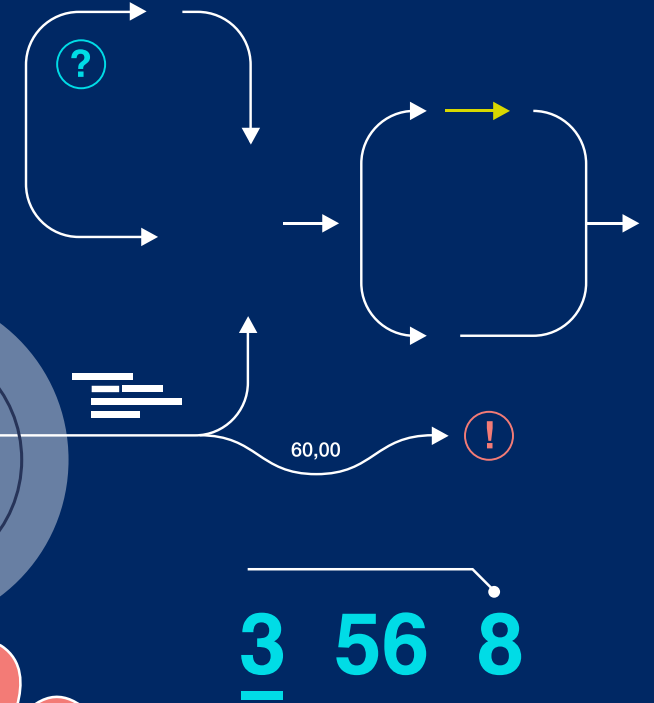


Neue Skills für eine neue Zeit

Weiterbildungstrends in deutschen Unternehmen



Inhalt

Vorwort

> Dr. Joachim Bühler

Kernergebnisse

1 Bedeutung von Weiterbildung in Unternehmen

- > Fast allen Unternehmen ist Weiterbildung wichtig
- > Drei Viertel der Unternehmen bieten Weiterbildung für alle
- > Die Mehrheit der Betriebe ermöglicht pro Jahr drei oder mehr Tage Fortbildung
- > Den meisten Beschäftigten stehen bis zu 1.000 Euro für Fortbildung zur Verfügung

2 Organisatorische Umsetzung von Fortbildungen

- > Ein knappes Drittel hat eine Weiterbildungsstrategie
- > Überwiegend entscheiden die Abteilungen selbst über Inhalte
- > Individuelle Schulungen sind der Schwerpunkt
- > Weiterbildung ist häufig fester Bestandteil von Mitarbeiter:innen-Gesprächen
- > Mehrheit bevorzugt Kombi-Formate aus Online- und Präsenz-Lernen

3 Neue Skills für eine neue Zeit

- > Wichtigstes Ziel ist der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit
- > Fachkompetenz hat für Unternehmen die höchste Bedeutung
- > Größter Bedarf bei Branchen- und Führungskompetenzen

4 Mit Know-how gegen den Fachkräftemangel

- > Fast zwei Drittel der Unternehmen leiden unter dem Fachkräftemangel
- > Mit mehr Know-how dem Fachkräftemangel begegnen

5 Neue Anforderungen durch Digitalisierung und KI

- > Digitalisierung erfordert neue Qualifikationen
- > Die KI-Revolution steht noch am Anfang
- > Etwa jedes achte Unternehmen bietet KI-Weiterbildungen an

6 Nachhaltigkeit wird Schwerpunkt für Fortbildungen

- > Weiterbildung im Bereich Nachhaltigkeit hat hohen Stellenwert
- > Nachhaltigkeit zumeist fest in der Strategie verankert
- > Größter Weiterbildungsbedarf bei Gesundheitsthemen

7 Kulturwandel durch New Work

- > Digitalisierung und New Work verändern die Arbeitswelt
- > New Work ist in vielen Unternehmen Realität
- > Viele Firmen schätzen agiles Arbeiten – deutlich weniger nutzen es

8 Politischer Rahmen für die betriebliche Weiterbildung

- > Gut die Hälfte sieht auch die Politik in der Verantwortung
- > Die Mehrheit fühlt sich schlecht informiert über staatliche Förderung
- > Breite Unzufriedenheit mit staatlicher Förderung
- > Unternehmen fordern mehr Unterstützung von der Politik

9 Fazit und politische Empfehlungen

Methodik

Neue Kompetenzen gefragt!

Wenn in der Wirtschaft gerade etwas Bestand hat, dann ist es die fehlende Beständigkeit. Die Digitalisierung zündet mit der KI-Revolution die nächste Stufe. Die Klimakrise zwingt die Unternehmen mehr denn je zu nachhaltigem Wirtschaften. Der Arbeits- und Fachkräftemangel verschärft sich in vielen Bereichen. Darüber hinaus beeinflussen gesellschaftliche Trends wie Diversität, die Vorstellungen der jungen Generation Z und moderne „New Work“-Konzepte die Arbeitswelt. Berufsbilder verändern sich, neue Kompetenzen sind gefragt. Das alles findet vor dem Hintergrund einer schwierigen gesamtwirtschaftlichen Lage statt. Der Wettbewerbsdruck ist in vielen Branchen enorm. Die Unternehmen müssen sich anpassen oder völlig neu erfinden, um ihre Stellung halten und ausbauen zu können.

Der beruflichen Weiterbildung kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu. Das zeigt die vorliegende „TÜV Weiterbildungsstudie 2024“, für die wir 500 Personalverantwortliche in Unternehmen ab 20 Mitarbeitenden befragt haben. Das am häufigsten genannte Ziel von Weiterbildung: der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit. Es folgt die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen, zum Beispiel für betriebliche Beauftragte zu Arbeitssicherheit, Gesundheit oder Datenschutz. Aber auch die Bindung der Mitarbeitenden, mit der Digitalisierung Schritt zu halten und der Kampf gegen den Fachkräftemangel sind für die Unternehmen wichtige Motive für

Fortbildungen. Dafür stellen die meisten Unternehmen rund 1.000 Euro und zwischen drei und neun Arbeitstagen pro Mitarbeiter:in zur Verfügung. Der größte Fortbildungsbedarf besteht immer noch für branchen- oder berufsspezifische Kompetenzen – natürlich müssen die Beschäftigten an erster Stelle ihren Job beherrschen. Aber fast ebenso wichtig sind Führungskompetenzen sowie Schulungen zu Soft Skills und persönlicher Entwicklung. Das zeigt, dass in einer digitalisierten, von Automatisierung geprägten 24/7-Arbeitswelt Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Kommunikation und Resilienz immer wichtiger werden.

Ein weiteres wichtiges Schulungsfeld sind Digitalkompetenzen, sowohl für Anwender:innen als auch für IT-Expert:innen. Die Digitalisierung führt dazu, dass sich Arbeitsabläufe in den Unternehmen immer wieder verändern. In jedem dritten Unternehmen wandeln sich infolge der Digitalisierung ganze Berufsbilder. Überrascht hat uns die Zurückhaltung beim Megathema Künstliche Intelligenz. Erst in jedem achten Unternehmen haben Mitarbeitende bereits KI-Weiterbildungen besucht, bei weiteren sechs Prozent ist das konkret geplant. Zwar erwarten viele Befragte einen steigenden Weiterbildungsbedarf, aber die Ergebnisse decken sich mit anderen Studien, die eine eher abwartende Haltung beim Einsatz der Technologie aufzeigen. Im Fokus steht die ökologische und soziale Nachhaltigkeit. Für zwei von drei Unternehmen ist das

ein wichtiges Weiterbildungsthema. Schulungen zu Umwelt-, Energie- oder Abfallmanagement sind weit verbreitet. Hier spüren die Unternehmen direkt eine Entlastung bei den Kosten, wenn sie Ressourcen einsparen. Gleichzeitig leisten sie einen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz.

Obwohl die Unternehmen ihre eigene Verantwortung sehen, wünschen sie sich mehr Unterstützung von der Politik. Die Bundesregierung hat mit ihrer Weiterbildungsstrategie einen Schritt in die richtige Richtung gemacht. Jetzt kommt es auf eine zügige Umsetzung an. Derzeit nehmen in Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten etwa die Hälfte der Mitarbeitenden an einer Weiterbildung teil. Diese Quote will die Bundesregierung bis 2030 auf 65 Prozent steigern. Dafür brauchen wir ein neues Mindset: Berufliche Weiterbildung muss aktiv gefördert werden. Neben einer breiten finanziellen Förderung vor allem für KMU muss die angekündigte Bildungsteilzeit kommen. Sie würde Arbeitnehmer:innen mehr Zeit und finanzielle Sicherheit für berufliche Fortbildungen geben.

Die TÜV-Akademien bieten ein breites Angebot an Themen und Formaten, um Erwerbstätige fit zu machen für die Arbeitswelt von heute und morgen. Sie tragen ihren Teil dazu bei, dass wir ein „Weiterbildungsland“ werden, in dem berufsbegleitendes Lernen eine Selbstverständlichkeit ist.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!



Herzlich
Ihr Dr. Joachim Bühler
CEO TÜV-Verband e.V.

Kernergebnisse

54%

sehen die Verantwortung für Weiterbildung auch bei der Politik

78%

haben Formen von New Work in den Arbeitsalltag integriert

77%

gewähren Mitarbeitenden drei oder mehr Tage pro Jahr für Weiterbildungen

65%

sind nicht zufrieden mit der staatlichen Förderung der Weiterbildung in Unternehmen

75%

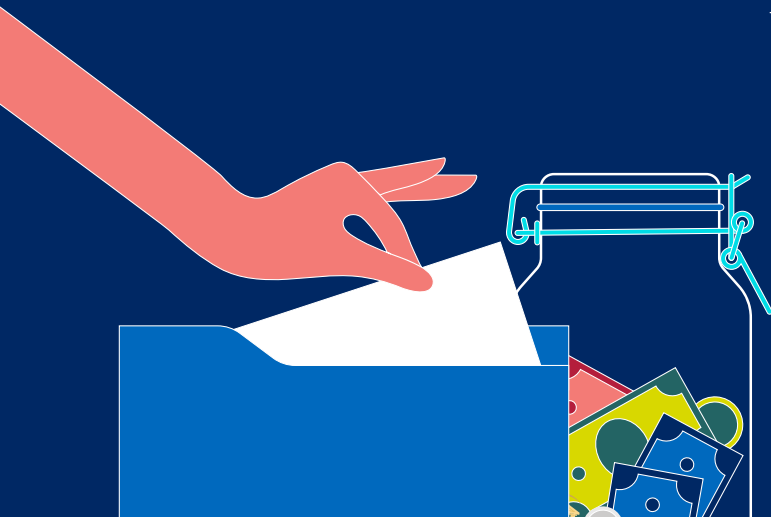
fühlen sich weniger gut oder schlecht informiert über staatliche Weiterbildungsförderung

72%

erwarten eine deutschlandweite Bildungsoffensive für den Umgang mit KI

75%

bieten allen Mitarbeitenden Fortbildungen an



71%

investieren verstärkt in die Weiterbildung der Beschäftigten

68%

der Unternehmen haben keine Weiterbildungsstrategie

18%

bieten KI-Weiterbildungen an oder planen dies

93%

der Unternehmen ist die Weiterbildung von Mitarbeitenden wichtig



62%

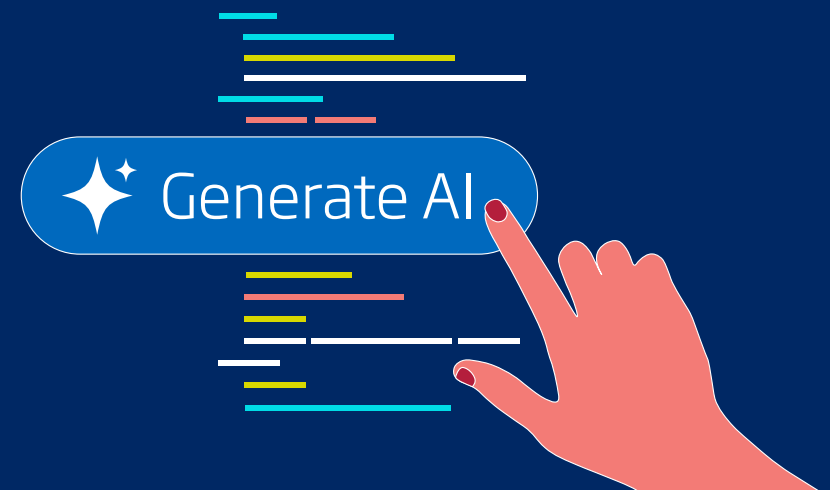
gewähren den Mitarbeitenden ein Weiterbildungsbudget von bis zu 1.000 Euro

56%

bevorzugen kombinierte Präsenz- und Online-Lernformate (Blended Learning)

92%

der Firmen zielen mit Weiterbildungen darauf ab, die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten



Bedeutung von Weiterbildung in Unternehmen

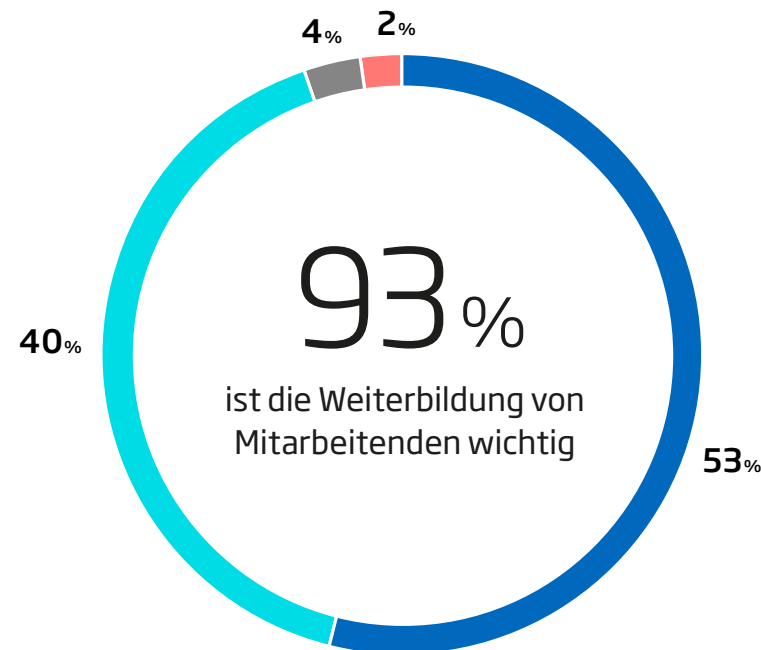


1

Fast allen Unternehmen ist Weiterbildung wichtig

Bedeutung von Weiterbildung der Mitarbeitenden

- Sehr wichtig
- Eher wichtig
- Weniger wichtig
- Unwichtig

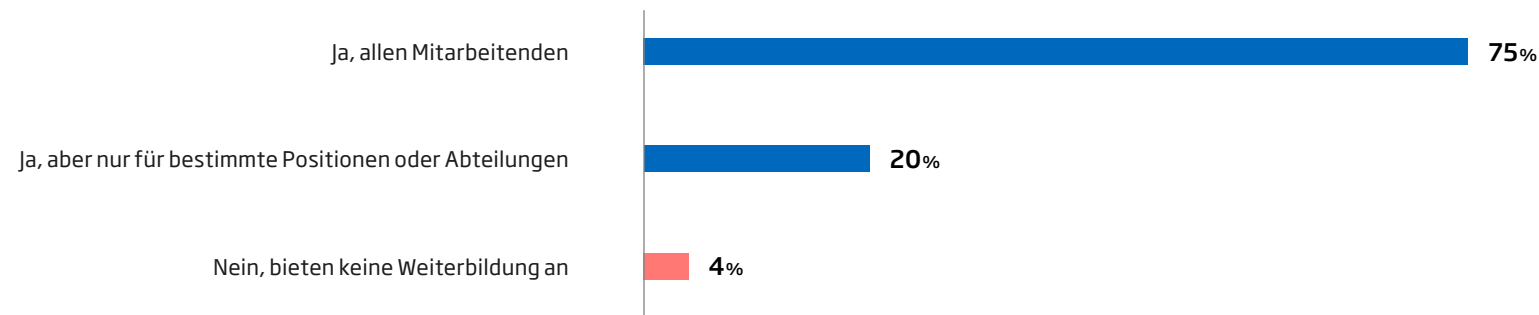


Die breite Mehrheit der Firmen befürwortet Investitionen in das berufliche Know-how der Belegschaft.

Die Weiterbildung der Beschäftigten hat in der deutschen Wirtschaft eine überragende Bedeutung. Eine breite Mehrheit bezeichnet sie als sehr wichtig (53 Prozent) oder als wichtig (40 Prozent). Besonders hohen Wert auf Fortbildungen legt der Dienstleistungssektor - hier sehen dies fast zwei Drittel der Unternehmen (65 Prozent) als sehr wichtig an. Auch die öffentliche Verwaltung liegt in diesem Punkt über dem Durchschnitt (59 Prozent) - im Gegensatz zur Branche Energie, Bau, Verkehr, wo nur gut ein Drittel der Unternehmen Weiterbildung als sehr wichtig erachtet (38 Prozent).

Drei Viertel der Unternehmen bieten Weiterbildung für alle

Zielgruppen von Weiterbildungsangeboten

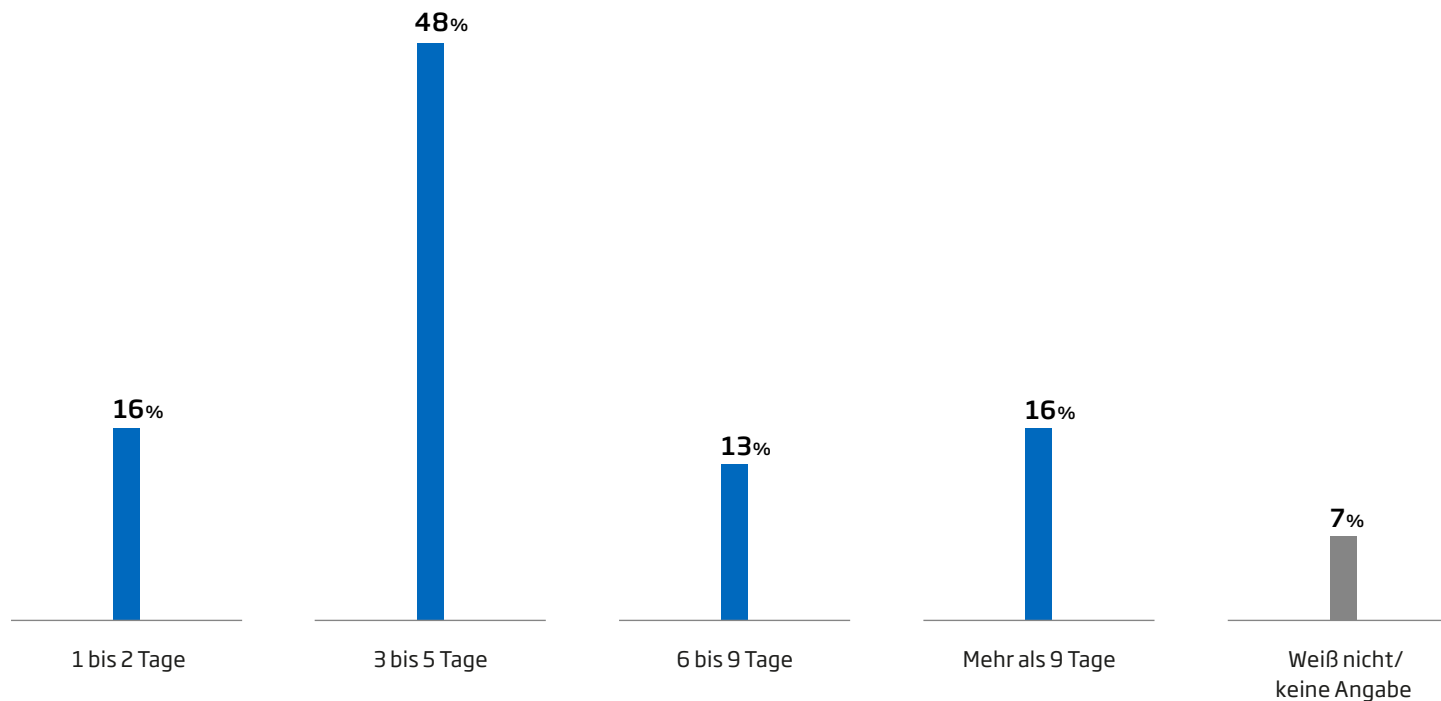


Fortbildungsangebote für alle Beschäftigten sind die Regel in der deutschen Wirtschaft. Der Dienstleistungssektor stellt sich hier am breitesten auf.

Werden Weiterbildungen für die gesamte Belegschaft oder nur für ausgewählte Beschäftigte angeboten? In einer deutlichen Mehrheit der Unternehmen wird hier kein Unterschied gemacht - drei Viertel haben für alle Mitarbeitenden Fortbildungsangebote (75 Prozent). Deutlich über dem Durchschnitt liegt der Dienstleistungssektor (83 Prozent), deutlich darunter der Handel (65 Prozent). Mit Blick auf die Beschäftigtenzahl zeigen sich kaum Unterschiede. Sektorübergreifend schult jeder fünfte Betrieb nur das Personal in bestimmten Positionen oder Abteilungen.

Die Mehrheit der Betriebe ermöglicht pro Jahr drei oder mehr Tage Fortbildung

Durchschnittliche Zahl der Arbeitstage pro Jahr, die Mitarbeitende für ihre berufliche Weiterbildung nutzen können

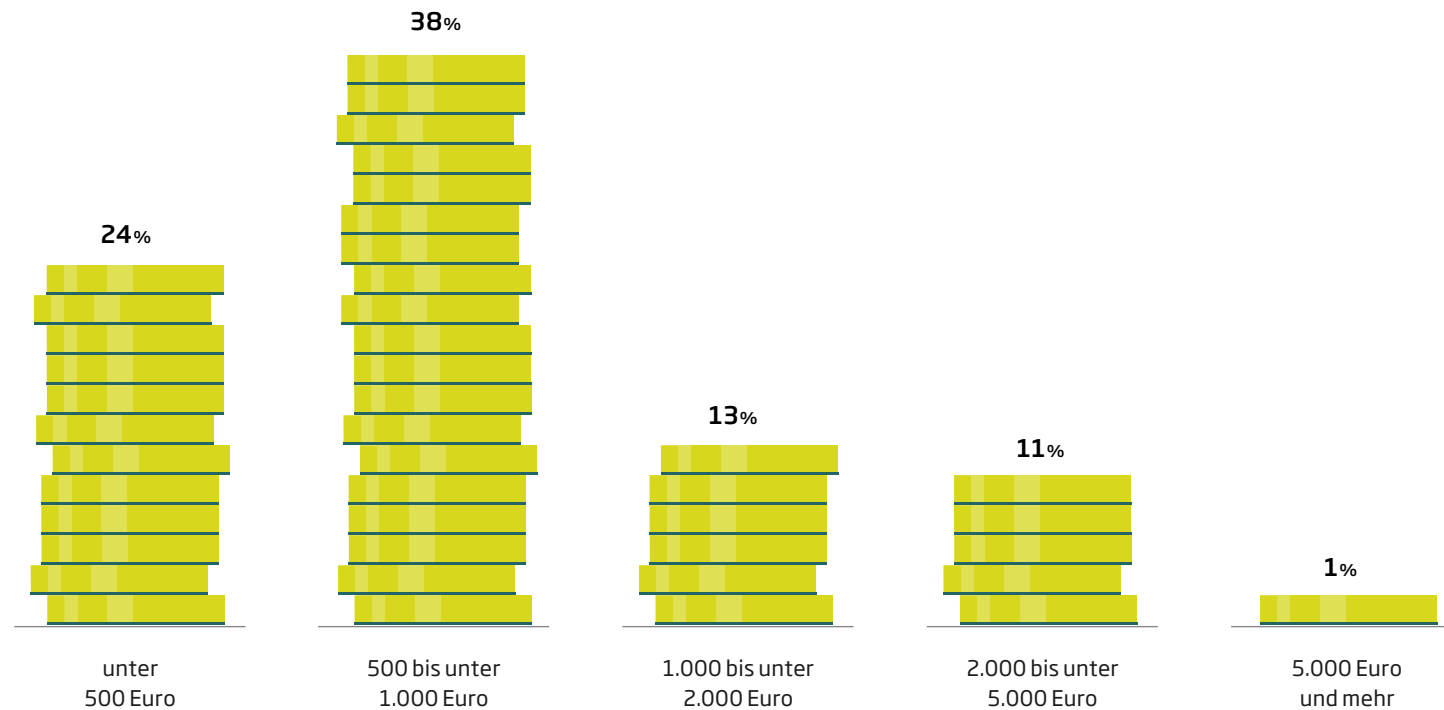


Nur etwa jedes sechste Unternehmen bleibt bei der Weiterbildung unter der Schwelle von drei Tagen. Besonders intensiv bilden das produzierende Gewerbe und die öffentliche Verwaltung weiter.

Drei bis fünf Tage – das ist der Zeitraum, den Unternehmen ihren Beschäftigten am häufigsten für die individuelle berufliche Weiterbildung gewähren. Für fast die Hälfte gilt dieser Wert. Etwa jedes sechste Unternehmen bietet ein bis zwei Tage – oder aber mehr als neun Tage (je 16 Prozent). Am geringsten wird ein Zeitraum von sechs bis neun Tagen ermöglicht (13 Prozent). Die höchsten Werte für mehr als sechs Tage Weiterbildung finden sich in der öffentlichen Verwaltung (36 Prozent) und im produzierenden Gewerbe (34 Prozent).

Den meisten Beschäftigten stehen bis zu 1.000 Euro für Fortbildungen zur Verfügung

Höhe des jährlichen Weiterbildungsbudgets pro Mitarbeiter:in

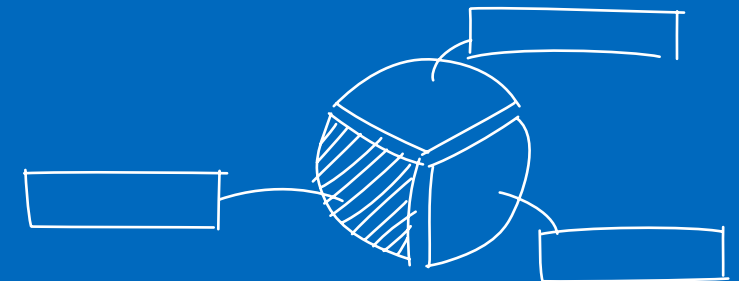
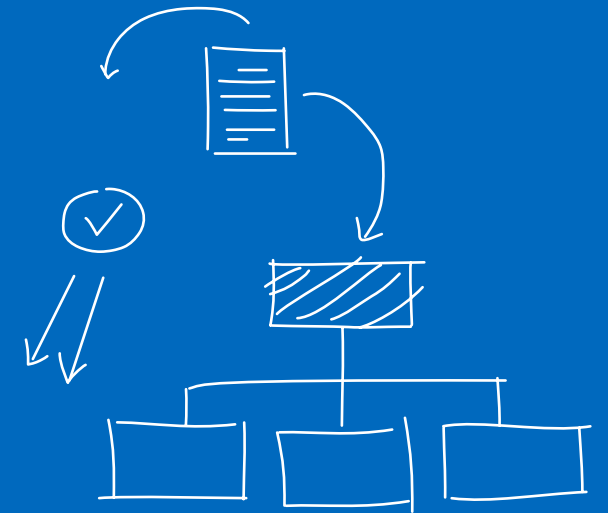
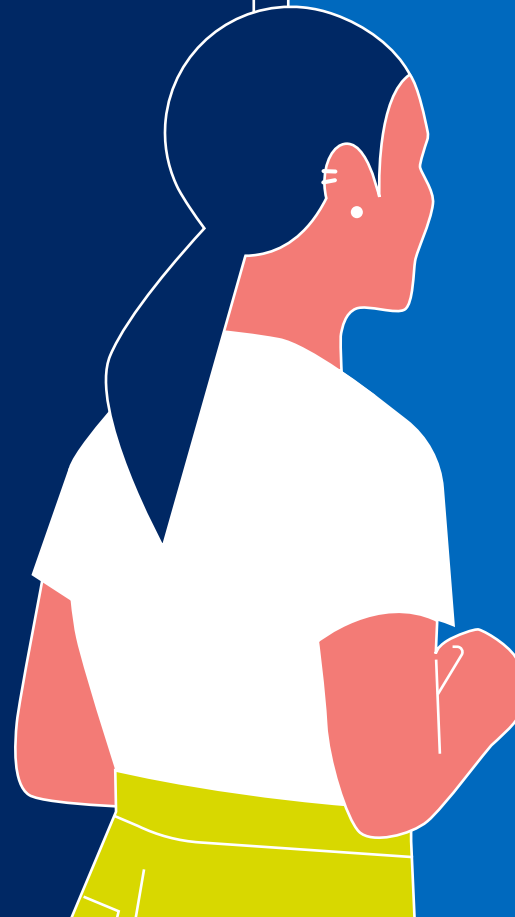


Knapp zwei Drittel der Unternehmen gewähren Mitarbeitenden jeweils Weiterbildungsbudgets im dreistelligen Bereich. Kleine Betriebe stellen am häufigsten mehr als 2.000 Euro bereit.

Bis zu 1.000 Euro für die Weiterbildung im Jahr pro Mitarbeiter:in – dies gilt für die überwiegende Mehrheit der Unternehmen (62 Prozent). Am häufigsten erhalten Beschäftigte zwischen 500 und 1.000 Euro (38 Prozent). Ein jährliches Fortbildungsbudget von 2.000 Euro und mehr gibt es in knapp jedem achten Unternehmen (12 Prozent). Hier liegen kleinere Unternehmen mit 20 bis 49 Mitarbeitenden über dem Durchschnitt (14 Prozent) und deutlich vor Firmen mit 250 und mehr Beschäftigten (5 Prozent).

Organisatorische Umsetzung von Fortbildungen

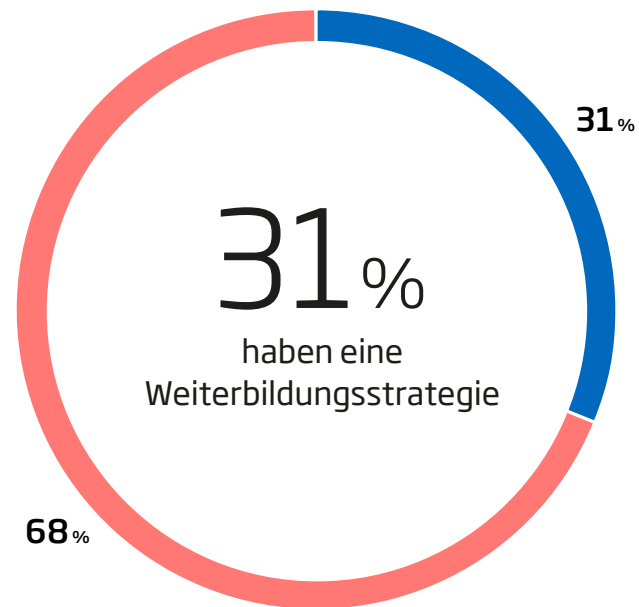
2



Ein knappes Drittel hat eine Weiterbildungsstrategie

Anteil der Unternehmen mit einer Weiterbildungsstrategie

- Ja
- Nein

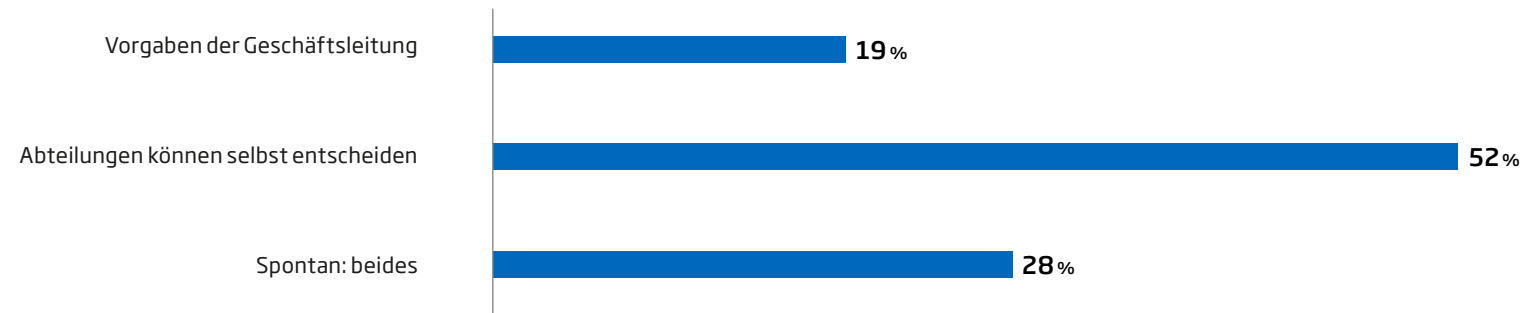


Unternehmen mit schriftlich fixierten Leitlinien für die Weiterbildung sind in der Minderheit. Am häufigsten haben größere Unternehmen eine Strategie formuliert.

Bei der strategischen Verankerung der Weiterbildungsstrategie gehen große Betriebe voran. Knapp die Hälfte der Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten hat entsprechende Leitlinien schriftlich fixiert (49 Prozent). Bei den Unternehmen mit 20 bis 49 Beschäftigten ist dies nur bei einem guten Viertel (27 Prozent) der Fall. Im Durchschnitt hat ein knappes Drittel eine Weiterbildungsstrategie (31 Prozent). Deutlich über dem Durchschnitt liegt die öffentliche Verwaltung (47 Prozent), deutlich unter dem Mittelwert liegt der Sektor Energie, Bau, Verkehr (20 Prozent).

Überwiegend entscheiden die Abteilungen selbst über Inhalte

Wer über die Inhalte der beruflichen Weiterbildung entscheidet



Rund die Hälfte der Unternehmen überlässt den Mitarbeitenden die Festlegung, worum es in Schulungen gehen soll. Die größte Autonomie gewähren das produzierende Gewerbe und der Dienstleistungssektor.

Was sind die Inhalte der individuellen beruflichen Fortbildung? In gut der Hälfte der Unternehmen können dies die Abteilungen selbst festlegen (52 Prozent). Bei knapp jedem fünften Unternehmen entscheidet darüber die Geschäftsführung. In einem Viertel der Firmen ist beides der Fall – es gibt sowohl Fälle, in denen die Geschäftsleitung Vorgaben macht, als auch eine unabhängige Festlegung durch die Abteilungen. Dieses Modell findet sich am häufigsten (37 Prozent) in der öffentlichen Verwaltung.

Individuelle Schulungen sind der Schwerpunkt

Angebot an Weiterbildungen in Unternehmen



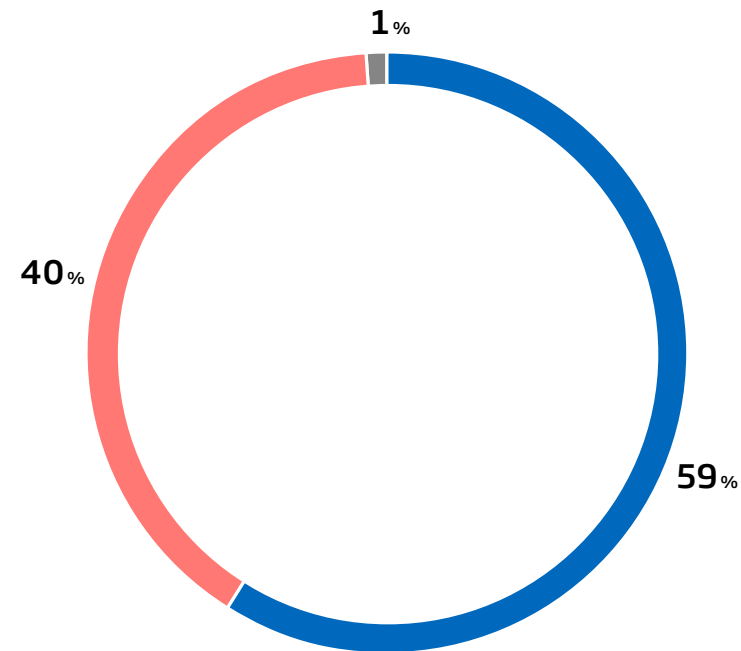
Viele Unternehmen kombinieren auf einzelne Personen abgestimmte Fortbildungen mit abteilungs- und bereichsübergreifenden Angeboten.

Genau auf den Bedarf der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters abgestimmte Inhalte – darauf setzt die breite Mehrheit der Unternehmen. In mehr als neun von zehn Firmen wird individuell geschult (94 Prozent). Parallel dazu haben auch abteilungsinterne Weiterbildungen einen hohen Stellenwert – 70 Prozent der Unternehmen nutzen diese. Bereichsübergreifend findet in gut der Hälfte der Betriebe Weiterbildung statt (52 Prozent). Deutlich über dem Durchschnitt liegen hier größere Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten (76 Prozent) – ebenso wie bei den abteilungsinternen Fortbildungen (89 Prozent).

Weiterbildung ist häufig fester Bestandteil von Mitarbeiter:innen-Gesprächen

Vorgaben für Mitarbeiter:innen-Gespräche zu individuellen Weiterbildungen

- Ja
- Nein
- Weiß nicht



In mehr als der Hälfte der Firmen sind Vorgesetzte angehalten, mit Mitarbeiter:innen auch über deren Fortbildung zu sprechen.

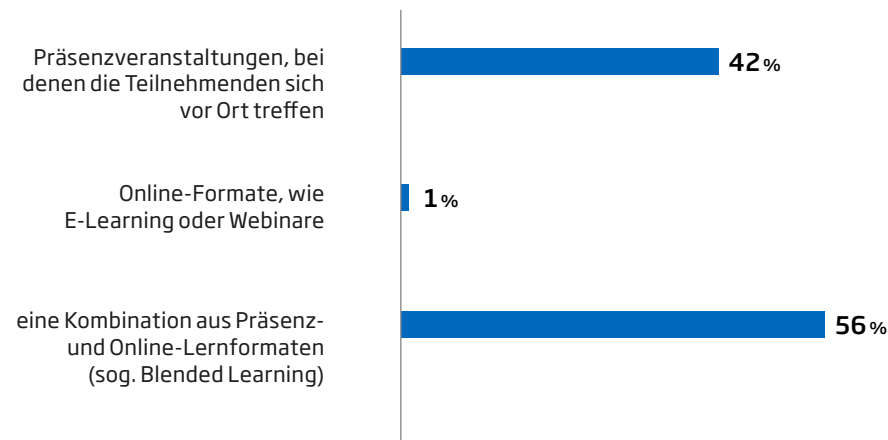
Ein regelmäßiger Austausch zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten über die individuelle berufliche Weiterbildung – in vielen Unternehmen ist das selbstverständlich. Deutlich mehr als die Hälfte der Firmen hat entsprechende Vorgaben (59 Prozent). Vorreiter sind hier die öffentliche Verwaltung (75 Prozent) und der Dienstleistungssektor (74 Prozent). Besonders häufig ist die Verankerung von Weiterbildungsmöglichkeiten in Mitarbeiter:innen-Gesprächen bei Unternehmen, die eine Weiterbildungsstrategie haben (79 Prozent).

Mehrheit bevorzugt Kombi-Formate aus Online- und Präsenz-Lernen

Präferenzen bei Weiterbildungsformaten

56%

bevorzugen kombinierte
Online- und Präsenz-
Lernformate



Reine Online-Fortbildungen bringen nicht den optimalen Lernerfolg. Die Unternehmen bevorzugen Hybrid-Angebote und reine Vor-Ort-Schulungen.

Online-Lernen hat sich in den vergangenen Jahren etabliert. Allerdings verspricht sich nur eine verschwindend geringe Zahl der Befragten hiervon den besten Fortbildungserfolg. Anders ist die Lage, wenn Online- und Präsenz-Angebote kombiniert werden. Das sogenannte Blended Learning steht hoch im Kurs – gut die Hälfte der Unternehmen hat hier mit Blick auf die Effektivität der Methode die höchsten Erwartungen. Auch reine Präsenzveranstaltungen schneiden gut ab – vier von zehn Befragten gehen hier von den besten Lernergebnissen aus.

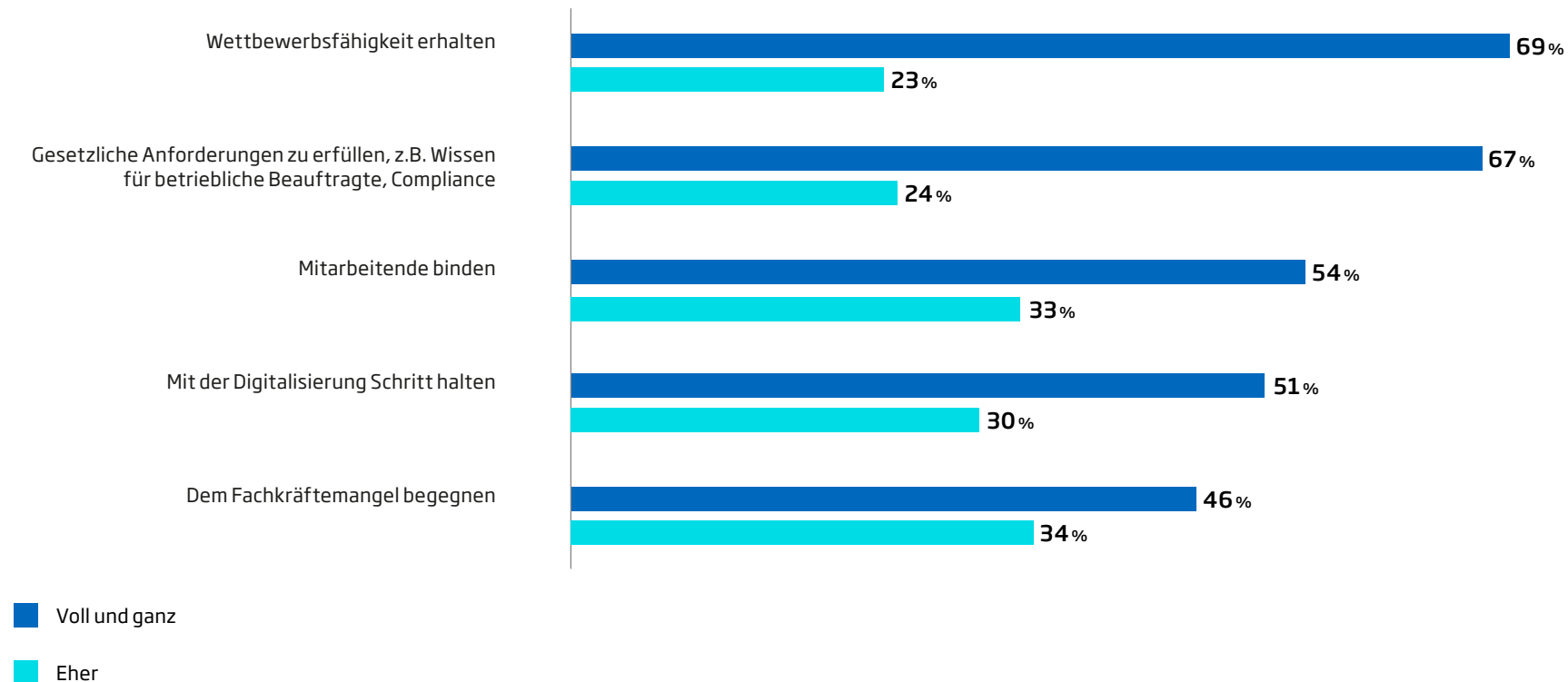
Neue Skills für eine neue Zeit

3



Wichtigstes Ziel ist der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit

Ziele der beruflichen Weiterbildung in Unternehmen

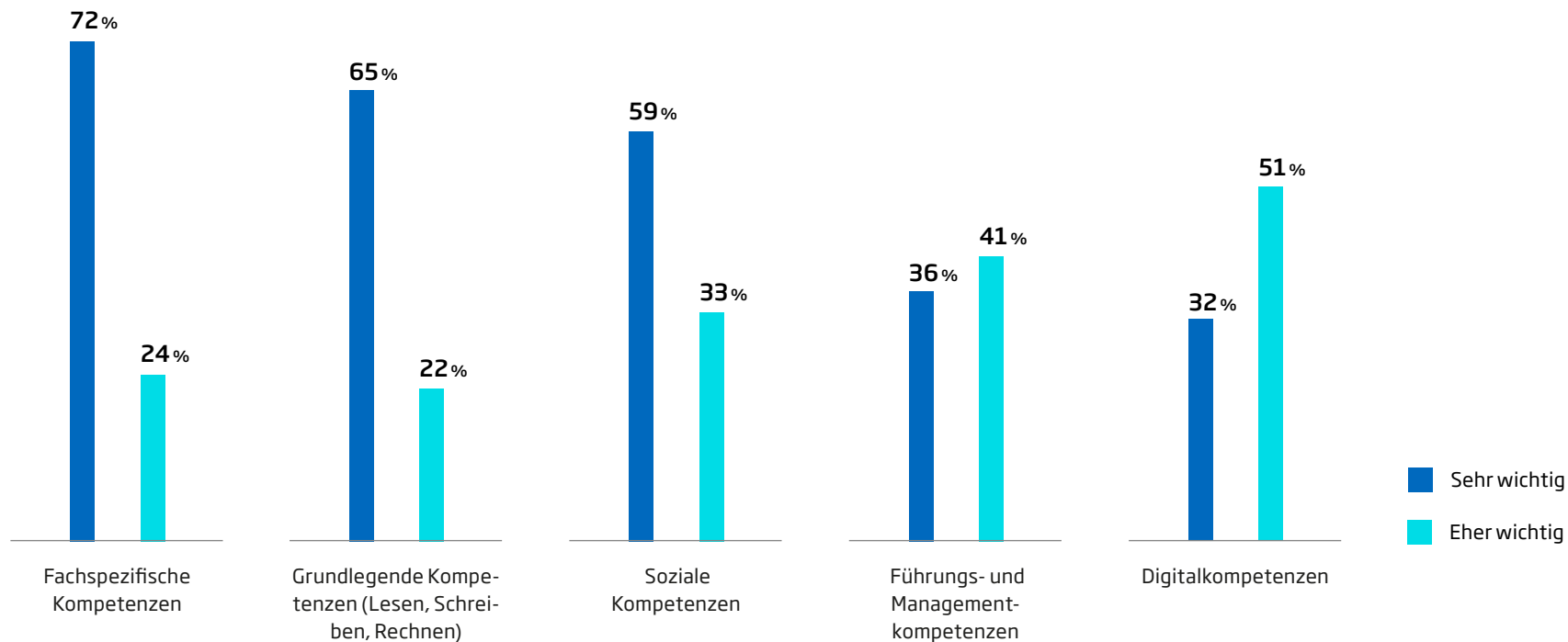


Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und Compliance sind die wichtigsten Gründe für Investitionen in die berufliche Fortbildung der Belegschaft.

Entscheider:innen haben die Zukunft ihres Unternehmens im Blick, wenn sie in die Weiterbildung der Belegschaft investieren. Gut neun von zehn Befragten stimmen der Aussage zu, dass erhöhtes Know-how dazu beiträgt, die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Ebenso wichtig sind Fortbildungen, etwa für betriebliche Beauftragte, um gesetzliche Anforderungen wie Compliance-Richtlinien zu erfüllen. Nahezu auf demselben Niveau liegt die Einschätzung mit Blick auf die Bindung von Mitarbeitenden. Allerdings ist hier der Anteil der Unternehmen, die „voll und ganz“ zustimmen niedriger. Weitere Motive für berufliche Weiterbildungen sind für jeweils vier von fünf Befragten die Digitalisierung und mehr Resilienz gegen den Fachkräftemangel.

Fachkompetenz hat für Unternehmen die höchste Bedeutung

Bedeutung einzelner Kompetenzen der Mitarbeitenden für Unternehmen

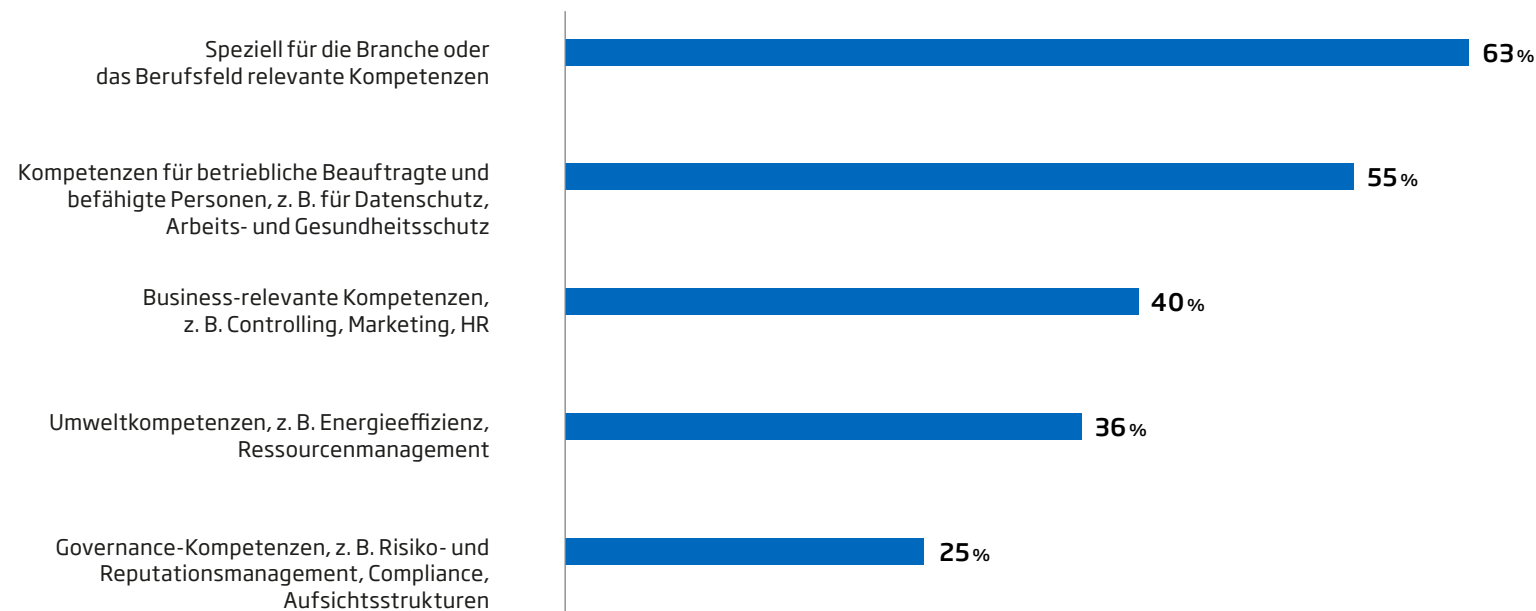


Neben dem fachlichen Know-how sind den Unternehmen die Grundbildung und die sozialen Fähigkeiten der Beschäftigten besonders wichtig.

Lesen, Schreiben, Rechnen – für knapp zwei Drittel der Unternehmen (65 Prozent) hat die Grundbildung der Beschäftigten eine sehr hohe Bedeutung. Höher liegt der Wert nur bei fachspezifischen Fähigkeiten (72 Prozent). Soziale Kompetenzen rangieren mit 59 Prozent noch vor Digital-Know-how mit 32 Prozent. Führungs- und Managementkompetenzen der Beschäftigten haben für ein gutes Drittel der Unternehmen höchste Priorität (36 Prozent).

Größter Bedarf bei Branchen- und Führungskompetenzen

Fachliche Kompetenzen



Wenn es um fachliche Fähigkeiten geht, hat spezielles Know-how für die Branche oder das Berufsfeld die höchste Priorität.

Den Job beherrschen – so lautet das oberste Ziel der beruflichen Fortbildung in Unternehmen. Fast zwei Drittel der Unternehmen sehen großen Weiterbildungsbedarf bei Kompetenzen, die für das Berufsfeld oder die Branche von Bedeutung sind (63 Prozent). Im Bereich der Fachkompetenzen gibt es darüber hinaus einen hohen Bedarf für die Weiterbildung von betrieblichen Beauftragten, die etwa für Arbeitssicherheit, Datenschutz oder Gesundheitsschutz verantwortlich sind (55 Prozent). Die Bedeutung dieser Themen ist im Zuge neuer gesetzlicher Regelungen und der Pandemie deutlich gewachsen. Business-relevante Kompetenzen wie Controlling oder Personalwesen folgen mit deutlichem Abstand (40 Prozent).

Größter Bedarf bei Branchen- und Führungskompetenzen

Persönliche Kompetenzen

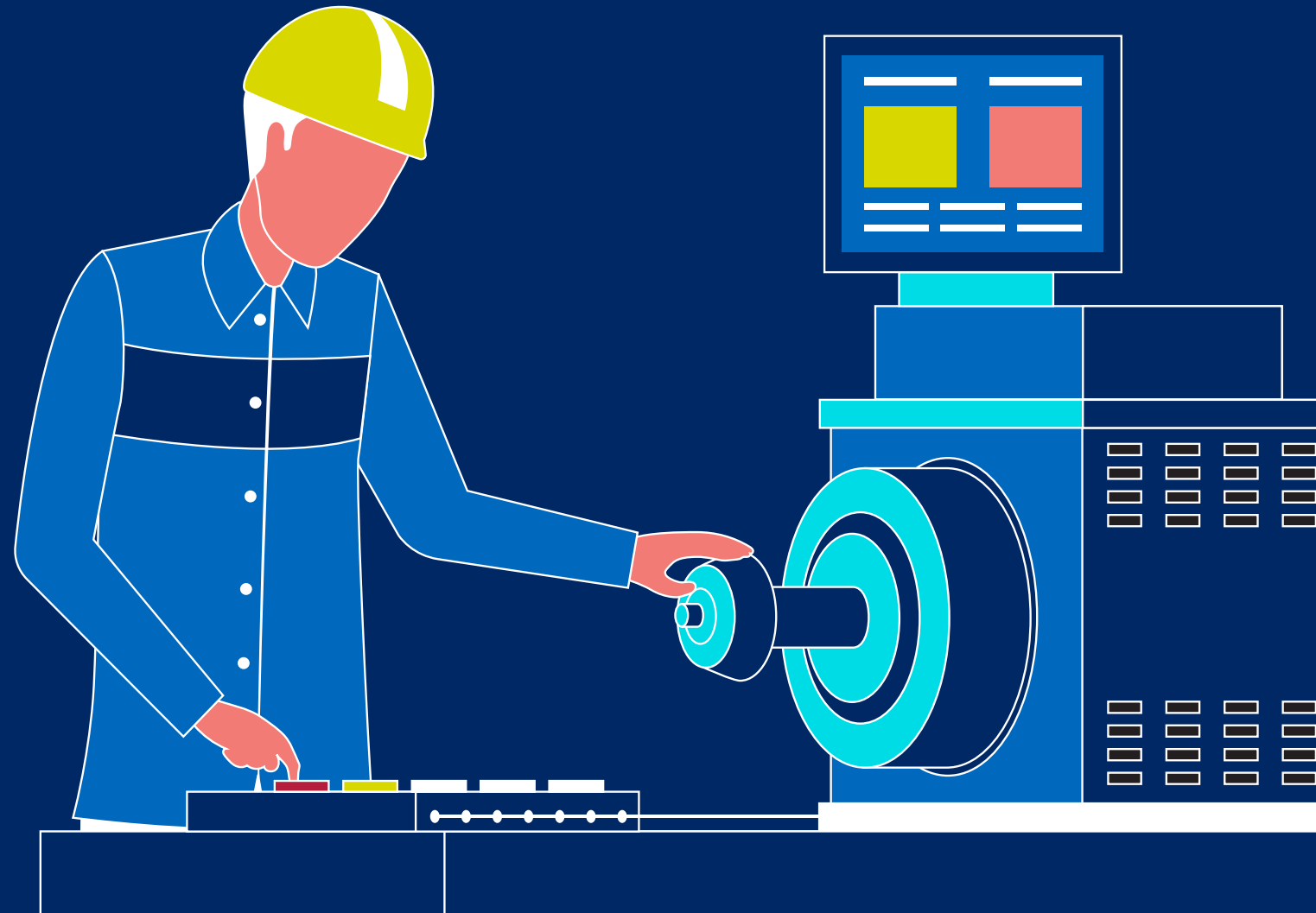


Technik- und Digitalkompetenzen



Bei den technischen Fähigkeiten sollen mit Fortbildungen vor allem Digitalkompetenzen der Mitarbeitenden erhöht werden – das Spektrum reicht hier von grundlegenden Kenntnissen der Anwender:innen bis hin zu vertieftem IT-Know-how. Aber auch bei anderen allgemeinen oder branchenspezifischen technischen Kompetenzen haben viele Unternehmen einen großen Bedarf für zusätzliches Know-how (57 Prozent). Mit Blick auf die Entwicklung von Teams sowie die Lösung von Konflikten: Hier sehen Unternehmen den größten Bedarf für Weiterbildungsangebote, die auf die persönliche Entwicklung abzielen (62 Prozent). Doch auch bei Soft Skills – von Kommunikation über Teamfähigkeit bis hin zu Kreativität und Sprachkenntnissen – sieht eine Mehrheit noch Potenzial für Fortbildungen (56 Prozent).

Mit Know-how gegen den Fachkräftemangel



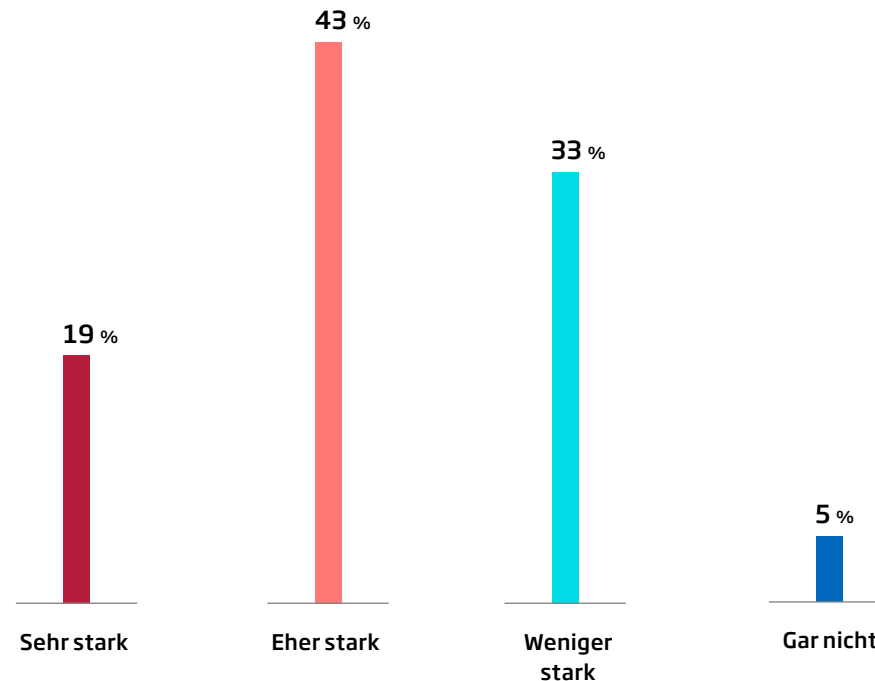
4

Fast zwei Drittel der Unternehmen leiden unter dem Fachkräftemangel

Grad der Betroffenheit vom Fachkräftemangel

62%

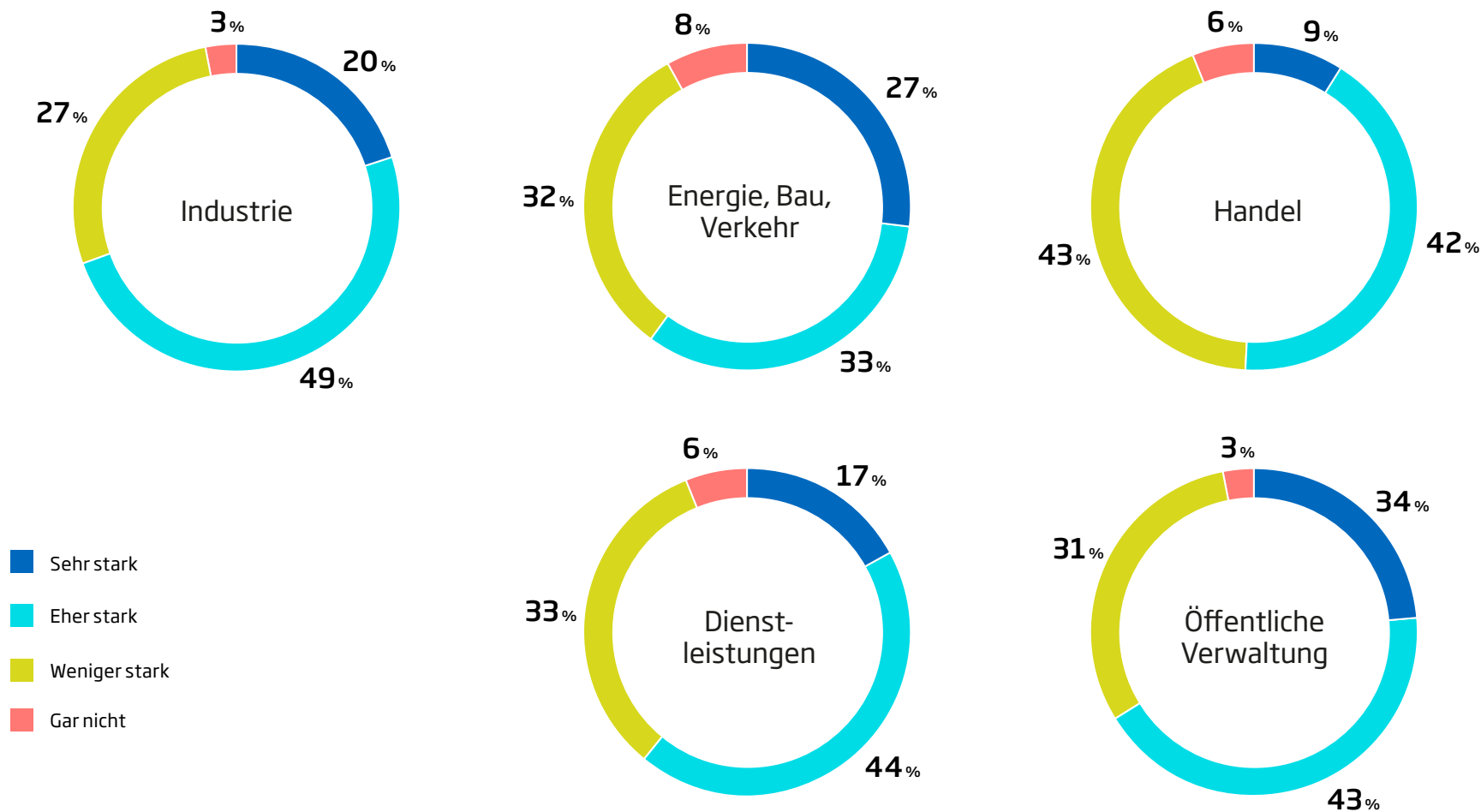
berichten von sehr/eher starkem Fachkräftemangel



Der Mangel an qualifiziertem Personal trifft einen Großteil der Wirtschaft. Besonders stark betroffen sind größere Firmen.

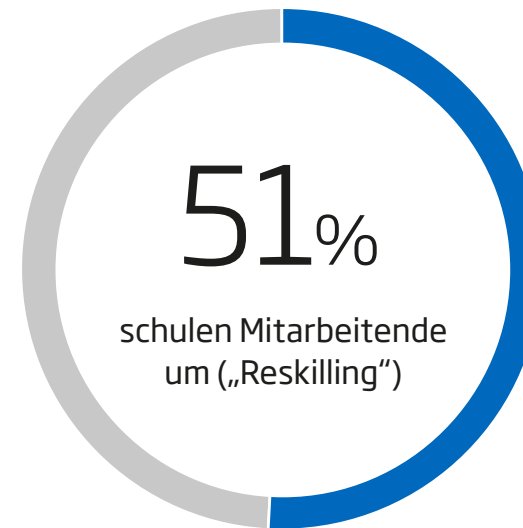
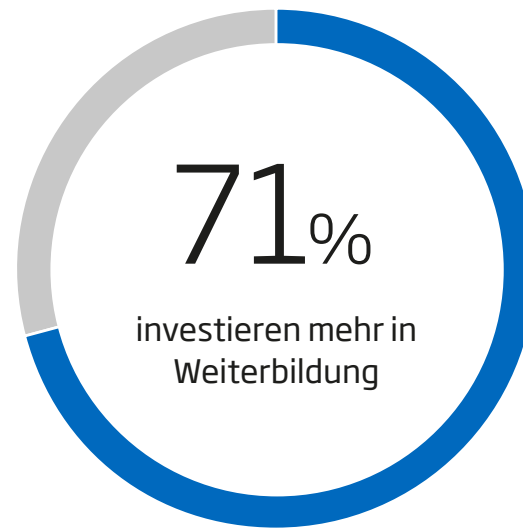
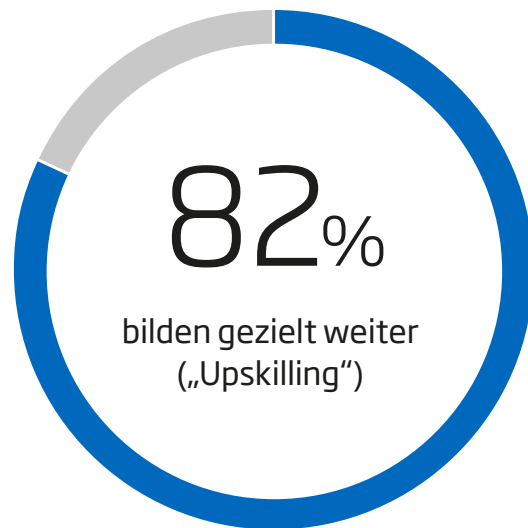
Der Mangel an qualifiziertem Personal bereitet knapp zwei von drei Unternehmen Probleme (62 Prozent): Etwa ein Fünftel (19 Prozent) der Unternehmen gibt an, dass sie sehr stark vom Fachkräftemangel betroffen sind. Gut zwei Fünftel sind eher stark betroffen (43 Prozent). Überhaupt nicht zu spüren bekommt nur jedes zwanzigste Unternehmen das Fehlen geeigneter Arbeitskräfte (5 Prozent). Besonders stark sind die Auswirkungen auf große Firmen ab 250 Beschäftigten – fast ein Drittel von ihnen sieht sehr starke (31 Prozent) und gut die Hälfte eher starke Auswirkungen (54 Prozent).

Fast zwei Drittel der Unternehmen leiden unter dem Fachkräftemangel



Mit mehr Know-how dem Fachkräftemangel begegnen

Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel



Mehr Geld für Weiterbildung und zielgerichtete Schulungen - mit dieser Strategie wollen die Firmen dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Die Potenziale der Beschäftigten heben, um dem Fachkräftemangel zu begegnen - dieses Ziel verfolgen fast alle Unternehmen. Nur 5 Prozent ergreifen keinerlei Maßnahmen. 71 Prozent haben ihre Investitionen in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden erhöht. Gut vier von fünf Unternehmen bilden Mitarbeitende weiter, die nicht (mehr) ausreichend qualifiziert sind (82 Prozent). Und gut jedes zweite Unternehmen schult Mitarbeitende um, um sie für neue bzw. veränderte Berufsbilder fit zu machen (51 Prozent). Große Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden ermöglichen Umschulungen mit einem Anteil von 64 Prozent überdurchschnittlich häufig.

Neue Anforderungen durch Digitalisierung und KI



5

Digitalisierung erfordert neue Qualifikationen

Auswirkungen der Digitalisierung auf Unternehmen

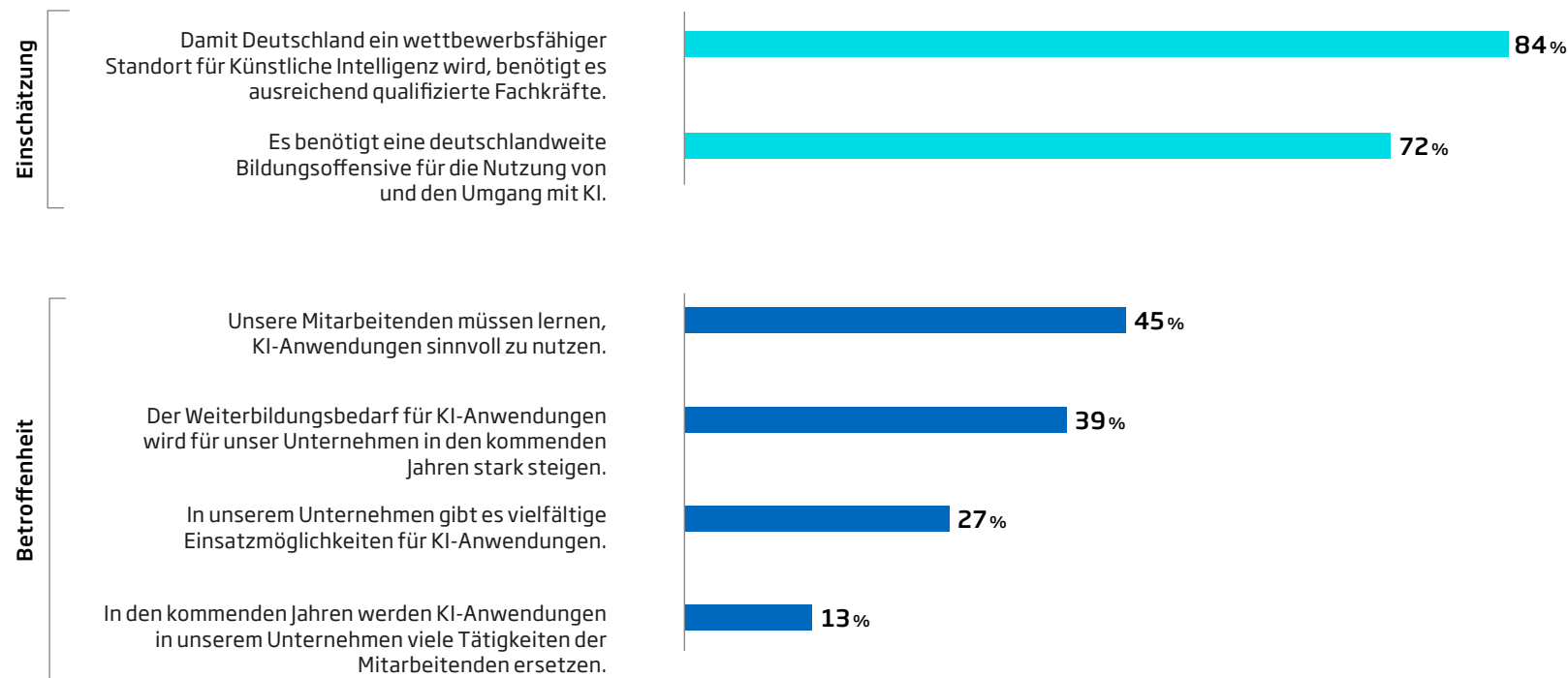


Die zunehmende Nutzung von digitalen Technologien erfordert ein Umsteuern bei den Prozessen in Unternehmen. Beschäftigte benötigen deshalb neue Fähigkeiten.

Die Digitalisierung zwingt Unternehmen zum Umdenken. Denn der verstärkte IT-Einsatz führt zu Veränderungen der Arbeitsabläufe bzw. Prozesse – diese Einschätzung teilen 58 Prozent der Befragten. Vor allem große Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden beschreiben diesen Wandel (70 Prozent). Parallel entstehen nach Einschätzung von gut der Hälfte der Unternehmen neue Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten (51 Prozent). Immerhin fast jedes dritte Unternehmen erwartet, dass sich Berufsbilder in ihrer Branche verändern. Gut jedes vierte Unternehmen geht davon aus, dass als Folge der Digitalisierung viele Tätigkeiten automatisiert bzw. ersetzt werden.

Die KI-Revolution steht noch am Anfang

Einstellung der Unternehmen zu Künstlicher Intelligenz



Der Erfolg von Künstlicher Intelligenz hängt nach Ansicht der Unternehmen besonders von den politischen Rahmenbedingungen ab. Sie fordern eine bundesweite Bildungsinitiative.

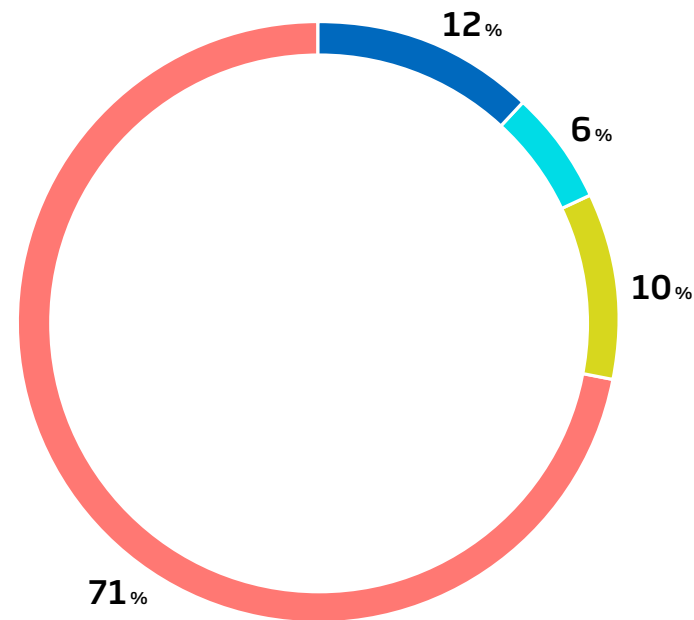
Die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland hängt bei der Künstlichen Intelligenz (KI) davon ab, dass es ausreichend qualifizierte Fachkräfte gibt – diese Ansicht teilt die überwiegende Mehrheit der Unternehmen (84 Prozent). Damit KI sinnvoll genutzt werden kann, befürworten knapp drei Viertel der Befragten eine deutschlandweite Bildungsinitiative (72 Prozent).

Mit Blick auf den eigenen Betrieb sind die Befragten zurückhaltender. Nur gut jede:r vierte Befragte sieht in seinem Unternehmen vielfältige Einsatzmöglichkeiten für KI. Dennoch ist knapp jede:r Zweite der Meinung, dass die Beschäftigten lernen müssen, KI-Anwendungen sinnvoll zu nutzen (45 Prozent), 39 Prozent erwarten einen stark steigenden Weiterbildungsbedarf in diesem Bereich in den kommenden Jahren. Bei den großen Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden sind es 56 Prozent. Im Branchenvergleich liegt der Dienstleistungssektor vorne: 51 Prozent erwarten einen stark steigenden Schulungsbedarf für KI-Anwendungen. Die Wirtschaftszweige Energie, Bau und Verkehr sehen mit 24 Prozent den geringsten Bedarf.

Etwa jedes achte Unternehmen bietet KI-Weiterbildungen an

Bedarf an Weiterbildungen im Bereich Künstliche Intelligenz

- Mitarbeitende haben bereits KI-Weiterbildungen besucht
- Besuch ist konkret geplant
- Bedarf wird aktuell ermittelt
- Aktuell besteht kein Bedarf



Unternehmen, die ihre Beschäftigten im Umgang mit Künstlicher Intelligenz schulen oder dies planen, sind in der Minderheit. Die deutliche Mehrheit sieht hier derzeit keinen Bedarf.

Die Belegschaft fit machen für Künstliche Intelligenz – das geschieht derzeit bei knapp jedem achten Unternehmen (12 Prozent). Bei weiteren 6 Prozent sind KI-Weiterbildungen konkret in Planung. Jedes zehnte Unternehmen ist noch dabei, den Bedarf zu ermitteln (10 Prozent). Für die überwiegende Mehrheit dagegen sind Fortbildungen für den Umgang und die Nutzung von KI aktuell kein Thema – fast drei Viertel sehen im Moment keine Notwendigkeit dazu. Vorreiter bei KI-Schulungen ist die Dienstleistungsbranche – hier ist ein Viertel der Unternehmen bereits aktiv (25 Prozent). Die Industrie liegt mit 10 Prozent ebenso unter dem Schnitt wie der Handel (5 Prozent). Im Sektor Energie, Bau, Verkehr sind es erst 3 Prozent. Überraschend ist, dass es keine größeren Unterschiede nach Unternehmensgröße gibt. Lediglich bei der Ermittlung des Bedarfs liegen die großen Unternehmen mit einem Anteil von 20 Prozent deutlich über dem Schnitt.

Nachhaltigkeit wird Schwerpunkt für Fortbildungen

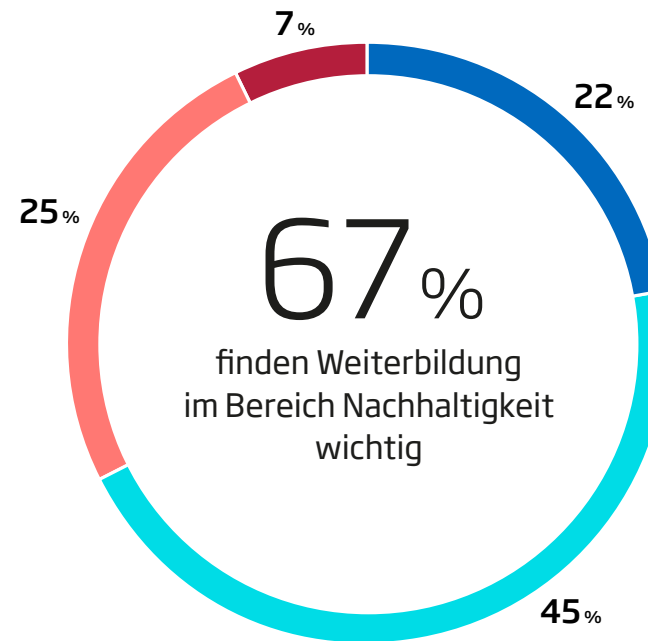
6



Weiterbildung im Bereich Nachhaltigkeit hat hohen Stellenwert

Bedeutung von Weiterbildung im Bereich Nachhaltigkeit

- Sehr wichtig
- Eher wichtig
- Weniger wichtig
- Unwichtig



Für gut zwei Drittel der Unternehmen sind Nachhaltigkeitsschulungen wichtig - mit zunehmender Firmengröße wächst auch die Bedeutung der Fortbildungen in diesem Bereich.

Umweltschutz mit dem Geschäftserfolg verknüpfen und dabei auch Arbeitsbedingungen von Mitarbeitenden und Lieferanten berücksichtigen - auf drei Ebenen ist Nachhaltigkeit in der Wirtschaft verankert: ökologisch, ökonomisch und sozial. Gut zwei Drittel der Unternehmen erachten Weiterbildung auf diesem Feld als eher wichtig oder sehr wichtig. Dass gar keine Notwendigkeit für Schulungen gesehen wird, ist die Ausnahme. Dabei nimmt der Fortbildungsbedarf mit der Unternehmensgröße zu.

Nachhaltigkeit zumeist fest in der Strategie verankert

Bedeutung von Nachhaltigkeit in Unternehmen

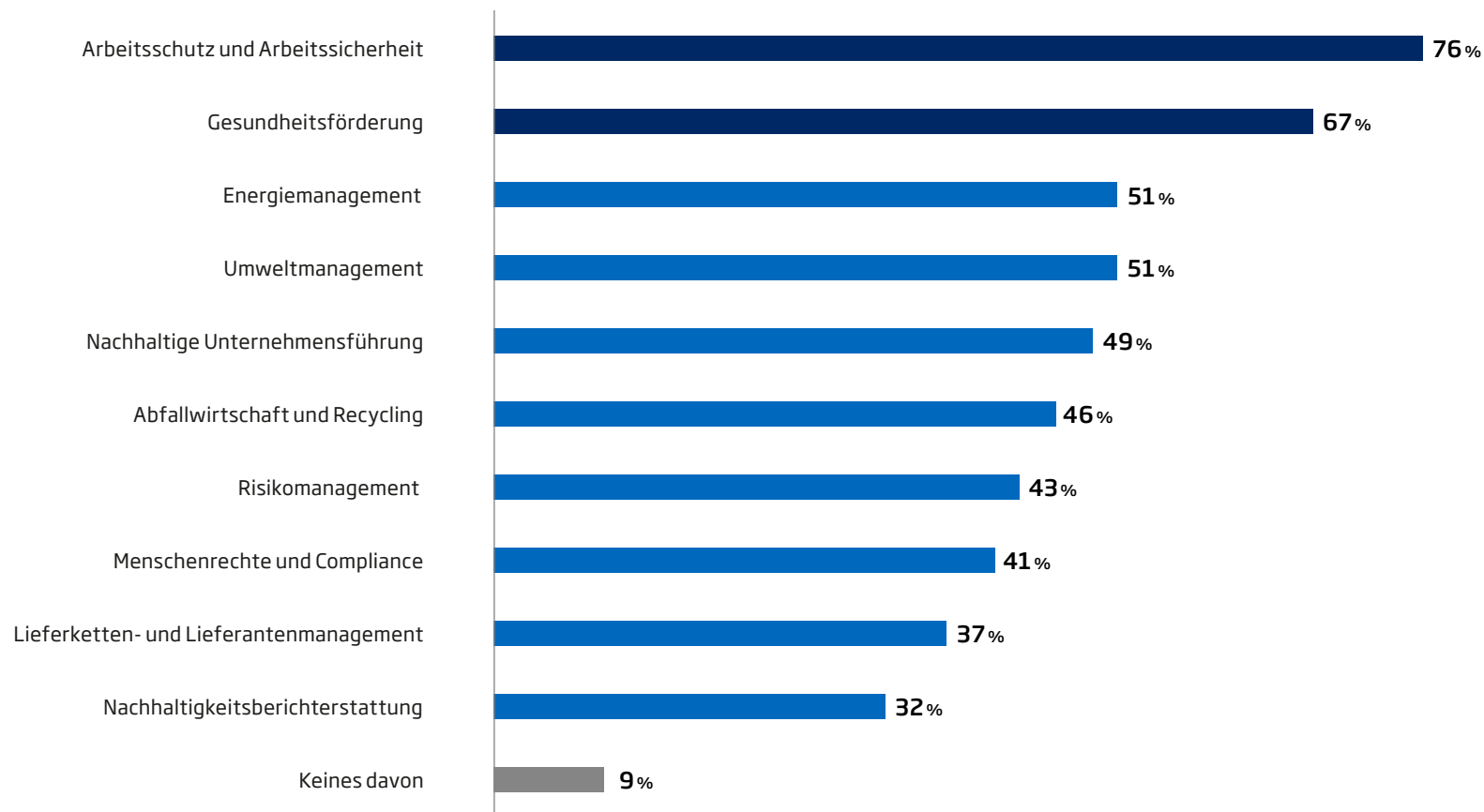


Auch um regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden, haben viele Unternehmen ihre Anstrengungen für mehr Nachhaltigkeit erhöht.

Nachhaltigkeit als strategisches Ziel – das gilt bei knapp drei von vier Unternehmen (72 Prozent). Treiber dafür sind nach Ansicht von knapp der Hälfte der Befragten (44 Prozent) auch regulatorische Anforderungen wie das Lieferkettengesetz – dies spüren besonders das produzierende Gewerbe (62 Prozent) und der Handel (60 Prozent). Gut zwei von fünf Unternehmen bilden Beschäftigte zum Thema Nachhaltigkeit weiter (41 Prozent).

Größter Weiterbildungsbedarf bei Gesundheitsthemen

Weiterbildungen zu Nachhaltigkeitsthemen



Die befragten Unternehmen haben einen großen Schulungsbedarf für eine breite Palette an Nachhaltigkeitsthemen.

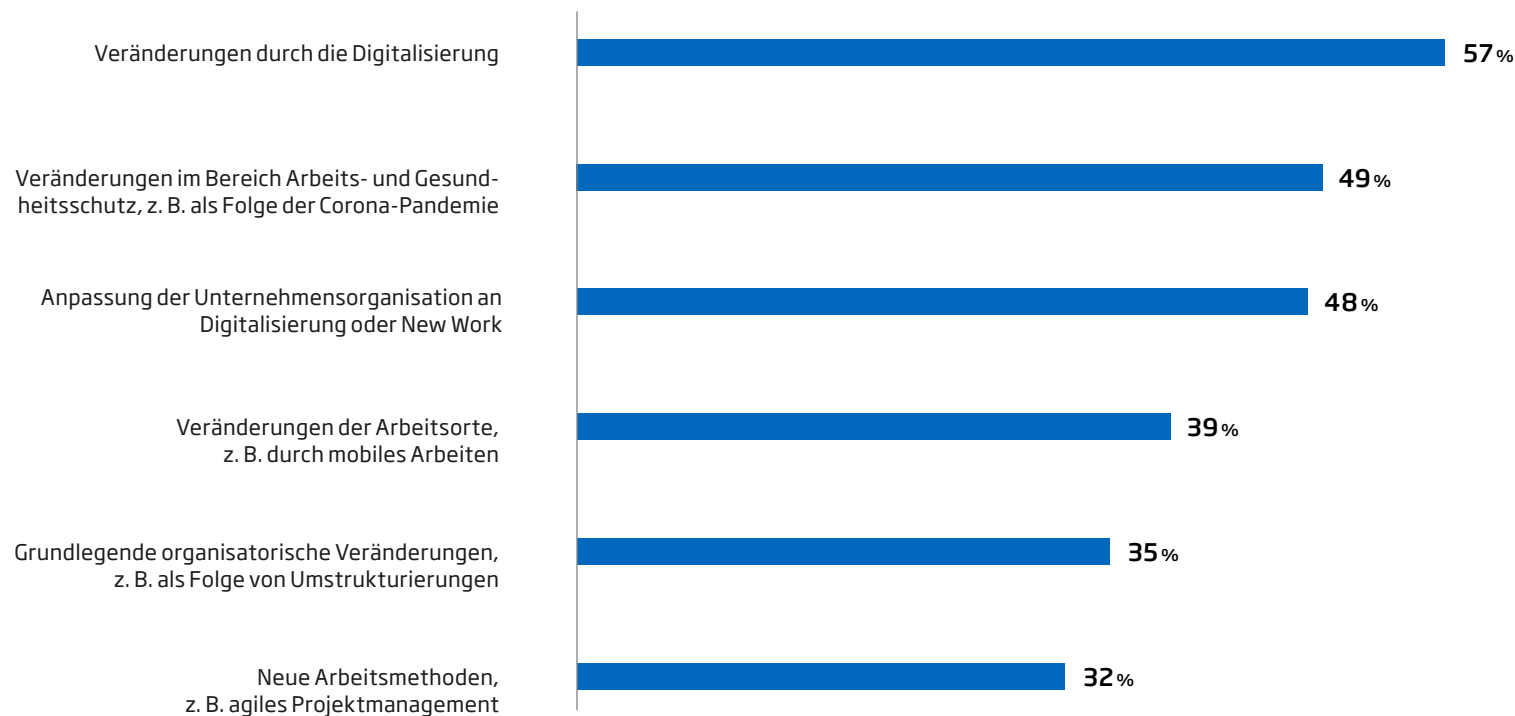
Sichere Arbeitsbedingungen und die Gesundheit der Mitarbeitenden haben für die Befragten höchste Priorität: Drei von vier Unternehmen führen Schulungen zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit durch oder haben hier grundsätzlich Bedarf (76 Prozent). Schulungen für die Gesundheitsförderung bieten zwei von drei an (67 Prozent). Es folgen zwei Umweltthemen: Energiemanagement und Umweltmanagement (je 51 Prozent). Weitere wichtige Fortbildungsthemen sind nachhaltige Unternehmensführung (49 Prozent), Abfallwirtschaft und Recycling (46 Prozent) sowie Risikomanagement (43 Prozent). Aber auch bei anderen Nachhaltigkeitsthemen wie Menschenrechte und Compliance (41 Prozent), Lieferkettenmanagement (37 Prozent) oder der Nachhaltigkeitsberichterstattung (32 Prozent) haben viele Unternehmen Schulungsbedarf oder führen diese bereits durch. Überdurchschnittlich häufig haben große Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden einen hohen Bedarf in den Bereichen Lieferkettenmanagement und Nachhaltigkeitsberichterstattung (je 51 Prozent). Überhaupt keinen Fortbildungsbedarf sieht nur ein knappes Zehntel (9 Prozent).

Kulturwandel durch New Work



Digitalisierung und New Work verändern die Arbeitswelt

Auswirkung von Veränderungen in der Arbeitswelt auf Unternehmen



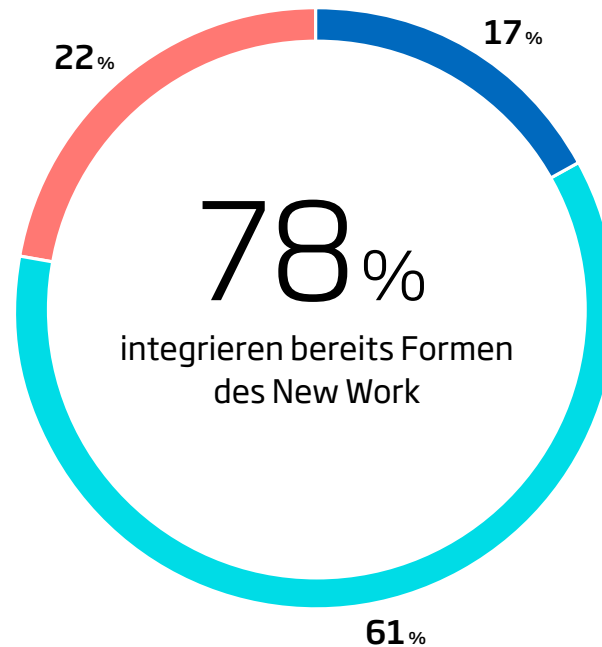
Eine Vielzahl von Trends bringt Bewegung in die Organisation und die Art der Zusammenarbeit von Unternehmen. Besonders stark ist der Einfluss der Digitalisierung.

Mehr IT-Einsatz, neue Formen der Zusammenarbeit, ein stärkerer Fokus auf die Gesundheit der Beschäftigten: Eine Vielzahl von Faktoren sorgt derzeit für einen Umbruch in der Arbeitswelt. Entsprechend erkennt eine beträchtliche Zahl der Befragten starke oder sehr starke Auswirkungen von generellen Trends in der Arbeitswelt für ihr Unternehmen: Veränderungen als Folge der Digitalisierung nennen 57 Prozent der Unternehmen, etwa jedes zweite den Arbeits- und Gesundheitsschutz (49 Prozent) und New Work (48 Prozent). Veränderungen der Arbeitsorte wie Homeoffice oder mobiles Arbeiten betreffen 39 Prozent. Etwa jedes dritte Unternehmen verändert sich organisatorisch (35 Prozent) oder nutzt neue Arbeitsmethoden wie agiles Projektmanagement (32 Prozent).

New Work ist in vielen Unternehmen Realität

Einsatz von New-Work-Methoden in Unternehmen

- Voll und ganz
- Teilweise
- Gar nicht

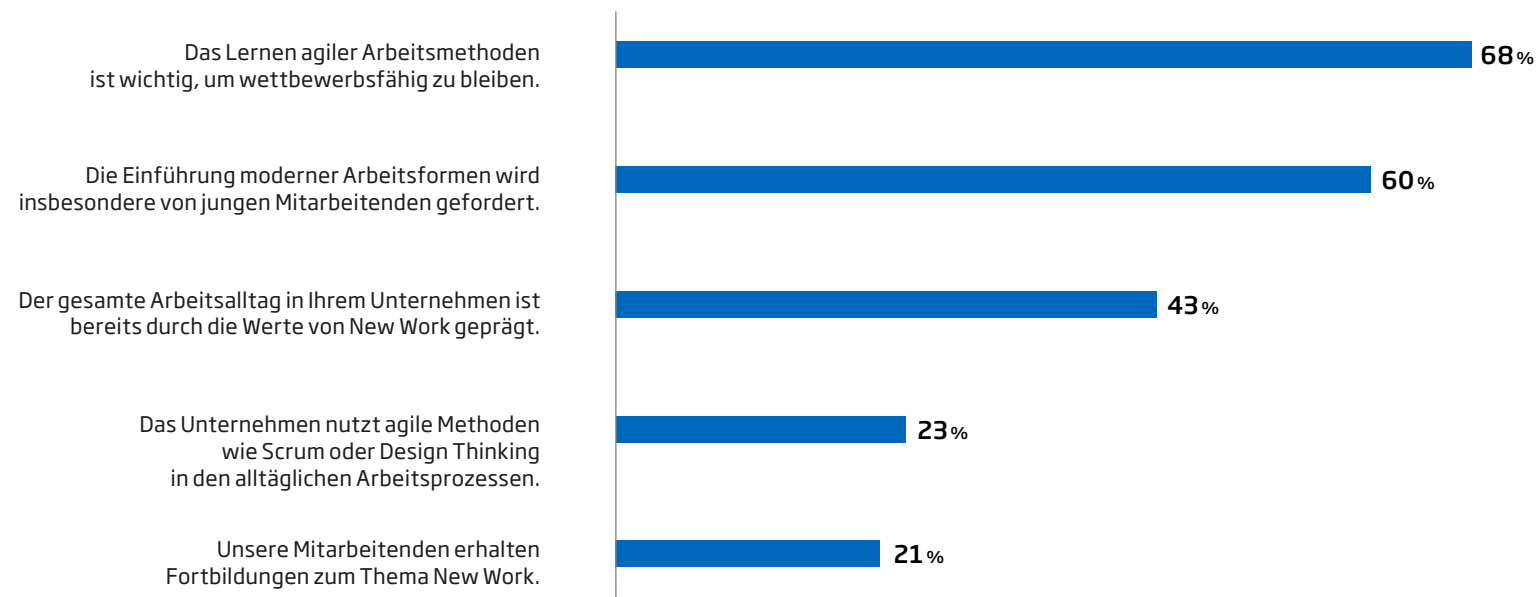


Innovative Arbeitsmodelle und -methoden gehören vielerorts zum Arbeitsalltag. Nur gut ein Fünftel der Unternehmen setzt diese bislang gar nicht ein.

Flexibler, effizienter – und stärker orientiert an den Bedürfnissen der Beschäftigten: New-Work-Methoden versprechen einen erhöhten Unternehmenserfolg. In der Praxis reicht die Bandbreite von der Nutzung digitaler Technologien etwa in der Teamarbeit über flexible Arbeitszeiten und -orte bis hin zu flachen Hierarchien und mehr Projektarbeit sowie einer Stärkung der Work-Life-Balance. Voll und ganz umgesetzt sind New-Work-Methoden bei rund einem Sechstel der Unternehmen (17 Prozent) – besonders tatkräftig ist der Dienstleistungssektor (29 Prozent). 61 Prozent haben die neuen Ansätze zumindest teilweise aufgegriffen. Ein gutes Fünftel der Befragten verzichtet darauf (22 Prozent).

Viele Firmen schätzen agiles Arbeiten – deutlich weniger nutzen es

Einstellung zu New Work in Unternehmen

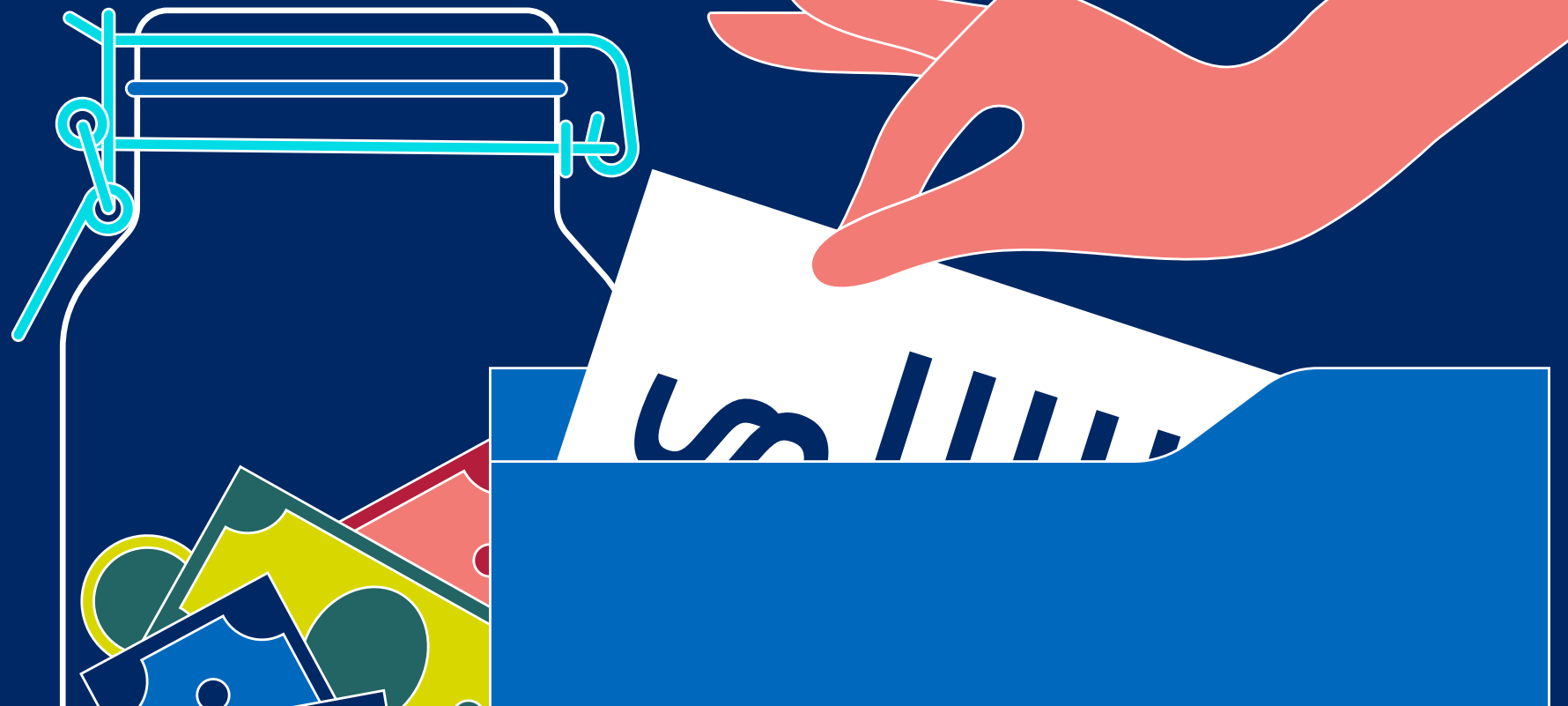


New Work stärkt das Unternehmen – diese Ansicht teilt eine deutliche Mehrheit. Wenn es um die Umsetzung in der Praxis geht, sind die Firmen deutlich zurückhaltender.

Die Mehrheit der Unternehmen erkennt die Vorteile von agilem Arbeiten und modernen Arbeitsformen. Eine Stärkung für die Wettbewerbsfähigkeit sehen gut zwei Drittel der Unternehmen (68 Prozent). Ähnlich hoch liegt der Wert, wenn es um eine höhere Attraktivität für junge Arbeitskräfte geht (60 Prozent). Eine konsequente Umsetzung von New Work findet sich dennoch erst bei weniger als der Hälfte der Unternehmen (43 Prozent) – hier prägen neue Arbeitsmethoden den Alltag insgesamt. Agile Methoden wie Scrum oder Design Thinking nutzt knapp ein Viertel (23 Prozent), Fortbildung für die Beschäftigten zum Thema New Work bietet etwa eines von fünf Unternehmen (21 Prozent).

Politischer Rahmen für die betriebliche Weiterbildung

8



Gut die Hälfte sieht auch die Politik in der Verantwortung

Wer trägt die Verantwortung für Weiterbildung?



97%

die Unternehmen bzw. Arbeitgeber



56%

Öffentliche Institutionen und Behörden, z. B. Agentur für Arbeit



87%

die Beschäftigten selbst



54%

die Politik



67%

Branchen- und Berufsverbände



47%

Arbeitnehmervertreter:innen/Gewerkschaften

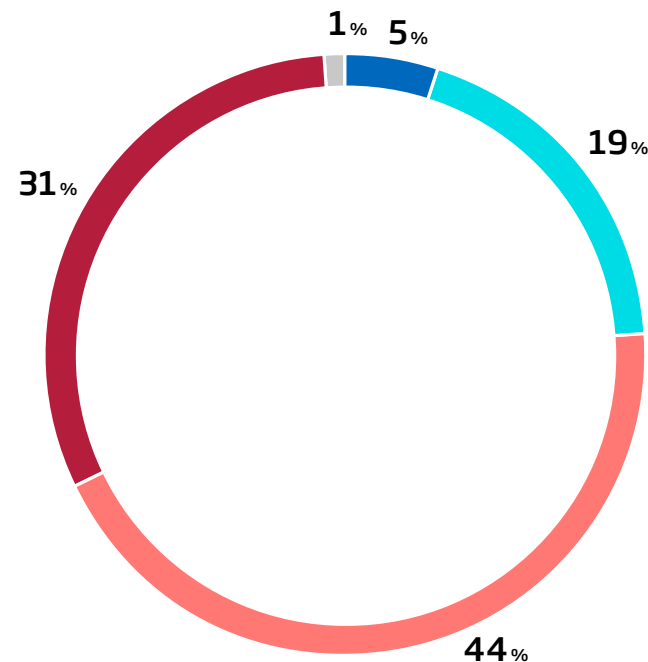
Die Unternehmen sehen sich selbst am stärksten gefragt, wenn es um die Weiterbildung der Mitarbeitenden geht. Doch auch die Politik wird in die Pflicht genommen.

Wer muss eine kontinuierliche und qualitative Weiterbildung der Belegschaft sicherstellen? Nahezu ausnahmslos verorten Unternehmen diese Aufgabe bei sich selbst (97 Prozent). Fast neun von zehn Befragten schreiben auch den Beschäftigten eine Verantwortung zu (87 Prozent). In der Pflicht sehen etwa zwei Drittel zudem Branchen- und Berufsverbände (67 Prozent). Jeweils etwa die Hälfte der Unternehmen verlangt zudem den Einsatz von Behörden wie der Agentur für Arbeit (56 Prozent), von der Politik (54 Prozent) sowie den Gewerkschaften (47 Prozent). Dabei urteilen einzelne Branchen und Unternehmen verschiedener Größen nahezu übereinstimmend.

Die Mehrheit fühlt sich schlecht informiert über staatliche Förderung

Informiertheit der Unternehmen über staatliche Förderung der Weiterbildung

- Sehr gut
- Eher gut
- Weniger gut
- Schlecht
- Weiß nicht



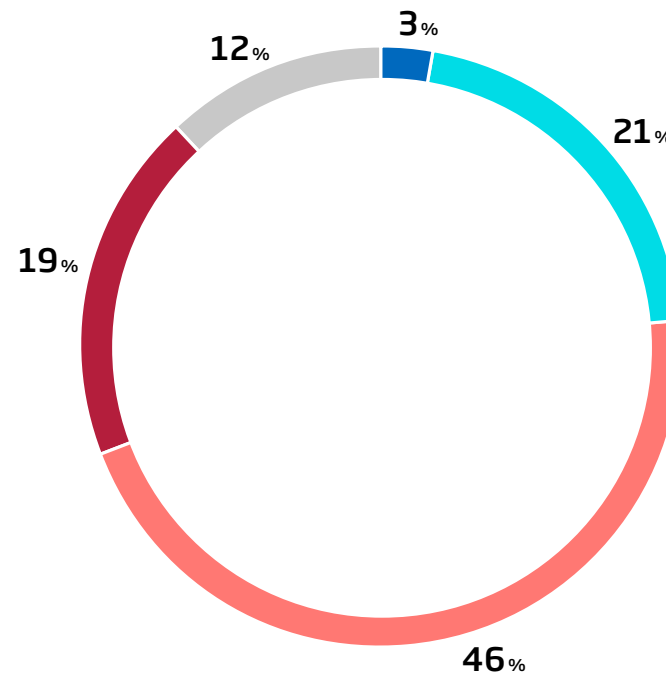
Bund und Länder setzen finanzielle Anreize für die berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Doch bei den Arbeitgebern fehlt Wissen über die Programme.

Mit einer Reihe von Programmen unterstützen Bund und Länder Unternehmen bei Weiterbildungsangeboten für ihre Beschäftigten. Das Wissen darüber ist bei den Verantwortlichen in den Betrieben jedoch nicht ausreichend. Insgesamt fühlt sich nur knapp jedes vierte Unternehmen gut (19 Prozent) oder sehr gut (5 Prozent) informiert. Überdurchschnittlich häufig sind größere Unternehmen gut informiert (32 Prozent). Am stärksten sind die Informationsdefizite im Handel, wo sich nur etwa jedes siebte Unternehmen (14 Prozent) gute Kenntnisse zuschreibt.

Breite Unzufriedenheit mit staatlicher Förderung

Zufriedenheit mit der staatlichen Förderung von Weiterbildung

- Sehr zufrieden
- Eher zufrieden
- Weniger zufrieden
- Gar nicht zufrieden
- Weiß nicht/keine Ahnung

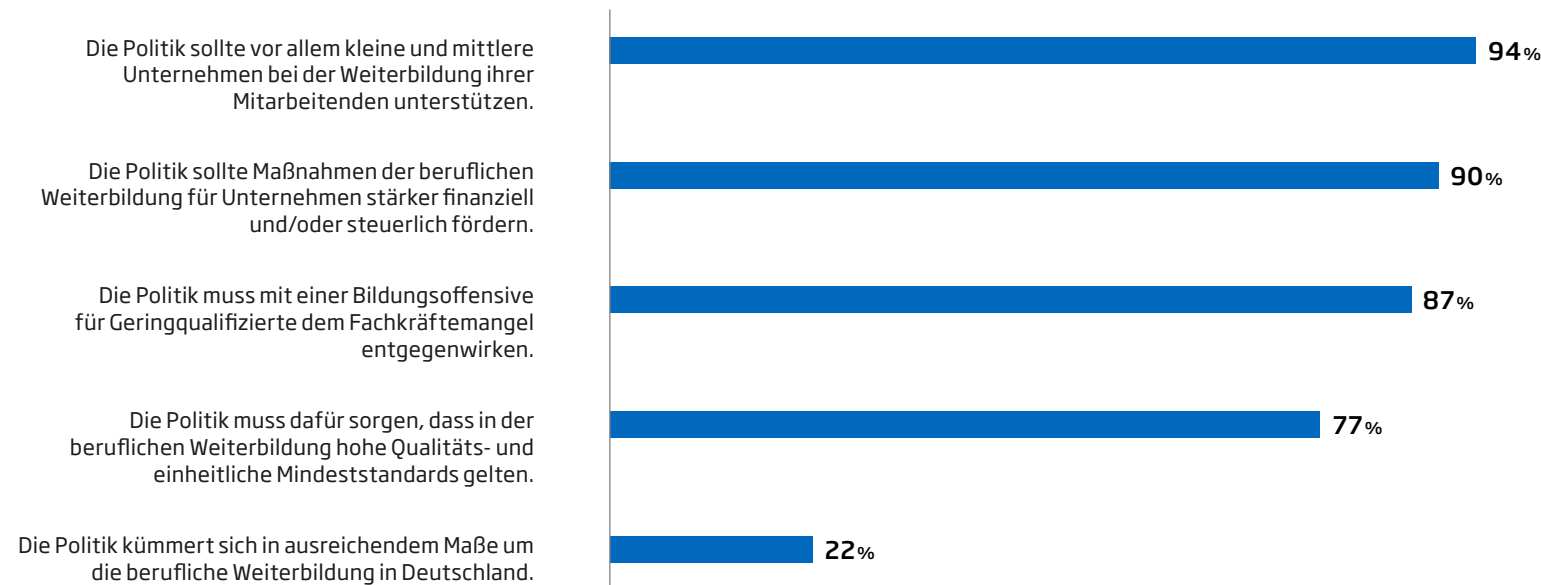


Nur ein knappes Viertel der Unternehmen bewertet die finanzielle Förderung der Weiterbildung durch Bund und Länder von Beschäftigten positiv.

Der Unterstützung betrieblicher Fortbildungen durch die öffentliche Hand steht die Mehrheit der Unternehmen kritisch gegenüber. Knapp ein Fünftel von ihnen (19 Prozent) ist damit gar nicht zufrieden. Hinzu kommt noch einmal fast die Hälfte der Befragten (46 Prozent), die sich als weniger zufrieden bezeichnen. Unter dem Strich sind nahezu zwei Drittel der Unternehmen nicht mit der finanziellen Unterstützung einverstanden, die derzeit gewährt wird.

Unternehmen fordern mehr Unterstützung von der Politik

Erwartungen an die Politik bei der Förderung von Weiterbildung in Unternehmen



Ein höherer finanzieller Einsatz der Politik für Weiterbildung in der Wirtschaft ist eines der drängendsten Anliegen der Unternehmen.

Direkte finanzielle Unterstützung oder eine steuerliche Förderung für die Weiterbildung von Mitarbeitenden – bei diesen Instrumenten erwarten die Unternehmen mehr Engagement von Bund und Ländern. Neun von zehn Befragten teilen dieses Anliegen (94 Prozent). Besonders kleine und mittlere Unternehmen sollten dabei im Fokus stehen. Eine Bildungsoffensive der Politik für Geringqualifizierte als Mittel gegen den Fachkräftemangel fordern 87 Prozent der Befragten. Dass die Politik Sorge tragen muss für hohe Qualitätsstandards in der beruflichen Weiterbildung, trifft auf Zustimmung von gut drei Viertel der Befragten.

Auf der anderen Seite stimmt gut jedes fünfte Unternehmen der Aussage zu, dass sich die Politik bereits ausreichend um die berufliche Weiterbildung in Deutschland kümmert (22 Prozent).

Fazit und politische Empfehlungen



9

Fazit

Weiterbildung hat in der deutschen Wirtschaft einen sehr hohen Stellenwert. Die breite Mehrheit der Unternehmen ermöglicht es der gesamten Belegschaft, an Schulungen oder Seminaren teilzunehmen. Üblich sind drei oder mehr Tage pro Jahr, wobei das Budget pro Kopf meist bis zu 1.000 Euro beträgt. Im Fokus steht die individuelle Fortbildung einzelner Mitarbeiter:innen. Besonders zielen die Unternehmen darauf, fachliche sowie soziale Kompetenzen zu stärken und die Grundbildung zu verbessern.

In der Regel entscheiden Abteilungen selbst über Inhalte der beruflichen Weiterbildung – oder tun dies gemeinsam mit der Geschäftsleitung. Das beliebteste Format ist Blended Learning – eine Kombination aus Online- und Präsenz-Veranstaltungen. Die wichtigsten Ziele sind es, die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, gesetzliche Anforderungen einzuhalten sowie Beschäftigte zu binden. Dies ist besonders wichtig vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, den die meisten Unternehmen deutlich spüren.

Strategisch verankert ist Weiterbildung bei einer Minderheit der Unternehmen. Die Unternehmen stellen mehr Geld bereit: Die Investitionen in die Fortbildung steigen überwiegend. Allerdings ist dies auch eine Reaktion auf Veränderungen in der Arbeitswelt – Fortbildungen sollen dazu beitragen, dass die Anpassung an veränderte Berufsbilder und Arbeitsabläufe gelingt. Starke Treiber des Wandels sind die Digitalisierung insgesamt und speziell der zunehmende Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI).

Dabei steht die KI-Revolution in vielen Betrieben noch am Anfang. Erst eine Minderheit hat umfassende Einsatzmöglichkeiten für KI ausgemacht. KI-Weiterbildungen sind derzeit eher die Ausnahme. Auf der anderen Seite wird die Notwendigkeit erkannt, dass Deutschland ausreichend qualifizierte Fachkräfte benötigt, um ein wettbewerbsfähiger Standort für KI zu werden.

Neue Formen der Zusammenarbeit – New Work genannt – sind Ausdruck eines Kultur-

wandels in der Wirtschaft. Entsprechende Methoden sind bereits vielerorts im Einsatz. Besonders schätzen die Unternehmen agile Arbeitsmethoden wie Scrum oder Design Thinking, setzen diese allerdings in der Praxis noch nicht breitflächig ein.

Parallel erhöht der Trend zu mehr Nachhaltigkeit den Weiterbildungsbedarf. Viele Unternehmen haben das Thema in ihrer Strategie verankert und eine beträchtliche Zahl bildet Beschäftigte hier zu verschiedenen Teilaspekten weiter. Diese reichen von „klassischen“ Umweltthemen wie Energiemanagement und Recycling bis zu Lieferketten- und Risikomanagement. Besonders wichtig sind den Unternehmen die Themen Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung. Die Verantwortung für die berufliche Weiterbildung wird vor allem bei den Unternehmen und den Beschäftigten verortet. Doch auch die Politik steht in der Pflicht. Bund und Länder unterstützen zwar über finanzielle Förderungen. Doch die Mehrheit der Unternehmen fühlt sich schlecht informiert über

diese Möglichkeiten. Zudem zeigt sich eine große Unzufriedenheit mit der staatlichen Förderung insgesamt. Hier wird ein höherer Einsatz gefordert – nahezu übereinstimmend mit einem Schwerpunkt bei kleinen und mittelgroßen Unternehmen.

Empfehlungen an Unternehmen und Politik

Die zunehmende Digitalisierung und Dekarbonisierung der deutschen Wirtschaft stellt hohe Anforderungen an Unternehmen und die berufliche Weiterbildung. Darüber hinaus stehen viele Unternehmen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten unter Anpassungsdruck. Neue Kompetenzen der Beschäftigten sind gefragt und gleichzeitig verschärft sich der Fachkräftemangel im Zuge der demografischen Entwicklung. Ziel muss es sein, dass sich Unternehmen und ihre Beschäftigten immer wieder an neue wirtschaftliche und technologische Veränderungen anpassen und ihre Wettbewerbsfähigkeit damit erhalten können. Die berufliche Weiterbildung ist ein wichtiger Schlüssel dazu. Die Ergebnisse der „TÜV Weiterbildungsstudie 2024“ zeigen, wo die Wirtschaft steht und was noch getan werden muss.

Für den TÜV-Verband ergeben sich die folgenden Handlungsempfehlungen.

Empfehlungen für Unternehmen

Die digitale Transformation und der Wandel hin zu nachhaltigerem Wirtschaften erfordern eine kontinuierliche Weiterbildung von Mitarbeitenden. Unternehmen, die gezielt in ihre Fachkräfte investieren, sind besser gerüstet, um aktuelle und künftige Herausforderungen bewältigen zu können.

» Wirtschaftskrise für Weiterbildung nutzen - Investition in die Zukunftsfähigkeit

Neben Geld ist Zeit die wichtigste Ressource für Weiterbildung. Deutschland befindet sich derzeit in einer wirtschaftlichen Krise. Vor dem Hintergrund des Arbeits- und Fachkräftemangels ist jetzt die Gelegenheit, um die erforderlichen Kompetenzen für die Mega-Trends Digitalisierung, Künstliche Intelligenz und nachhaltiges Wirtschaften zu erwerben. Berufsbegleitendes Lernen sollte in jedem Unternehmen eine Selbstverständlichkeit sein. Dafür sollten Sie ausreichende Ressourcen zur Verfügung stellen und Weiterbildungserfolge belohnen.

» Im Wettbewerb um die besten Köpfe mit exzellenter Weiterbildung hervorstechen

Die Generation Z verlangt nach Flexibilität und Agilität. Moderne New-Work-Konzepte machen Organisationen schneller und anpassungsfähiger. In Zeiten von Digitalisierung und Automatisierung kommt es mehr denn je auf Führungskompetenzen und Soft Skills an. Mit modernen Weiterbildungskonzepten sind sie ein attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um die besten Köpfe.

Politische Empfehlungen

» Weiterbildungsstrategie entwickeln

Entwickeln Sie eine Weiterbildungsstrategie und klären Sie, welche Kompetenzen jetzt und in Zukunft erfolgskritisch sind. Entwickeln Sie mit kompetenten Bildungspartnern passgenaue Programme, die auf die spezifischen Bedürfnisse Ihres Unternehmens zugeschnitten sind.

» Weiterbildung in den Arbeitsalltag integrieren – Präsenzs Schulungen und digitale Angebote kombinieren

Achten Sie auf die Leistungen Ihrer Bildungspartner. Kombinieren Sie Lernformate, um die Vorteile des Präsenzlernens mit der Flexibilität digitaler Weiterbildungen zu verbinden. Integrieren Sie Lernmöglichkeiten in den Arbeitsalltag, zum Beispiel mit bereichsübergreifenden Schulungsangeboten.

Empfehlungen für die Politik

Die aktuelle Studie zeigt: Weiterbildung ist für viele Unternehmen der Schlüssel, um Herausforderungen des Wandels zu begegnen und Chancen der Zukunft zu nutzen. Die Politik ist gefordert, die Rahmenbedingungen auf Länder-, Bundes- und EU-Ebene zu verbessern und Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen.

» Weiterbildungsbeteiligung erhöhen: Ziele der Weiterbildungsstrategie umsetzen

Der Fachkräftemangel zählt zu den größten Wachstumshemmnissen in Deutschland. Weiterbildung ist das zentrale Instrument, um das Qualifikationsniveau der Belegschaften zu erhöhen und Fachkräfte bei Zukunftsthemen up to date zu halten. Deutschland hat sich das Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen von 52 Prozent im Jahr 2020 bis auf 65 Prozent im Jahr 2030 zu steigern*. Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie, dem Aus- und Weiterbildungsgesetz und der Nationalen Online-Weiterbildungsplattform sind erste wichtige Schritte in die richtige Richtung unternommen worden. Jetzt gilt es, die getroffenen Maßnahmen schnell umzusetzen und weiterzuentwickeln, um das gesteckte Weiterbildungsziel möglichst vorzeitig zu erreichen.

*) Quelle: BMAS/Destatis: Beteiligung an Weiterbildungen von Erwerbstätigen in Unternehmen ab 10 Mitarbeitenden, die Fortbildungen anbieten bzw. ermöglichen.

Politische Empfehlungen

» Orientierung bieten: Online-Weiterbildungsplattform ausbauen

Die Plattform „mein NOW“ ist als zentraler Anlaufpunkt für Arbeitgeber, Beschäftigte und Anbieter von Weiterbildungen gestartet. Bei ihrer geplanten Erweiterung bis Ende des Jahres sollte am Ziel festgehalten werden, dass Beschäftigte und KMU einen passgenauen Überblick zu für sie relevanten Förder- und Beratungsoptionen sowie Weiterbildungsangeboten erhalten. Das Nutzerfeedback sollte berücksichtigt, der Bekanntheitsgrad und die Usability der Plattform optimiert, ihre nachhaltige Finanzierung gesichert und Vernetzung mit bestehenden Portalen gestärkt werden.

» Vernetzung fördern: Weiterbildungsverbände stärken

Aufbauend auf dem Bundesprogramm können Weiterbildungsverbände als regionale Netzwerke von KMU, Weiterbildungs- und Arbeitsmarktakteuren helfen, Synergien für Weiterbildungsinitiativen über Betriebsgrenzen hinweg zu schaffen. Ziel muss sein, die Weiterbildungsteilhabe zu verbessern, Kooperationen von Bildungspartnern zu Kompetenzen für die technologische und ökologische Transformation zu vertiefen und Weiterbildungsangebote besser mit den tatsächlichen Bedarfen in Einklang zu bringen.

» Finanzielle Anreize setzen: Förderungen für KMU vereinfachen

Viele Förderoptionen sind Unternehmen nicht ausreichend bekannt, zu kompliziert oder an spezielle Bedingungen geknüpft. Oft ist eine finanzielle Förderung erst möglich, wenn Erwerbstätige von Jobverlust bedroht oder Unternehmen von einem Strukturwandel betroffen sind. Es braucht jetzt aber ein Mindset, Weiterbildung nicht erst in Problemlagen für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit zu fördern, sondern vorausschauend und für alle Unternehmen gleichberechtigt.

» Zeit einräumen: Bildungsteilzeit einführen

Neben Orientierung und Finanzierung ist Zeit für Weiterbildung eine der größten Herausforderungen. Durchschnittlich werden in Deutschland für Weiterbildung nur drei bis fünf Tage genutzt. Im Koalitionsvertrag wurde eine Bildungsteilzeit vereinbart, die bisher nicht umgesetzt wurde. Die Bundesregierung sollte die Bildungsteilzeit angesichts der aktuellen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt dringend noch in dieser Legislaturperiode umsetzen.



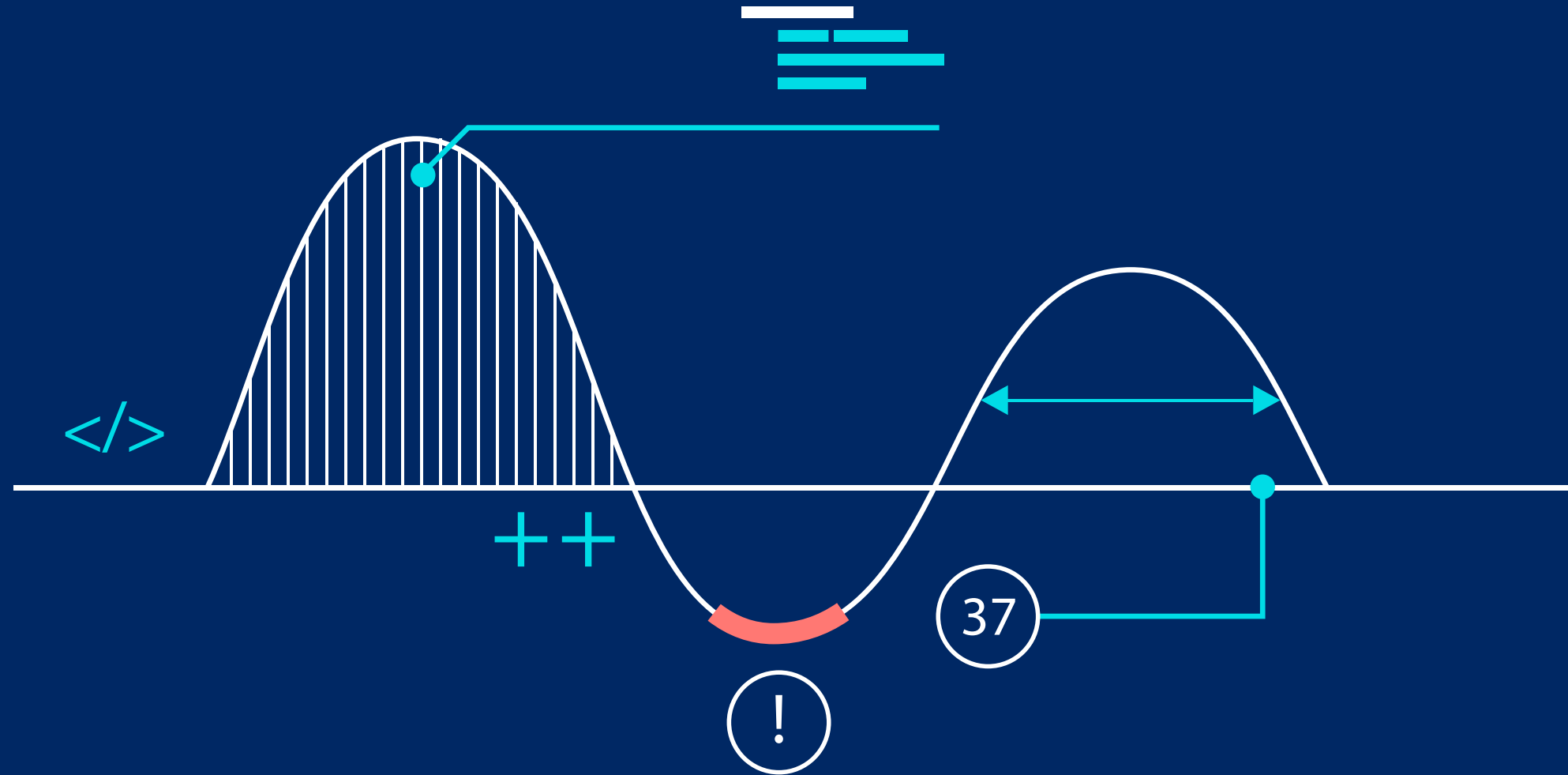
Die TÜV-Akademien

Die TÜV Akademien zählen zu den größten beruflichen Weiterbildungsanbietern in Deutschland. Neben dem Beauftragtenwesen stehen unter anderem die Themen Digitalisierung und Nachhaltigkeit im Fokus.

Mit Präsenzveranstaltungen, Online-Seminaren sowie zeitgemäßen Blended Learning Lernformaten bilden sie in zehntausenden Veranstaltungen jährlich viele hunderttausend Teilnehmende weiter.

Dabei stehen Sicherheit, Qualität und Nachhaltigkeit mit Blick auf Mitarbeitende, Umwelt und Technik im Mittelpunkt. Neben klassischen Business-Themen und Soft Skills geht es zunehmend um die nötigen transformativen Zukunftskompetenzen. Als Bildungspartner für Unternehmen verschiedenster Branchen bereiten die TÜV Akademien schon heute auf die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen vor.

Methodik

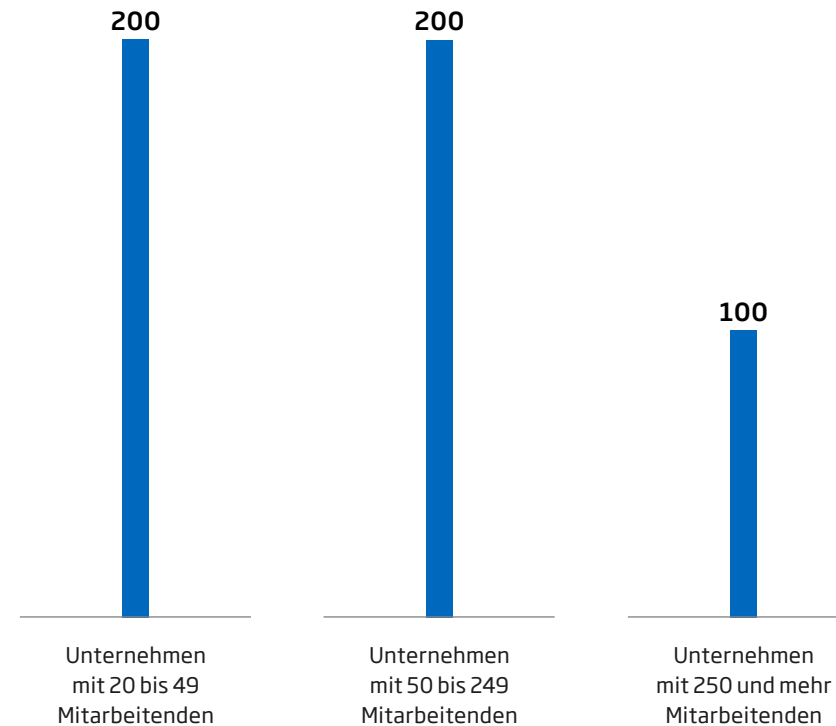


Methodik

Im Auftrag des TÜV-Verband e.V. hat forsa eine repräsentative Umfrage unter Unternehmen in Deutschland ab 20 Mitarbeitenden zum Thema "Weiterbildung" durchgeführt. Befragt wurden Verantwortliche für Weiterbildung, Geschäftsführer, CEOs und Vorstände.

Im Rahmen der Untersuchung wurden bundesweit 500, nach einem systematischen Zufallsverfahren ausgewählte Unternehmen über alle Branchen hinweg befragt. Die Stichprobe wurde disproportional angelegt, um für drei Unternehmensgrößenklassen Aussagen treffen zu können.

Um Aussagen über die Gesamtheit der Unternehmen machen zu können, wurde im Rahmen der Auswertung eine Gewichtung der Subgruppen entsprechend ihrer tatsächlichen Verteilung vorgenommen. Die Erhebung wurde vom 23. Oktober bis 6. Dezember 2023 mithilfe computergestützter Telefoninterviews durchgeführt.



Über den TÜV-Verband

Als TÜV-Verband e. V. vertreten wir die politischen Interessen der TÜV-Prüforganisationen und fördern den fachlichen Austausch unserer Mitglieder. Wir setzen uns für die technische und digitale Sicherheit sowie die Nachhaltigkeit von Fahrzeugen, Produkten, Anlagen und Dienstleistungen ein. Grundlage dafür sind allgemeingültige Standards, unabhängige Prüfungen und qualifizierte Weiterbildung. Unser Ziel ist es, das hohe Niveau der technischen Sicherheit zu wahren, Vertrauen in die digitale Welt zu schaffen und unsere Lebensgrundlagen zu erhalten. Dafür sind wir im regelmäßigen Austausch mit Politik, Behörden, Medien, Unternehmen und Verbraucher:innen.



Ansprechpartner:innen

Dr. Joachim Bühler

Geschäftsführer

Tel. +49 30 760095-400

joachim.buehler@tuev-verband.de

Dr. Patrick Gilroy

Referent Künstliche Intelligenz
und Bildung

+49 30 760095-360

patrick.gilroy@tuev-verband.de

Maurice Shahd

Leiter Kommunikation

Tel. +49 30 760095-320

maurice.shahd@tuev-verband.de

Linda Roy

Pressereferentin

Tel. +49 30 760095-580

linda.roy@tuev-verband.de

TÜV-Verband e. V.

Friedrichstraße 136

10117 Berlin

Tel. +49 30 760095-400

berlin@tuev-verband.de

www.tuev-verband.de

Grafik & Design

Nordpunkt Designagentur GmbH