

Warum lebenslanges Lernen?

Wissen veraltet. Oft ändern sich innerhalb weniger Jahre die Produktionstechniken, die Werkstoffe, die Arbeitsabläufe, die Tätigkeiten der Beschäftigten, die verwendeten IT-Programme, die Lieferanten und Kunden. Wichtig sind darum **Schlüsselqualifikationen**. Das sind Fähigkeiten und Kompetenzen, die für den Beruf wichtig, aber unabhängig von einem bestimmten Beruf sind. Sie helfen, die Arbeit selbstständig zu organisieren, Arbeitsabläufe sinnvoll zu gestalten und das Lernen zu lernen, d.h. sich auf Veränderungen der eigenen Arbeit einzustellen. Wer sich nicht fortbildet, verliert den Anschluss und ist irgendwann den neuen Anforderungen nicht mehr gewachsen. Sein Risiko, arbeitslos zu werden, wird größer. Er gewinnt zwar an Erfahrung und Routine; aber das Wissen, das er in seiner Ausbildung erworben hat, verliert an Wert.

Je höher jemand in der betrieblichen Hierarchie steht, umso wertvoller ist er für das Unternehmen und umso mehr investiert dieses in seine **Fortbildung**. Manchmal sehen die Tarifverträge einige Tage im Jahr für Fortbildungsmaßnahmen vor. In Baden-Württemberg und vielen anderen Bundesländern gibt es Regelungen für einen jährlichen bezahlten **Bildungsurlaub** (in der Regel fünf Tage).

Ein Teil der Fortbildung findet **innerbetrieblich** statt oder in **überbetrieblichen** Einrichtungen. Vieles wird von den Kammern angeboten, z. B. von der Industrie- und Handelskammer (IHK) oder im Handwerk von der Handwerkskammer (HWK) bzw. von den Innungen. Auch manche Hersteller bieten Fortbildungen für die Betriebe an, die ihre Produkte verwenden oder – wie im Kfz-Gewerbe – warten und reparieren.

Berufliche Fortbildung braucht aber die Eigeninitiative der Beschäftigten. Es wird erwartet, dass sie einen Teil ihrer Freizeit dafür opfern, sich auf dem Laufenden zu halten. Sie müssen sich das nötige Wissen eigenverantwortlich aneignen. Fortbildung, insbesondere der Erwerb von **Zusatzqualifikationen**, ist heute eine wichtige Voraussetzung für die Karriere. Die Fortbildungsbereitschaft steht weit oben in der Liste



der Anforderungen der Unternehmen an ihre Beschäftigten. Neben der **Anpassungsfortbildung**, die die Qualifikation für den jetzigen Arbeitsplatz sichern hilft, gibt es die **Aufstiegsfortbildung** für Mitarbeiter, die im Unternehmen Karriere machen wollen.

Auch das Unternehmen profitiert von der Fortbildung seiner Beschäftigten: Mitarbeiter, die auf dem Laufenden sind, die über die neuesten Kenntnisse verfügen, arbeiten produktiver und effizienter. Sie sind vielseitiger einsetzbar. Ihre Fachkompetenz gegenüber Kunden ist ein Wettbewerbsvorteil.

Und eine gute betriebliche Fortbildung wirkt sich oft positiv auf die Motivation der Belegschaft aus.

Fortbildung im Beruf: die Meisterprüfung

Im Handwerk ist die Meisterprüfung für viele das Karriere-Sprungbrett: für den Aufstieg im Betrieb, für die Gründung eines eigenen oder die Übernahme eines bestehenden Handwerksbetriebs. Der Meisterprüfung sind andere Prüfungen gleichgestellt, die in Deutschland oder einem anderen EU-Staat erworben wurden.

Wer die Meisterprüfung besteht, wird in der Handwerksrolle des betreffenden Handwerks eingetragen. Die **Meisterpflicht** gibt es noch in **53** Handwerken (Stand 2020). Der Hinweis „Meisterbetrieb“ im Briefkopf ist ein Wettbewerbsvorteil, besonders bei anspruchsvollen Arbeiten. Wer Meister ist, darf Lehrlinge aus-

Fortbildung

Weiterbildung im erlernten Beruf

Bestandene Fortbildungsprüfungen

Kaufmännischer Bereich	48 702
davon Fachwirte	27 342

Meisterprüfungen	35 307
davon Industriemeister	10 777
davon Handwerksmeister	20 372

Alle bestandenen Prüfungen	94 212
----------------------------	--------

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019