, in den vor uns liegenden Jahren vorstellen.

Im Namen des Stiftungsvorstandes ermunterte er die Teilnehmenden, auf der Ebene des jeweiligen Unternehmens Prozesse in Gang zu setzen und zu nutzen, um strategische Leitziele zu formulieren und deren Umsetzung, möglichst unter synergetischer Nutzung von Kooperationen im Stiftungsverbund, zu beraten.

Rudolf Helfrich schloss mit dem Gedanken, dass es in unserer eigenen Organisa-

tion Einiges zu hinterfragen gibt, z.B. wie es mit den „Grundsätzen für Führung und Zusammenarbeit“, aussieht die für alle Mehrheitsbeteiligungen der DAA-Stiftung Bildung und Beruf im Dezember 2010 in Kraft gesetzt wurden: Werden diese „gelebt“ oder spielen sie in der täglichen Zusammenarbeit eher eine untergeordnete Rolle?

Er verwies dabei auch auf die Untersuchungen zum Thema „Gute Arbeit“, die in Beteiligungsunternehmen der Stiftung durchgeführt werden.

Dann übergab er das Mikrofon an die Moderatorin der Tagung, Frau Judith Schulte-Loh.

Impressum

DAA AKTUELL
Sonderausgabe Juli 2014

Herausgeber:
DAA-Stiftung Bildung und Beruf
Alter Teichweg 19, 22081 Hamburg
Internet: www.daa-stiftung.de

Verantwortlich:
Rudolf Helfrich,
Geschäftsführender Vorstand

Redaktion:
Peter Rother, Uwe Ploch und Andreas Nierhaus

Kontakt:
Tel. 040-35094-212
Fax 040-35094-198
e-mail: peter.rother@daa-stiftung.de

Layout und Satz: Peter Rother



Prof. Dr. Julian Nida-Rümelin: „Akademisierungswahn – Zur Krise beruflicher und akademischer Bildung“



„Bildung sollte Menschen dazu befähigen, Autoren ihres eigenen Lebens zu werden.“

Eine allgemeine Akademikerschwemme in Deutschland zu prognostizieren und als „Akademikerwahn“ zu bezeichnen, ist das nicht Jammern auf ganz hohem Niveau? Und was bedeutet dies für die berufliche Bildung?

Hierzu bezog Prof. Dr. Julian Nida-Rümelin, Kulturstaatsminister a. D. und Inhaber eines Lehrstuhls für Politische Theorie und Philosophie an der Ludwig-Maximilians-Universität in München, in dem ersten Referat des Tages Stellung.

Er fordert nicht weniger als einen Paradigmenwechsel, anderenfalls würde das duale Berufsausbildungssystem erheblichen Schaden nehmen, die Qualität der akademischen Ausbildung noch weiter abnehmen - kurz, die Funktionsfähigkeit des deutschen Bildungssystems wäre grundlegend gefährdet.

Der Anteil der Schulabgänger eines Jahrganges, die beabsichtigen zu studieren, nehme immer mehr zu. Im Jahre 2025 beispielsweise würde einer neueren Studie zufolge in Hamburg der Anteil derjenigen, welche die Schule mit einer Hochschulzugangsberechtigung verließen, auf etwa 70 % anwachsen.

Demgegenüber steige aber auch die Quote der Studienabbrecher kontinu-

ierlich – derzeit liegt sie im Schnitt bei 38% eines Jahrgangs. Dies sei ein Indiz dafür, dass das wissenschaftliche Studium nicht für alle eine geeignete, ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechende Berufsausbildung darstelle, viele aber den Weg an die Hochschulen in der Erwartung eines später höheren Einkommens bzw. aus Angst vor dem erhöhten Risiko möglicher Arbeitslosigkeit fänden. Nida-Rümelin hält beide Argumente für falsch und führt hierzu die Beispiele der akademischen Berufsgruppen Juristen und Lehrer an, bei denen die Aussicht, bereits direkt nach dem Studium arbeitslos zu werden, augenblicklich ausgesprochen groß ist. Und jeder kenne wahrscheinlich aus seinem eigenen Umfeld Beispiele dafür, dass Akademiker nach ihrem Studium oftmals gezwungen sind, Stellen weit unter ihrem Ausbildungsniveau annehmen zu müssen. Darüber hinaus stellt sich Nida-Rümelin die Frage, wie denn eine akademische Ausbildung, d. h. die Vermittlung der Fähigkeit, wissenschaftlich und kritisch im Sinne der Forschung an einer Hochschule zu arbeiten, überhaupt noch sichergestellt werden kann, wenn diese mit über 60% eines Jahrgangs bevölkert werden. Schon jetzt genießen in Deutschland erlangte akademische Abschlüsse nicht mehr das Ansehen, das sie vor einem Jahrzehnt noch sicher hatten.

Demgegenüber geht der Anteil der im dualen System Ausgebildeten kontinuierlich und deutlich zurück. Und dies, obwohl – trotz des eingerechneten demografischen Schwundes – in den kommenden Jahren etwa 4,3 Millionen gut ausgebildete Fachkräfte benötigt werden.

Dieser Bestand könne aber nur erreicht werden, wenn hier der Hebel für eine Veränderung angesetzt wird und die Berufe unterhalb der akademischen Ebene deutlich aufgewertet werden. Nida-Rümelin stellte fest, dass wir in Deutschland ein hervorragendes Berufsausbildungssystem auch unterhalb der Hochschulen haben, allerdings sei die Diversifizierung der Berufsabschlüsse auf über 300 unsinnig. Begleitend dazu müssten die Studienabbrecher „entkriminalisiert“ werden und ihnen passende attraktive Berufsangebote im Bereich ihres Studienschwerpunktes gemacht werden.

Schließlich müsse sich auch etwas im Gehaltsgefüge verändern. Warum, zum Beispiel, zahlen wir einem Erzieher nicht das Gleiche wie einem Lehrer? Ist uns der Praxisbezug weniger wert? Sind die beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen eines Meisters nicht mindestens mit einem Bachelor-Abschluss vergleichbar?



Wir müssen, so Nida-Rümelin, unsere Bildungsangebote wieder so ausrichten, dass sie als Angebot für den Einzelnen wahrgenommen werden, einen persönlichen, individuellen Weg zu finden. Andernfalls „...werden unsere Kinder Bildung nur noch als Mittel zum Zweck wahrnehmen und in einen unglaublichen Konkurrenzkampf gegeneinander ausbrechen.“



Dr. Ulrich Walwei: „Arbeit und Arbeitsmarkt der Zukunft: Megatrends und Herausforderungen“

Im Anschluss an den eher bildungs- politisch bis philosophisch ausgeleg- ten Beitrag von Prof. Nida-Rümelin beschäftigte sich Dr. Walwei (Vizedi- rektor IAB) mit dem Arbeitsmarkt der Zukunft und den der Entwicklung zu Grunde liegenden Trends.

Er betonte zu Beginn die Relevanz der Aussage „Nichts ist beständiger als der Wandel“ auch und gerade für die Dynamik des Arbeitsmarktes.

Dr. Walwei konstatierte einen seit 2005 spürbaren Aufwärtstrend am deutschen Arbeitsmarkt, der sich – durch die Krise 2008/2009 nur kurz unterbrochen – in Gestalt sinkender Arbeitslosenquoten bemerkbar macht.

Als begünstigende Faktoren dafür nannte er

- inzwischen nicht mehr wachsendes Arbeitskräfteangebot
- wettbewerbsfähige Industrie mit passender Produktpalette
- Krisenmanagement durch innerbetriebliche Flexibilität
- Reformen und Lohnmoderation haben Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes gestärkt

Die Frage, ob Deutschland sich bereits in einer Phase akuten Fachkräftemangels befindet, lasse sich dagegen (noch) nicht klar beantworten. Zwar gebe es für einige Branchen und Qualifizierungsebenen erhebliche Probleme in der Stellenbesetzung (z.B. soziale und Gesundheitsberufe). Generell aber seien die Definitionsmerkmale für Fachkräftemangel

- Es fehlt an betriebsexternen und -internen Arbeitskräften mit passender Qualifikation und Qualifizierbarkeit
- Die betrieblichen Möglichkeiten zur Steigerung der Attraktivität des betreffenden Tätigkeitsfelds sind ausgeschöpft

nicht erfüllt. Er machte zu Recht darauf aufmerksam, dass u.a. schlechte Entlohnung und unsichere Beschäftigungsverhältnisse zu Rückgängen im Arbeitskräfteangebot für einzelne Branchen führen können (und dann auch zu einem vermeintlichen Engpass).

Durch den demografischen Wandel verringert sich die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte. Dies führe – aus Sicht der Arbeitssuchenden – allerdings nicht automatisch zu weiteren Verbesserungen am Arbeitsmarkt.

Sicher zu konstatieren seien allerdings – auch für die Zukunft (Industrie 4.0) Beschäftigungsverluste bei standardisierten einfachen (und auch mittelqualifizierten) Tätigkeiten. Er skizziert dann den Arbeitskräftebedarf nach Wirtschaftszweigen im Vergleich von 2010 zur Prognose 2030. Unter dem Aspekt des Bedarfs nach Qualifikationen ergibt sich eine relative Konstanz bei der Gruppe mit betrieblicher Ausbildung (52%), während der Bedarf an Hochschulabsolventen wächst und der ohne beruflichen Abschluss stark sinkt.

Verändern werde sich weiter die Struktur der Beschäftigungsformen. Das sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“ verliert weiter an Bedeutung, atypische Beschäftigungsverhältnisse (u.a. geringfügige und befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Ein-Personen-Selbständige) nehmen zu. Dies führt – wie Studien zeigen - u.a. zu sinkender Arbeitszufriedenheit,



wobei gerade prekäre und unsichere Arbeitsbedingungen körperliches und psychisches Wohlbefinden beeinträchtigen.

Als gravierendstes Problem des Arbeitsmarktes bezeichnet Dr. Walwei Langzeitarbeitslosigkeit: Je mehr sogenannte Risikomerkmale zusammentreffen, umso geringer ist die Übergangswahrscheinlichkeit in Beschäftigung.

Zusammenfassend beschreibt er drei Herausforderungen am Arbeitsmarkt



Prof. Dr. Hanns-Stephan Haas: „Gemeinwohlorientierung bzw. Gemeinnützigkeit - Relikt oder Erfolgsmodell? Ein systemtheoretisches Plädoyer.“



Herr Prof. Dr. Haas (Vorstandsvorsitzender der Evangelischen Stiftung Alsterdorf in Hamburg) thematisierte in seinem Vortrag das Prinzip der Gemeinwohlorientierung und dessen Aktualität in der gegenwärtigen Debatte um sinnvolle Steuerungslogiken für Wirtschaft und Gesellschaft. Er plädierte dabei für eine dem jeweiligen gesellschaftlichen Sub-System angemessene Steuerung: Gewinn und Verlust als „binärer Signalcode“ für Produktion und Handel eignet sich

nicht gleichermaßen zur Lenkung der Ressourcen in den Bereichen Bildung, Forschung und Wissenschaft, Gesundheit oder Daseinsvorsorge.

Dabei sei unstrittig, dass grundlegende Kriterien wie Effektivität und Effizienz auch für gemeinwohlorientierte Unternehmen Gültigkeit haben. Dies sollte aber nicht mit Profitorientierung verwechselt werden. Er

konstatierte eine wachsende Skepsis gegenüber einer reinen ökonomisch definierten Sinnhaftigkeit. Denn herrschende Diskurse verändern sich – auch dann, wenn sie zunächst zeitlose Geltung beanspruchen.

„Die Hamburger Volksinitiative zum Rückkauf der Stromnetze ... ist meines Erachtens ein Signal für die Sensibilität in der Bevölkerung, dass die Daseinsvorsorge nicht in die Steue-

rungshoheit unternehmerischer Interessen gehört.“

Angesichts schrumpfender Nischen bildungsarmer Hilfstätigkeiten sei das Postulat „Bildung für alle“ von kaum zu überschätzender Aktualität.

Er betonte in seinem Beitrag, dass gemeinwohlorientierte Unternehmen über eine Sinnperspektive verfügen, „an die sich Mitarbeitende mit ihrer Sinnsuche und ihren persönlichen Visionen andocken können.“

Bewusst bevorzugte Prof. Haas den Begriff der „Gemeinwohlorientierung“ anstelle der „Gemeinnützigkeit“. Letzterer sei ein Terminus aus der Abgabenordnung und vollziehe nur steuerrechtlich die Konsequenz einer modernen Gemeinwohlorientierung: Denn der Staat, der dies will, tut klug daran, dies auch zu fördern.

Als Theologe verwies er auf den biblischen Satz „Gerechtigkeit erhöht ein Volk“ aus dem Buch des ersten Bundes. Prof Haas: „Gerechtigkeit ist Wachstumstreiber und vielleicht eine andere Umschreibung von Bemühen um Gemeinwohl“.

Frieder Schwarz: Zukunftsvision aus Sicht des Konzernbetriebsrats

Zu Beginn des zweiten Tages verlas Frieder Schwarz, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats (KBR), eine Resolution, in der der KBR seine Vision vom Zustand der DAA-Stiftung am 1. Mai 2020 formuliert hat. Darin heißt es u.a.:

„Die DAA-Stiftung Bildung und Beruf übernimmt gesellschaftlich notwendige Aufgaben der Aus- und Weiterbildung. Sie tut dies im Gewerkschaftsauftrag gemeinnützig und sozial. Das heißt, Menschen, die wirtschaftlich oder bildungsbedingt benachteiligt sind, können durch die Qualität der Bildungsmaßnahmen innerhalb der Stiftung erfolgreicher am Arbeitsleben teilhaben.“

Und weiter heißt es: „Die Arbeitsbedingungen innerhalb der Stiftung haben Vorbildcharakter für die Branche.

Mitbestimmung und Teilhabe auf allen Ebenen gewährleistet Wertschätzung aller Beschäftigten und Unternehmensbindung. Das Qualitätsinstrument ist Gute Arbeit. Hieraus leiten sich eine hohe Unternehmensethik und Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit ab, die für alle verbindlich sind und die stetig weiterentwickelt werden.

Die Stiftung überwacht die Einhaltung der Siftungsziele und bietet zentrale Dienstleistungen an. Sie betreibt Marktanalyse und Marketing, um ein flächendeckendes Angebot unter Vermeidung von Konkurrenz im Konzern sicherzustellen.



Die Stiftung ... reagiert nicht nur auf die Entwicklung des Weiterbildungsmarktes sondern gestaltet diese entscheidend mit. Sie setzt bildungspolitische Akzente durch die Qualität und die wissenschaftliche Begleitung ihrer Bildungsangebote.“

Den kompletten Text der Resolution erhalten Sie auf der Seite der DAA-Stiftung (interner Bereich, Kennwort erforderlich!)

Prof. Dr. Gerhard Bosch: „Zukunft der beruflichen Bildung“



Zu Beginn seines Vortrages ging Prof. Dr. Gerhard Bosch, Professor für Soziologie an der Universität Duisburg-Essen und geschäftsführender Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation, zunächst auf ein Ereignis des Vortages ein: Die vom Bundestag beschlossenen Regelungen zur Einführung des allgemeingültigen Mindestlohnes in Deutschland stellen seiner Ansicht nach die größte sozialpolitische Veränderung seit den Nachkriegsjahren dar. Die Kompromisse, welche gefunden worden sind, seien größtenteils vernünftig, lediglich einige der Ausnahmeregelungen seien Unsinn.

Daran anschließend hielt Prof. Bosch, ähnlich wie Prof. Nida-Rümelin am Tag zuvor, ein Plädoyer für das Duale System der Berufsausbildung in Deutsch-

land. Zahlreiche vergleichende Untersuchungen hätten gezeigt, dass dieses System beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf hohe Integrationserfolge aufzuweisen habe und mittlerweile als Vorbild bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit in Europa und darüber hinaus gelte. Allerdings sei es ein „Markenartikel“, der gepflegt werden müsse, da er durch die Annäherung der Arbeitsmärkte in Europa durchaus auch bedroht sei. Dafür nannte Prof. Bosch in der Folge einige Gründe. Die duale Form

der Berufsausbildung gäbe es praktisch nur in deutschsprachigen Ländern, beispielsweise kenne man in den USA und in England den Einzelhandelskaufmann nicht als Ausbildungsberuf. Die Endmontage bei Airbus sei ein anderes Beispiel: In Deutschland wird diese ausschließlich von Facharbeitern ausgeführt, in den übrigen EU-Staaten übernehmen dies Angelernte.

Die Facharbeit aber sei der Schlüssel für die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit in Deutschland. Der Arbeitsmarkt hierzulande erweist sich u. a. deswegen als stabil, weil auch für einfache Tätigkeiten qualifizierte Facharbeiter eingestellt würden und somit im europäischen Vergleich die Unternehmen über eine stabilere Stammebelegschaft verfügen.

Andererseits würde jedoch in Deutschland viel zu wenig dafür getan, den hohen Anteil an Geringqualifizierten abzubauen. Die Nachfrage nach einfacher, „spracharmer Muskelarbeit“ nimmt immer weiter ab. Laut einer IAB-Prognose wird im Jahre 2025 das Angebot an gering Qualifizierten um etwa 1,3 Millionen höher liegen, als die Nachfrage. Dieses Überangebot zu verringern stelle das zentrale Bildungsproblem der kommenden Jahre dar und müsse gemeinsam von den Sozialpartnern im Verbund mit den Schulen, der Berufsausbildung und der Weiterbildung gelöst werden.

Positiv hingegen sei die Entwicklung hin zu einer höheren Durchlässigkeit zwischen den Bereichen der akademischen und der beruflichen Bildung, allerdings spiegelt sich diese noch nicht ausreichend im Lohnsystem wieder. Noch immer seien Meister und Fachwirte oft schlechter bezahlt als Bachelor-Absolventen. Diese „gläserne Akademikerdecke“, welche Aufstiegsmöglichkeiten beschränke und zu Ungerechtigkeiten in der Entlohnung beitrage, müsse überwunden werden.

Insgesamt erweise sich die Verantwortung der Sozialpartner für die Beruflichkeit und die Berufsausbildung in Deutschland als Segen und letzten Endes als entscheidender Wettbewerbsvorteil.



Auch der dreiköpfige Vorstand der DAA-Stiftung verfolgt aufmerksam die Referate der Experten: (v.l.n.r.) Dina Bösch, Gerd Herzberg und Rudolf Helfrich

Prof. Dr. Peter Dehnbostel: „Anerkennung informell und nichtformal erworbener Kompetenzen - Hemmnisse und Perspektiven“

„Heute spielt die Musik in der Weiterbildung!“

Prof. Dr. Peter Dehnbostel ist Inhaber des Lehrstuhls für betriebliches Bildungsmanagement an der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW) in Berlin, lehrt daneben in dem berufsbegleitenden MA-Studiengang „Organisations- und Personalentwicklung“ der Universität Erlangen-Nürnberg und im berufsbegleitenden MA-Studiengang Bildungsmanagement der Universität Oldenburg.

Damit nicht genug zählt er zu den fachkundigen Wissenschaftlern, die in unzähligen Gremien, Ausschüssen und Gutachterkreisen den Prozess der Entwicklung einer Strategie des „lebenslangen Lernens“ begleiten. Dieser Prozess ist nun mittlerweile – nach der Einführung des Europäischen- sowie des Deutschen Qualifikationsrahmens – bei der Notwendigkeit des Validierens nichtformal und informell erworbenen Wissens bzw. Kompetenzen angelangt.

Bis spätestens 2018 fordert der Europäische Rat die „Einführung nationaler Regelungen für die Validierung informellen und nichtformalen Lernens“, was nicht sehr viel Zeit ist, berücksichtigt man die Tatsache, dass die Meinungen hierzu noch sehr weit auseinander gehen in einem Bildungssystem, welches grundlegend auf formale Nachweise von Qualifi-

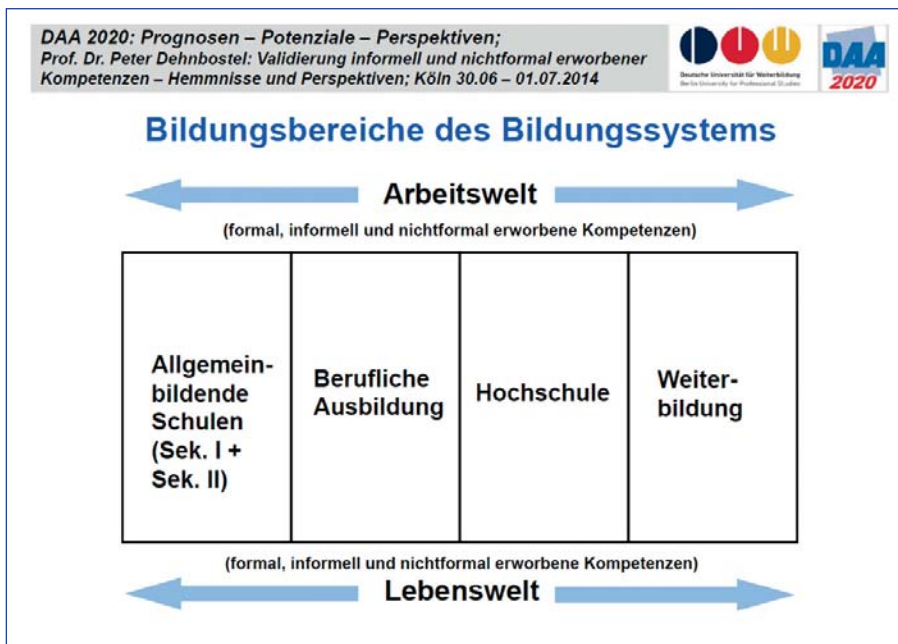
kationen und erworbenem Wissen zurückgreift und dabei noch weitestgehend ignoriert, dass mittlerweile 73 % der betrieblichen Wissensaneignung über den Weg des informellen Lernens erfolgt.

Aber mit der Veränderung der Arbeitsorganisation habe sich nicht nur die Ausbildung, sondern auch die Bewertung der unterschiedlichen Wege verändert, auf denen Kompetenzen und Wissen erworben werden. Die Abkehr von der Lernorientierung hin zur Workload- bzw. Kompetenzorientierung hält Prof. Dehnbostel dann auch für den größten Fortschritt im Bereich der Berufsbildung. Und „lebenslanges Lernen ist zu einem großen Teil informelles Lernen.“ Es bestehe also nicht nur die Notwendigkeit, in Zukunft das nichtformale und das informelle Lernen dem formalen gleichzustellen, sondern „die Weiterbildung wird darüber hinaus der Ort sein, an dem sich dieser Wandel des Lernens hauptsächlich vollziehen wird.“ Daher ist es für Prof. Dehnbostel auch keine Frage, dass wir in Deutschland eine gesetzlich verankerte Weiterbildung dringend benötigen. „Wir begehen in Deutschland immer noch den



Fehler, nach dem Berufsabschluss die Weiterbildung nicht genügend zu akzentuieren.“

Für die nun anstehende Phase der Entwicklung von Validierungsmöglichkeiten des nichtformal und informell erworbenen Wissens, womit das Identifizieren, Bewerten und Anerkennen von erworbenen Kompetenzen gemeint ist, sieht er eine gewichtige Rolle auch für Bildungsträger wie beispielsweise die Deutsche Angestellten-Akademie, etwa durch die Entwicklung entsprechender Konzepte und als mögliche, zertifizierte Anerkennungsstelle.



Materialien der Tagung (Referate, Folien, Audio-Dateien) stehen Mitarbeitern/innen der DAA-Stiftung und ihrer Beteiligungsunternehmen im internen Bereich der Stiftungsseite (www.daa-stiftung.de) als Download zur Verfügung.

Siegfried Schmauder: „Weiterbildung 4.0 – neue Anforderungen an Bildungsdienstleister“



Der Vortrag von Siegfried Schmauder (Bereichsvorstand Training & Consulting der TÜV Rheinland Group) beschäftigte sich mit den Trends auf dem

Bildungsmarkt und den daraus resultierenden Veränderungen für die Anbieter.

Ausgehend von der Diskussion über die vierte industrielle Revolution (Industrie 4.0) benannte er folgende Herausforderungen:

- Die Menschen erwarten, wo und wann immer sie wollen, arbeiten, lernen und studieren zu können.
- Die dafür genutzten Technologien sind zunehmend Cloud-basiert und der IT-Support ist dezentralisiert.
- Die Arbeitswelt ist zunehmend kollaborativ.
- Die Fülle leicht zugänglicher Materialien und Kontakte im Internet zwingt die Bildungsanbieter dazu, ihre Rolle und ihr Geschäftsmodell zu überdenken.

- Lehrmodelle beziehen immer stärker Online- und Blended-Learning-Elemente ein.
- Im Unterrichtsprozess gewinnen problemorientierte und aktive Lernformen an Bedeutung.

Aber nicht nur die Wissensvermittlung selbst, sondern auch vor- und nachgelagerte Prozesse (Managed Training Services) sowie neue Formen der Personen-Zertifizierung (Badges) werden Bestandteil der Wertschöpfungskette.

In seinem Beitrag verschwieg Herr Schmauder nicht, wie mühsam und langwierig sich entsprechende Veränderungsprozesse in den Bildungsunternehmen gestalten. So habe z.B. die Krise der Weiterbildungsförderung einen massiven (und mitunter schmerzhaften) Umbau des TÜV-Rheinland zur Folge gehabt.



Tagungsort war der Rheinlandsaal im Kongresszentrum des TÜV Rheinland in Köln-Poll

Gerd Herzberg: Schlusswort und Ausblick



In seinem Schlussstatement würdigte Kollege **Gerd Herzberg** (Vorsitzender des Vorstands der DAA-Stiftung) den Verlauf der Konferenz und dankte den Referenten für Ihre Beiträge sowie Frau Schulte-Loh für die souveräne und kenntnisreiche Moderation.

Die Funktion der Veranstaltung sei es gewesen, Denkanstöße und Impulse für die Strategieformulierung der DAA-Gruppe zu geben. Diesem Anspruch sei die Tagung in vollem Umfang gerecht geworden.

Im Namen des Stiftungsvorstandes bat er alle Beteiligungsunternehmen,

zunehmend strategische Leitziele zu formulieren. Ziel sei es, eine konsistente Gesamtstrategie für die gesamte Stiftung und ihre Töchter zu entwickeln, die einen Orientierungsrahmen für künftige Entscheidungen bieten solle. Er dankte allen Mitarbeiter/innen für die konzentrierte Aufmerksamkeit - auch für die Diskussionsbeiträge aus dem Plenum - und drückte die Bereitschaft des Vorstandes aus, auch künftig Foren zum Erfahrungs- und Wissensaustausch zur Verfügung zu stellen.



Durch die zweitägige Veranstaltung führte die Journalistin, Hörfunk- und Fernsehmoderatorin Judith Schulte-Loh.