Unternehmensverbände
Berlin-Brandenburg

UVB

DIE NEUEN BILDUNGSPOLITISCHEN EMPFEHLUNGEN DER UVB

Bildung neu denken

Zukunft für Berlin und Brandenburg sichern

1 Frühkindliche Bildung
Seite 4

2 Schule
Seite 5

3 Duale Ausbildung
Seite 7

4 Berufsschulen
Seite 8

5 Hochschulen
Seite 9

6 Weiterbildung
Seite 10

7 Fazit
Seite 11

Einführung

Unter dem Titel „Lernen für eine Arbeitswelt im Wandel“ hatte die UVB im Jahr 2017 ihre ersten bildungspolitischen Empfehlungen veröffentlicht. Vor dem Hintergrund der sich rasch verändernden Arbeitswelt lag der Schwerpunkt damals auf permanentem Wissenserwerb. Lebenslanges Lernen wurde zum zentralen Element in der gesamten Bildungskette: von der frühkindlichen Bildung bis zur betrieblichen Weiterbildung.

Mit den neuen bildungspolitischen Empfehlungen will die UVB nun einen umfassenden Diskurs darüber anregen, wie die Bildung in der Hauptstadtregion zukünftig konzipiert und gestaltet werden sollte: Junge Menschen sollen kompetent und motiviert in ihr Berufsleben starten, die Wirtschaft auf einen gut vorbereiteten Nachwuchs vertrauen können. Mit klugen Investitionen in Bildung kann die Hauptstadtregion resilient, intelligent und wirtschaftlich erfolgreicher werden – wenn wir für dieses Ziel gemeinsam und entschlossen handeln.

Doch aktuell zielen viele bildungspolitische Maßnahmen häufig darauf ab, den Status Quo zu erhalten und die Grundfunktionalität des Bildungssystems abzusichern. Zugleich stehen – im Rahmen notwendiger Haushaltskonsolidierungen – auch die Ausgaben für Bildung auf dem Prüfstand. Notwendige Modernisierungen für mehr Bildungsgerechtigkeit und eine zeitgemäße Schule müssen konsequenter gedacht und eingeleitet werden. Wir dürfen uns nicht daran gewöhnen, dass Jahr für Jahr mehrere Tausend Jugendliche die Schule ohne Abschluss verlassen.

Wir sehen es als unseren Auftrag, die Aufgabe von Bildung in einer modernen Gesellschaft zu umreißen und für einen höheren gesellschaftlichen Stellenwert von Bildung zu werben. Damit sind diese bildungspolitischen Empfehlungen auch als Beitrag zur politischen Willensbildung gedacht.

Herausgeber: Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e. V. (UVB) · Am Schillertheater 2, 10625 Berlin, Hauptgeschäftsführer Alexander Schirp, www.uvb-online.de

Redaktion: Carsten Brönstrup, Jörg Matern, Thoralf Marks

Wir bedanken uns bei den Mitgliedern des Bildungspolitischen Ausschusses der UVB (BIL) für die aktive Mitwirkung und die wertvollen Anregungen.

Bildnachweis: Titel: Adobe Stock/fotogestoeber , S. 6 Adobe Stock/BalanceFormCreative, S. 9 Adobe Stock/NickArt

© 2025: Alle Rechte vorbehalten. Ohne Genehmigung des Herausgebers sind die Aufnahme in Datenbanken, der Nachdruck und die Vervielfältigung der vorliegenden Broschüre oder von Teilen daraus nicht gestattet.

Herausforderungen eines zeitgemäßen Bildungssystems

Mehr denn je hängt der wirtschaftliche Erfolg unseres Landes von der Verfasstheit unserer Bildung ab. Bildung muss auf der politischen Agenda priorisiert und die knapper werdenden Mittel intelligenter und effizienter eingesetzt werden. Wir brauchen hierfür leistungsfähigere, resilientere und flexiblere Bildungsangebote, um unsere Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern.

Ziel und Selbstverständnis von Bildung muss sein, jedem Menschen eine umfassende und selbstbestimmte Teilhabe am gesellschaftlichen und beruflichen Leben zu ermöglichen.

Dabei sind zum einen die heterogenen Ausgangsvoraussetzungen zu berücksichtigen, mit denen junge Menschen ihre Bildungslaufbahn beginnen. Viele Kinder weisen erhebliche Defizite auf, so z. B. als Nachwirkungen der Corona-Pandemie ebenso wie die häufig fehlende deutsche Sprachkompetenz bei Kindern mit Migrationsgeschichte.

Diese Situation wird zudem durch akuten Lehrkräftemangel und unzureichende räumliche Bedingungen verschärft. Schon Grundschulen stehen somit vor Mammutaufgaben, die sie kaum noch bewältigen können. Zum anderen definieren die Notwendigkeiten einer modernen Informationsgesellschaft sowie permanente technische Innovationen zukünftige Anforderungen an mündige und kompetente Individuen. Die Arbeitswelt von morgen wird deutlich weniger durch manuelle und kognitive Routinen geprägt sein als durch Selbstständigkeit und Problemlösungsvermögen.

Schlüsselkompetenzen sind unverzichtbar

Eine moderne Wirtschaft basiert auf den so genannten „Future Skills“: Sie beinhalten Reflexionsvermögen, Selbststeuerung und Eigenverantwortung genauso wie eine Haltung, die Leistungsbereitschaft, Aufgeschlossenheit für neue Wege und eine effiziente Fehlerkultur pflegt. Schlüsselkompetenzen wie Resilienz, Empathie, Werteorientierung sowie Bereitschaft und Vermögen zu kollaborativem Handeln müssen im System der Allgemeinbildung angelegt werden. Diese personalen und sozialen Kompetenzen sind essenziell für eine zukunftsfähige Bildung. Lernen wird zur Metakompetenz für den gesamten Lebenslauf.

Offenheit für Neues, Problemlösungsfähigkeiten und interkulturelle Kompetenz, vor allem die Fähigkeit zu selbstgesteuertem und selbstmotiviertem Lernen, sollten daher nicht nur durch die gesamte Bildungskette hindurch als zentrale Lernziele etabliert werden, sondern müssen Methodik und Organisation des Unterrichts prägen. Dies bedeutet in der Konsequenz, überwiegend individualisierte Lernangebote in einem binnendifferenzierten Lernsetting zu etablieren.

Die alltägliche individuelle Erfahrung von eigenen Interessen und Talenten, erlebtem Kompetenzerwerb und Lernleistungen motivieren Lernverhalten stärker als formalisierte Bewertungen von außen durch Noten. Wertschätzung, Vertrauen und freundliche Beziehungsangebote sind zwingende Voraussetzungen für eine angstfreie und stimulierende Lernatmosphäre und ermöglicht Heranwachsenden, eine eigene positive Lernhaltung zu entwickeln.

Strukturen auf den Prüfstand stellen

Das Bildungssystem steht vor gewaltigen Herausforderungen, erkennbar nicht nur an den unterdurchschnittlichen Ergebnissen bei Vergleichsstudien, sondern vor allem an den eklatanten Defiziten, die beim Übergang in das Berufsleben deutlich werden. Hier leisten wir uns in Berlin einen stetig wachsenden, ineffizienten und unübersichtlichen Reparatursektor, der teuer ist, Ressourcen und Personal bindet und Tausende junge Menschen in Bildungsumwege zwingt. Das Land Brandenburg steht vor großen Umbrüchen infolge des demografischen Wandels und der damit verbundenen Herausforderungen zur Aufrechterhaltung eines hochwertigen Bildungssystems.

Der vorliegende Empfehlungskatalog adressiert die Handlungsbedarfe in den Sektoren der vorschulischen Bildung, der allgemeinbildenden Schule, der Ausbildung, der Hochschule und der Weiterbildung der Bundesländer Berlin und Brandenburg entlang der Bildungskette. In diese muss ambitioniert investiert werden, indem die Sektoren systematisch miteinander verbunden und als ganzheitliches System verstanden werden. Denn in der Summe zahlen sich kluge Investitionen in die Zukunft unserer Hauptstadtregion aus.

1

Investition in **frühkindliche Bildung** zahlt sich aus

Damit mehr junge Menschen die Bildungsstandards in den Basiskompetenzen Lesen, Schreiben, Rechnen und Englisch erreichen, muss mehr in die frühkindliche Bildung investiert werden. Sie legt die Basis für spätere gelingende Bildungsgänge. Eine verlässliche frühkindliche Bildung stellt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicher.

Kleinkindern und Kindern fällt der Wissenserwerb leicht, sie lernen spielend, indem sie die Welt permanent erkunden. Das frühkindliche Lernpotenzial ist enorm. Erfahren sie dabei die notwendige Unterstützung in ihrem familiären Umfeld sowie durch professionelle Erzieherinnen und Erzieher, ist der Grundstein für lebenslange Lernfreude gelegt. Versäumnisse zu Beginn dieser wichtigsten Lernphase können kaum noch ausgeglichen werden. Gerade bei Kindern mit deutlichen Sprachdefiziten erleichtert eine frühe Förderung den erfolgreichen Einstieg in die Schule. Zu prüfen ist, warum in Berlin trotz einer Betreuungsquote von gut 90 Prozent der drei- bis sechsjährigen Kinder, so viele mit Entwicklungseinschränkungen und Förderbedarfen eingeschult werden.

Was ist zu tun?

Oberste Priorität muss die Sprachentwicklung haben. Diese lässt sich erzielen, wenn es verbindliche Bildungspläne gibt, die Erzieherinnen und Erzieher gut ausgebildet sind und die Betreuungsrelation stimmt. Auch eine frühe MINT-Bildung ließe sich so implementieren. Sind entsprechende Rahmenbedingungen erfüllt, könnte eine mindestens dreijährige und konsequent umgesetzte Kitapflicht eingeführt werden, die gerade Kindern mit Migrationsgeschichte zugutekäme.

Wir empfehlen:

eine qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung mit entsprechender Sprachförderung in den Kindertagesstätten zu intensivieren und die frühkindliche MINT-Bildung und handwerkliche Grundfertigkeiten zu verstärken;

den konsequenten Einsatz von Eignungsdiagnostik in Kombination mit einer individualisierten und kohärenten frühkindlichen Bildung zu ermöglichen und den Einsatz von systematischer, datengestützter Qualitätsentwicklung zu starten;

den Erzieherberuf noch attraktiver zu machen, auch für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger einschließlich obligatorischer Qualifizierung;

die entsprechenden Studiengänge an den Fach- und Hochschulen auszubauen.

die Qualität der Arbeit in den Kitas durch Monitoring sicherzustellen;

eine verpflichtende Vorschule im Jahr vor der Einschulung bzw. eine mindestens dreijährige Kitapflicht bei Bestehen entsprechender Rahmenbedingungen.

2

Ambitionierte Ziele für **bessere Schulen** setzen

Brandenburger und Berliner Schulen sind im permanenten Krisenmodus und leisten häufig trotzdem Erstaunliches. Ungeachtet dessen, haben viele junge Menschen zum Ende der Schulzeit eklatante Lerndefizite, weshalb sie oft hoffnungs- und ambitionslos auf ihre berufliche Zukunft blicken. Diese Situation erschwert und verlängert ihnen den Übergang in die berufliche Bildung bzw. in das Arbeitsleben und verlagert die Problembewältigung in Übergangsformate und in die Betriebe, die mit hohem Engagement und Aufwand fehlende Motivation und Kompetenzen ausgleichen müssen.

Was ist zu tun?

Das vorhandene System Schule muss vor allem in Anbetracht der derzeitigen Haushaltslagen stabilisiert werden, um den weiteren Exodus von Lehrpersonal zu verhindern bzw. Leistungsfähigkeit und Motivation der täglich geforderten und immer häufiger überforderten Lehrerinnen und Lehrer zu erhalten. Hier sind zwingend deutlich mehr Respekt und Wertschätzung der Gesellschaft und der Bildungsadministration nötig, dazu Maßnahmen zur spürbaren Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Entlastung von Verwaltungs- und anderen nichtpädagogischen Tätigkeiten sowie die Honorierung von Funktionsaufgaben und eine bessere Begleitung und Qualifizierung von Quer- und Seiteneinsteigern. In Anbetracht der Arbeitsmarktsituation ist das Bildungssystem nur überlebensfähig, wenn es attraktiv und anziehend für zukünftige Generationen ist. Zum anderen ermöglichen nur freie Ressourcen im System selbst Qualitätsprozesse und die Entwicklung individualisierter Lernangebote.

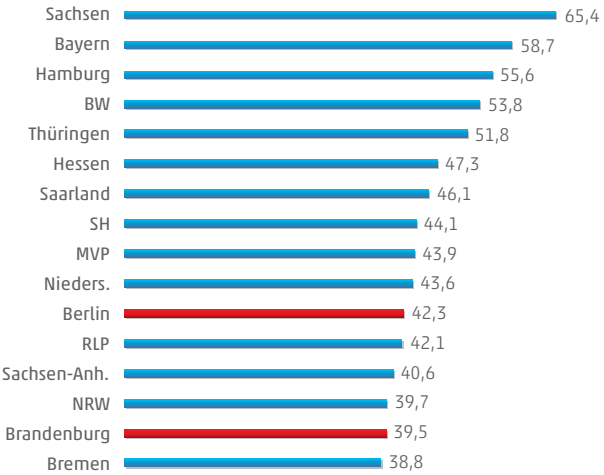
In einem weiteren Schritt sollten die Lerninhalte angepasst werden: weniger formales „totes Wissen", dafür anwendbares, praxisnahes Wissen sowie digitale und MINT-Kompetenzen. Soziales Lernen und Selbstlernkompetenzen (Wie lerne ich? Wie erarbeite ich mir Wissen?) werden zentrale Mechanismen des Unterrichts.

Schulen in Brennpunktlagen sind verstärkt zu unterstützen, Schülerinnen und Schülern mit sprachlichen und Lerndefiziten brauchen intensivere Begleitung. Der Ausbau von Schulwerkstätten und außerschulische Lernorte können dabei helfen, Lernmotivation und Praxisbezüge zu schaffen. Die Lernangebote selbst müssen zunehmend binnendifferenziert gestaltet werden, also größere Anteile des Unterrichts sollten aus individuellen bzw. personalisierten Lernangeboten bestehen, die dem Lernstand und den Lernwegen des jeweiligen Jugendlichen entsprechen.

Und nicht zuletzt: Eltern spielen eine entscheidende Rolle für die Bildungsvoraussetzungen und die Haltung ihrer Kinder zum Lernen. Daher ist eine deutlich intensivere vertrauensbildende und verbindliche Arbeit mit den Eltern zu entwickeln.

Bundesländer im Bildungscheck – Bildungsmonitor 2025

Punkte je Bundesland / Quelle: INSM-Bildungsmonotor, insm.de



Wir empfehlen:

Die Einrichtung eines LEAN Management Teams bei der Bildungsverwaltung. Dessen Aufgabe ist es, Prozesse zu optimieren, Bürokratie abzubauen und daraus gewonnene kapazitative und finanzielle Spielräume zu generieren. Weiterhin gilt es, Dysfunktionalitäten im Förderbereich zu beseitigen und Schulen mehr Spielraum durch zusätzliche personelle Ressourcen für koordinative und organisatorische Aufgaben (Multikompetenz-Teams) zu ermöglichen, parallel dazu bauen Schulverwaltung und Schulträger ein leistungsfähiges Supportangebot aus. Im Einzelnen:

Grundsatz: „Weniger ist mehr“: überfrachtete Lehrpläne straffen. Eine Sprachförderung und Grundkompetenzen bilden die Voraussetzung für einen erfolgreichen Lernweg.

zusätzliche Lehrkräfte einstellen, um eine individuelle Lernbegleitung in der herausfordernden Heterogenität der Schülerschaft zu ermöglichen. Der Einsatz von Koordinatorinnen und Koordinatoren und Unterrichtsassistenzen kann Lehrkräfte bei bürokratischen, koordinierenden und organisatorischen Aufgaben entlasten.

Studienplätze für Lehramtsstudierende erhöhen und besetzen: Das Studium muss gleichzeitig stärker an der beruflichen Wirklichkeit orientiert werden, z.B. durch duale Studiengänge und ein früherer Praxisbezug (in realen Klassen). Dazu gehört, dass das Lehramtsstudium grundsätzlich reformiert werden sollte, weniger „formales Fachwissen“, zugunsten intensiverer methodischer und didaktischer Kompetenzen, gilt auch hier.

Alternative und kreative Zugänge in den Lehrerberuf ermöglichen, z. B. Lehrkräfte aus der Fachpraxis mit Lehrbefähigung und entsprechenden laufbahnrechtlichen Anpassungen.

Einsatz von digitalen Instrumenten zur Entlastung und Fokussierung auf den Unterricht konsequent nutzen (Teilhabe Digitalpakt, Lernraum Berlin).

eine umfassende Lehreraus- und -fortbildung zu digitalem Lernen in die neu gegründeten Lehrerfortbildungsinstitute der Länder (LIBRA, Landesinstitut Brandenburg für Schule und Lehrkräftebildung sowie BLiQ, Berliner Landesinstitut für Qualifizierung und Qualitätsentwicklung) integrieren.

unternehmerisches Denken fördern: Innovationsfähigkeit, Problemlösekompetenz und Eigeninitiative sollten durch Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen gestärkt werden.

Echte Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der Schulen stärken: Jede Schule kennt ihr Umfeld und ihre Klientel am besten und kann entsprechende Maßnahmen und Instrumente einsetzen. Voraussetzungen dafür wären flexible Fördermodalitäten, ein verlässlicher unterstützender Support von Verwaltung und Schulträger und solide personelle Ressourcen für Organisation und Verwaltung an den Schulen.

Bessere Anreize für Führungskräfte schaffen und den Support und Qualifizierung von Schulleitungen ausbauen.

3

Systematische Übergänge in **duale Ausbildung** schaffen

Die duale Ausbildung steht zunehmend vor großen Herausforderungen. Die demografische Entwicklung, eine überproportionale Studierneigung mit einhergehendem Imagemangel der dualen Ausbildung bei jungen Menschen sowie eine oftmals ungenügende Ausbildungsreife machen es immer schwerer, Ausbildungsplätze adäquat zu besetzen. Das duale Ausbildungsmodell muss dringend attraktiver werden, um wieder mehr Schulabgängerinnen und -abgänger für eine Berufsausbildung zu interessieren.

Welchen Berufsweg sie nach ihrer Schulzeit einschlagen, entscheiden Absolventinnen und Absolventen oftmals zu spät oder sie versuchen, diese Entscheidung zu vermeiden. Lernfreude und positive Selbstwirksamkeitserfahrungen in der Schule wecken Lust auf die eigene berufliche Zukunft, eine systematische und praxisnahe Berufsorientierung trägt zu einer fundierten Berufswahlentscheidung bei. Immer noch münden zu viele Schülerinnen und Schüler in Übergangsmaßnahmen ein, und die Zahl von Ausbildungs- und Studienabbrüchen stagniert auf einem hohen Niveau.

Was ist zu tun?

Mit der klaren Zielsetzung, die Berufsorientierung zu intensivieren und den Übergangsbereich systematischer und übersichtlicher auszurichten, sollten die zahlreich vorhandenen Instrumente für unentschiedene und nicht ausbildungsreife junge Menschen in ihrer Wirkung evaluiert und nur diese konsequent weitergeführt werden, die den notwendigen Erfolg nachweisen.

In Berlin und Brandenburg sind bereits entsprechende Konzepte und Landesstrategien auf den Weg gebracht und für diesen Zweck Jugendberufsagenturen (JBA) als One-Stop-Agency eingerichtet worden. Ferner ist in Berlin aktuell das 11. Pflichtschuljahr eingerichtet worden.

Unter dem Dach der JBA müssen diese erfolgreichen Maßnahmen evaluiert und gebündelt werden. Ferner sollten die Schnittstellen zu den BO-Teams weiter optimiert und die JBA als regionale bzw. lokale Kompetenzzentren für Berufs- und Studienorientierung weiterentwickelt und bei der Zielgruppe bekannter gemacht werden. Deshalb ist auch die Kooperation mit Partner Schule Wirtschaft (PSW) und Netzwerk Zukunft (NWZ) weiter auszubauen und zu vertiefen. Doppelte Strukturen oder Angebote müssen – auch aufgrund der Kosteneffizienz – eingestellt werden.

Wir empfehlen:

konsequent und systematisch die Berufs- und Studienorientierung als Querschnittsthema in allen Schulfächern zu intensivieren und dabei duale Berufsausbildung und Studium als gleichwertige Optionen zu vermitteln;

Berufsorientierung früher beginnen lassen,eigentlich schon in der Grundschule, um kontinuierliche altersgerechte Einblicke in die Arbeits- und Berufswelt zu ermöglichen;

die Berufs- und Studienorientierungs-Teams an den Schulen zu stärken und Lehrkräfte entsprechend zu qualifizieren. Die enge Zusammenarbeit der JBA und den BO-Teams ist auszubauen und sicherzustellen;

die Evaluation erfolgreicher Maßnahmen und Instrumente zur Berufswahl und Berufsvorbereitung vorzunehmen und nur effektive Maßnahmen zu fördern, die die Vorbereitung auf die Ausbildungsreife erhebbar unterstützen.

4

Ambitionierte Ziele für **Berufsschulen** setzen

Ebenso wie für die allgemeinbildenden Schulen bedarf es auch einer klaren Zielsetzung für die Berufsschulen. Als verlässlicher Partner in der dualen Ausbildung müssen sie in Zeiten der Transformation modern, leistungsfähig und zukunftsorientiert aufgestellt sein. Auch die Attraktivität und Anziehungskraft der OSZ hat Auswirkung auf Berufswahlentscheidungen der Jugendlichen.

Zunehmend wichtig ist, sie als Partner auch bei der Förderung der sprachlichen, digitalen und mathematischen Kompetenzen der Berufsschülerinnen und -schüler zu stärken, um mögliche Ausbildungsdefizite zu beseitigen.

Was ist zu tun?

Oberstes Ziel muss eine gute Ausstattung mit geeigneten Lehrkräften sein. In Brandenburg sollten virtuelle Unterrichtsformate ausgebaut werden, um einen flächendeckenden Fachunterricht zu ermöglichen. Wesentlich dabei ist eine zügige Etablierung und eine hohe Unterrichtsqualität.

Vorfahrt muss der Berufsschulunterricht haben, zweitrangig sind die berufsvorbereitenden bzw. ausbildungsbefähigenden Maßnahmen zu behandeln. Der Unterricht muss modern, betriebsnah und praxisorientiert gestaltet werden, insofern sind systematische Lernortkooperationen mit den ausbildenden Betrieben erforderlich. Damit lassen sich auch Ausbildungsabbrüche vermeiden.

Wir empfehlen:

den Grundsatz: „Vorfahrt Berufsschule“ zu beherzigen;

die enge Kooperation mit den Betrieben in Lernortkooperationen zu pflegen;

zusätzliches Lehrpersonal für die Berufsschulen zu gewinnen und dafür ggfs. Versetzungen von Lehrkräften vorzunehmen;

die Förderung des Quereinstiegs z.B. für „Einfachlehrer“ und Lehrkräfte für Fachpraxis sowie eine Erweiterung der Studienkapazitäten vorzusehen.

die Ausstattung der Berufsschulen mit moderner Infrastruktur voranzutreiben mit dem Ziel, die Chancen der Digitalisierung zu nutzen.

die Lehrkräfte für digitale Ausbildungsinhalte zu qualifizieren.

neue Lehr- und Lernmethoden flächendeckend einzuführen und hybride Modelle zu nutzen.

Mobilität und Unterbringungsangebote für Azubis in unserer Region zu fördern.

5

Hochschulen als Orte des lebenslangen Lernens etablieren

Innovationen entstehen durch enge Zusammenarbeit in Forschung, Entwicklung und Wissenstransfer. Daher muss die Kooperation zwischen Hochschulen und Wirtschaft weiter intensiviert werden.

Gerade in der Hauptstadtregion sind die Hochschulen hochattraktiv für Studierende aus dem In- und Ausland. Hier liegt eine große Chance, Absolventinnen und Absolventen zu halten und Übergänge in die Unternehmenswelt – insbesondere durch Career Services – auszubauen. Denn so erfreulich die steigenden Studierendenzahlen sind; der Anteil Berufstätiger und beruflich qualifizierter Absolventen ist weiter viel zu gering. Studienabbrecherquoten müssen verringert werden durch schnellere Identifikation von Studienzweiflern. Anschlussangebote für Studienabbrecherinnen und -abbrecher müssen schnellstmöglich angeboten und umgesetzt werden, um lange Zeiten bei der Suche und Neuorientierung zu verhindern.

Verlangt die zukünftige Arbeitswelt einen regelmäßigen Wissenserwerb, müssen auch die Hochschulen ihren Beitrag in der berufsbegleitenden Qualifizierung leisten. Diese kann mithilfe von virtuellen Angeboten so flexibel angeboten werden, dass Mitarbeitende berufsbegleitend profitieren können. Weiterhin sollten – in Brandenburg wie in Berlin – duale Studienamtslehrgänge angeboten werden.

Wir empfehlen:

- **das Duale Studium auch für Lehramtsstudierende auszubauen;**
- **die Career Services der Hochschulen zu stärken, mit dem Ziel Netzwerke in die Wirtschaft und in Angebote des Queraufstieges zu verstetigen;**
- **passgenaue berufsbegleitende Angebote (z. B. Nano Degrees) zu schaffen;**
- **digitale Qualifizierungen zu entwickeln und in einer Open Online University zu bündeln.**

6

Weiterbildung flankieren

Um die Transformation und die Auswirkungen des Fachkräftemangels zu meistern, steigern Unternehmen ihre Investitionen in Weiterbildung. Eine entsprechende Aktivität im Sinne des kontinuierlichen Lernens ist selbstverständlicher Teil der Personalentwicklung.

Unternehmensleitungen und Mitarbeitende sind hier gleichermaßen gefordert, denn die Bereitstellung von adäquaten Maßnahmen ist nur dann erfolgreich, wenn eine Einsicht in die Notwendigkeit eigener Weiterbildungsaktivitäten vorhanden ist. Flankierende Maßnahmen zur Unterstützung der Weiterbildung müssen von den Sozialpartnern hinsichtlich der Zielgenauigkeit und Qualität begleitet werden. Durch kontinuierliche Motivation anhand der Bildungskette sollte der eigene Ansporn von Mitarbeitenden zum lebenslangen Lernen selbstverständlicher werden.

Was ist zu tun?

Innovative Weiterbildungsformate und -inhalte müssen sich gut mit der Arbeit synchronisieren lassen. Arbeits- und Lernzeit sollten systematisch ineinandergreifen, damit ein arbeitsplatzorientiertes, kollaboratives und selbstgesteuertes Lernen ermöglicht wird. Eine große Rolle spielt dabei ein interaktives webbasiertes Lernen, das die nötige Flexibilität ermöglicht – Mitarbeitende können dann lernen, wann es die Arbeit zulässt, und so lernen, wie es der eigene Lerntyp verlangt.

Wir empfehlen:

die beruflichen Qualifikationen durch Weiterbildung kontinuierlich anzupassen;

Unternehmen bei der Nutzung von analogen und digitalen (webbasierten) Weiterbildungsangeboten durch qualitativ hochwertige Beratung zu unterstützen;

das Weiterbildungsengagement – speziell von kleinen und mittleren Unternehmen – und die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden zu stärken;

innovative Weiterbildungsangebote zu entwickeln – idealerweise in Kooperation mit Start-ups aus dem Bereich Educational Technology.

Fazit

„Arm und elend sind wir. Wenn wir jetzt auch noch dumm werden, können wir aufhören, ein Staat zu sein."

Mit diesen Worten verteidigte der dänische König Frederik VI. im Jahr 1813 die deutliche Erhöhung der staatlichen Bildungsausgaben, die er trotz eines Staatsbankrotts nach dem verlorenen Krieg mit England beschlossen hatte. Es wurden eine allgemeine Schulpflicht und das staatlich finanzierte Schulsystem eingeführt.

Aktuelle Debatten sind eher von Einsparungen und Maßnahmen zum Erhalt einer Grundfunktionalität geprägt als von inspirierenden Visionen eines zukunftsfähigen und leistungsstarken Bildungswesens. Dabei ist doch Bildung der wichtigste Rohstoff für die Zukunftsfähigkeit unseres Landes.

Es ist zwingend geboten, den Stellenwert und die Aufgaben von Bildung in einer modernen Gesellschaft neu zu justieren und gesellschaftlich zu priorisieren.

Unternehmensverbände
Berlin-Brandenburg

UVB

Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg

Die Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UVB) sind der wirtschafts- und sozialpolitische Spitzenverband der Region. Ihm gehören rund 60 Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände aus Industrie, Handel, Versicherungs- und Dienstleistungsbranchen sowie des Handwerks in Berlin und Brandenburg an. Zu den weiteren Mitgliedern zählen bundesweit tätige Verbände ohne regionale Gliederung, die aber zur Vertretung ihrer hier ansässigen Mitgliedsunternehmen in der regionalen Spitzenorganisation mitwirken. Die UVB ist gleichzeitig Landesvereinigung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und nimmt die Aufgaben der Landesvertretung Berlin und Brandenburg des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) wahr.

UVB Hauptgeschäftsstelle
Am Schillertheater 2
10625 Berlin
Telefon: (030) 310 05-0
Internet: www.uvb-online.de
E-Mail: uvb@uvb-online.de

UVB Bezirksgeschäftsstelle Potsdam
Schlaatzweg 1
14473 Potsdam
Ansprechpartner: Daniel Kostetzko
Telefon: (0331) 271 65-0
E-Mail: daniel.kostetzko@uvb-online.de

UVB Bezirksgeschäftsstelle Cottbus/Frankfurt (Oder)
Inselstr. 24
03046 Cottbus
Ansprechpartner: Ralf Möbius
Telefon: (0355) 780 29-0
E-Mail: ralf.moebius@uvb-online.de

Werkarztzentrum der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg e. V.
Am Schillertheater 2
10625 Berlin
Telefon: (030) 892 80 11
Internet: www.wazb.de
E-Mail: WAZBerlin@t-online.de

Tagungszentrum der Wirtschaft für Berlin und Brandenburg
Hubertusstock 2
16247 Joachimsthal
Ansprechpartner: Bernd Kanzow
Telefon: (033363) 50 5
Internet: www.tagungs-zentrum.de
E-Mail: info@tagungs-zentrum.de

Ansprechpartner für den Bereich Bildung:

Sven Weickert
Geschäftsführer
Telefon: (030) 310 05-125
E-Mail: sven.weickert@uvb-online.de

Jörg Matern
Abteilungsleiter Bildungspolitik
Telefon: (030) 310 05-126
E-Mail: joerg.matern@uvb-online.de

Thoralf Marks
Berufs- und Ausbildungspolitik
Telefon: (030) 310 05-209
E-Mail: thoralf.marks@uvb-online.de

Antonia Petersen
Arbeitsmarktpolitik
Telefon: (030) 310 05-124
E-Mail: antonia.petersen@uvb-online.de

Anke Zeitschel
Ausbildungsmanagement
SCHULEWIRTSCHAFT
MINT-Förderung
Telefon: (030) 310 05-237
E-Mail: anke.zeitschel@uvb-online.de