

Lernen braucht Unterstützung

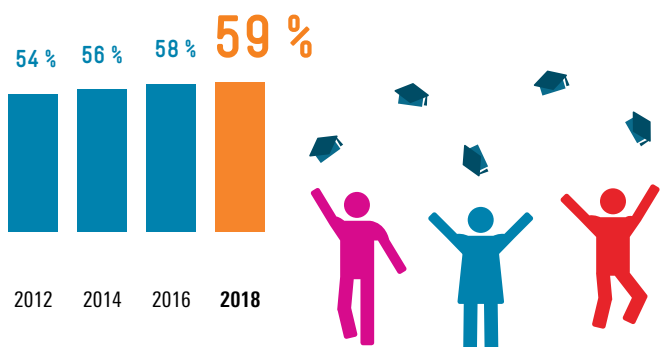
Die Digitalisierung erfordert dauerhafte Qualifikation.
Unternehmen sollten Beschäftigte dabei unterstützen.

Man lernt nie aus – vor allem nicht in der modernen Arbeitswelt. Lernen sei heutzutage mit der Abschlussprüfung der Berufsausbildung oder Hochschule noch lange nicht beendet, schreibt Michaela Kuhnhenne. Die Expertin für Bildung in der Arbeitswelt der Hans-Böckler-Stiftung hat in einem Report zusammengefasst, wie es um die Weiterbildung in Deutschland steht und welche Herausforderungen es zu bewältigen gilt. Je stärker der digitale Fortschritt Fahrt aufnimmt, umso mehr dürften Beschäftigte darauf angewiesen sein, ihre Fähigkeiten permanent weiterzuentwickeln. Damit das funktioniert, brauche es Freistellungen und finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber.

Die Digitalisierung verändere Produktionsweisen und Arbeitsprozesse und werde dazu führen, dass einige Tätigkeitsbereiche wegfallen und andere neu entstehen, heißt es in dem Report. Weiterbildung trage dazu bei, dass Beschäftigte mit dieser Entwicklung Schritt halten können. Tatsächlich sei es schon jetzt in vielen Bereichen selbstverständlich sich weiterzubilden, so Kuhnhenne. 2018 taten das 59

Deutschland bildet sich weiter

Weitergebildet haben sich von den 18- bis 64-Jährigen ...



Quelle: Kuhnhenne 2020

Hans Böckler
Stiftung

Prozent der 18- bis 64-Jährigen, sechs Jahre zuvor 54 Prozent. 72 Prozent der Aktivitäten entfielen auf betriebliche Weiterbildung, 10 Prozent auf individuelle berufliche Weiterbildung – zum Beispiel auf Meisterkurse oder berufs begleitendes Studieren –, 18 Prozent auf allgemeine nicht berufsbezogene Weiterbildung.

Der Studie zufolge ist die Teilnahmequote bei der betrieblichen Weiterbildung zuletzt auch unter Älteren und Personen mit Migrationshintergrund deutlich gestiegen. Frauen kommen mit 36 Prozent seltener zum Zug als Männer, die zu 44 Prozent teilnehmen. Bei Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten verrichten, beträgt die Quote nur ein Fünftel – obwohl ihre Arbeitsplätze am ehesten bedroht sein dürften.

Ob Beschäftigte an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen, hänge unabhängig von ihren individuellen Merkmalen in erster Linie von den betrieblichen Strukturen ab, stellt die Expertin fest. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Mitbestimmung. In Firmen mit einer Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung beträgt die Teilnahmequote 61 Prozent, ohne eine solche Vereinbarung nur 37 Prozent. Auch wenn es eine systematische Weiterbildungsplanung oder einen Beauftragten gibt, wirkt sich das positiv aus.

Auch die individuelle Weiterbildung hat an Bedeutung gewonnen. Die Zahl der kaufmännischen Fortbildungsprüfungen etwa habe allein zwischen 2009 und 2016 um 20 Prozent zugelegt, die Zahl der Meisterprüfungen um 17 Prozent. Ein Grund dafür sei die allgemeine Bildungsexpansion: Dass Schüler mittlerweile mehrheitlich eine Hochschulzugangsberechtigung erwerben, erhöhe den Druck, sich weiterzubilden und gegebenenfalls einen höheren Bildungsabschluss nachzuholen.

Von einem solchen Abschluss versprechen sich Teilnehmer in der Regel eine als höherwertig angesehene Tätigkeit mit besserem Verdienst, günstigeren Arbeitszeiten und weniger körperlicher Belastung, erklärt Kuhnhenne. Tatsächlich stünden Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss finanziell im Schnitt genauso gut da wie Kollegen mit universitärem Bachelor. Allerdings gelte zugleich, dass ein Abschluss keineswegs garantiert, auf entsprechender Stelle eingesetzt zu werden. Bei einer Befragung von Maschinenbautechnikern sechs Monate nach ihrem Abschluss gaben nur 29 Prozent an, sich beruflich deutlich verbessert zu haben. Eine andere Studie zeigt, dass Weiterbildung generell zwar vor Jobverlusten schützt, die Chancen auf beruflichen Aufstieg allerdings nicht erhöht.

Tatsächlich sei Weiterbildung bei etlichen Tätigkeiten inzwischen zur Normalität und damit zu einer Mindestanforderung geworden, die für den Erhalt der eigenen Beschäftigungsfähigkeit erforderlich ist, so Kuhnhenne. Insofern zahle sie sich für Beschäftigte nicht automatisch finanziell aus. Arbeitgeber profitierten dagegen auch von den Fähigkeiten derjenigen Arbeitnehmer, die für ihre Stelle überqualifiziert sind. Daher wäre es sinnvoll, wenn Unternehmen individuelle Weiterbildung durch Freistellung und Kostenübernahme unterstützen würden. Darüber hinaus brauche es „Formate einer Anpassungsweiterbildung, die sich nicht auf eine betriebs- und tätigkeitsbezogene kurze Schulung und Einweisung beschränkt, sondern den Beschäftigten eine – auch jenseits ihres aktuellen Arbeitsplatzes verwertbare – berufliche Weiterentwicklung ermöglicht“. In der betrieblichen Weiterbildung seien zeitliche Freiräume wichtig, um Gelerntes zu erproben. ◀

Quelle: Michaela Kuhnhenne: Lebensbegleitendes oder lebenslanges Lernen?
Herausforderungen der Weiterbildung, Report der HBS-Forschungsförderung Nr. 8,
Oktober 2020