

Mahnerin, Beraterin und Begleiterin: die Weiterbildungspolitik der Bundesagentur für Arbeit

Alt, Heinrich

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
W. Bertelsmann Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Alt, H. (2011). Mahnerin, Beraterin und Begleiterin: die Weiterbildungspolitik der Bundesagentur für Arbeit. *Erwachsenenbildung : Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis*, 57(1), 12-14. <https://doi.org/10.3278/EBZ1101W012>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>



Mahnerin, Beraterin und Begleiterin

Die Weiterbildungspolitik der Bundesagentur für Arbeit

von: Alt, Heinrich

DOI: 10.3278/EBZ1101W012

Erscheinungsjahr: 2011

Seiten 12 - 14

Schlagerwörter: Bundesagentur für Arbeit (BA), Gießkannenprinzip, Qualifizierung, Umschulung

Die Bundesagentur für Arbeit setzt nicht auf das Prinzip »Gießkanne«, sondern auf marktgerechte, modulare Qualifizierung anstelle von Umschulungen.

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Zitiervorschlag

Alt, H.: Mahnerin, Beraterin und Begleiterin. Die Weiterbildungspolitik der Bundesagentur für Arbeit. In: Erwachsenenbildung 01/2011. Berufliche Weiterbildung, S. 12-14, Bielefeld 2011. DOI: 10.3278/EBZ1101W012

Heinrich Alt

Mahnerin, Beraterin und Begleiterin

Die Weiterbildungspolitik der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit setzt nicht auf das Prinzip »Gießkanne«, sondern auf marktgerechte, modulare Qualifizierung anstelle von Umschulungen.

Es gibt nur eins, was auf Dauer teurer ist als Bildung, keine Bildung. Das Zitat von John F. Kennedy ist heute aktueller denn je.

Eine Volkswirtschaft, der es nicht gelingt, die Qualifikationen ihrer Erwerbstätigen auf dem neuesten Stand zu halten und in der Produktion zu nutzen, wird im internationalen Wettbewerb zurückfallen. Die Wertschöpfung in unserer Wirtschaft erfolgt in hohem Maße wissensbasiert. Neben dem Druck des internationalen Wettbewerbs müssen sich Unternehmen, Beschäftigte und die Bundesagentur für Arbeit bereits heute – und künftig noch stärker – mit dem demografischen und technologischen Wandel und den Folgen der Globalisierung auseinandersetzen.

Fachkräftemangel

Der Mangel an Fachkräften ist kein Thema von morgen, sondern von heute. Wir haben bereits heute eine Vielzahl von Stellenangeboten, die kurzfristig qualifikationsbedingt nicht besetzt werden können. Dies mag angesichts von drei Millionen Arbeitslosen zunächst verwundern, doch es

lässt sich einfach erklären. Arbeit ist der Sammelbegriff für sehr verschiedenartige Tätigkeiten – die Qualifikation ist für die Einsatzmöglichkeit entscheidend. Fachkräftemangel bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit ist ein strukturelles Phänomen des Arbeitsmarktes, das im gegenwärtigen konjunkturellen Aufschwung an Brisanz gewinnt. In der Ökonomie wird von »Mismatch« gesprochen, wenn offene Stellen auch bei Arbeitslosigkeit nicht besetzt werden können. Vor allem qualifikatorische Lücken lassen sich nicht kurzfristig schließen, weil sie von langfristigen Bildungs- und Investitionsentscheidungen abhängen.

Die Anforderungen der deutschen Arbeitswelt an den einzelnen Arbeitnehmer werden zunehmend komplexer. Technologischer Fortschritt, internationale Arbeitsteilung und Lohngefälle reduzieren das Angebot an Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte. Die Halbwertszeit des beruflichen Wissens beträgt inzwischen nur noch vier Jahre. Das heißt, dass jeder im Verlauf von vier Jahren die Hälfte seines Wissens erneuern oder sein Wissen in diesem Zeitraum verdoppeln muss. Die Produktentwicklung der letzten 20 Jahre ist ein gutes Beispiel für diese Schnellebigkeit, denkt man an die Siegeszüge von Handy, PC und Internet. Möchte man seine neuesten technischen Errungenschaften nach zwei Jahren weiterverkaufen, hat man ein Problem, weil sich für etwas so

»Altes und Unzeitgemäßes« niemand mehr interessiert. Schnell wird dann das geliebte Produkt zum »Auslaufmodell«. Wer sein berufliches Wissen nicht permanent weiterentwickelt, »nicht am Ball bleibt«, wird sehr schnell das Spielfeld verlassen und auf der Reservebank sitzen.

Aber nicht nur der technologische Wandel stellt die Gesellschaft und damit Unternehmen, Beschäftigte und die BA in ihrer Ausgleichsfunktion auf dem Arbeitsmarkt vor neue Herausforderungen. Die demografische Entwicklung – gekennzeichnet durch eine alternde und abnehmende Erwerbsbevölkerung – wird zu tief greifenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt führen. Mehr denn je wird es erforderlich sein, losgelöst von Zuwanderungsüberlegungen, das bislang nicht genutzte oder unterwertig eingesetzte Arbeitskräftepotenzial, derzeit beschäftigt oder nicht, einzusetzen. Älter werdende Belegschaften müssen trainiert werden, um länger und produktiv im Arbeitsprozess zu bleiben, und junge Menschen müssen einen Einstieg in die Arbeitswelt finden, der eine stabile und lange Erwerbsbiografie zulässt. 1,2 Millionen junge Erwachsene zwischen 20 und 30 Jahren verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung, die Hälfte davon ist als Un- und Angelernte beschäftigt. Damit ergibt sich ein Anteil ungelerner junger Menschen an der entsprechenden Wohnbevölkerung von 15 Prozent. Hier sind keine Voraussetzungen für einen stabilen Erwerbsverlauf gegeben, sondern eher Risiken für die Arbeitslosenversicherung, die Grundsicherung und die Rente. Die Arbeitslosenquote



Heinrich Alt ist seit 2002 Mitglied im Vorstand der Bundesagentur für Arbeit. Er verantwortet dort den Bereich des SGB II.

für Ungelernte liegt bei 22 Prozent, die von Fachhochschul- und Hochschulabsolventen bei 2,5 Prozent. Gerade jüngere Jahrgänge sind von besonderer Bedeutung, weil ihr Erwerbsleben möglichst erst mit 67 enden sollte. Deshalb wäre es sinnvoll, insbesondere diesen jungen Menschen – sofern geeignet – eine zweite Chance zu geben, einen qualifizierten Berufsabschluss zu erwerben. Eine gute Möglichkeit, mit einheimischem Potenzial den Fachkräftemangel zu bekämpfen. Neben den Reserven in den Betrieben gilt es, auch unter den Arbeitssuchenden gezielter auf Talentsuche zu gehen, Fähigkeiten zu erkennen und darauf aufzubauen.

Die Verbesserung der beruflichen Qualifikation durch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ist das zentrale Instrument aktiver Arbeitsmarktpolitik. Dass eine hohe Qualifikation die Chancen am Arbeitsmarkt verbessert, ist empirisch vielfach belegt. Der Eintritt bzw. Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt ist und bleibt für Geringqualifizierte schwierig. Spätestens seit den 80er-Jahren hat der mit dem Abbau von einfachen Arbeitsplätzen einhergehende Strukturwandel die Zugangs-

chancen für Menschen erschwert, die über keinen oder nur über einen niedrigen schulischen bzw. beruflichen Bildungsabschluss verfügen. Daher haben sich die Arbeitslosenquoten von Gering- und von Höherqualifizierten immer stärker auseinanderentwickelt. Während etwa 19 Prozent der Erwerbstätigen keine abgeschlossene Berufsausbildung vorzuweisen haben, sind es unter den Arbeitslosen 39 Prozent. Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung prognostiziert, dass in den kommenden zehn Jahren die Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften weiter schrumpfen wird. Und in den wenigen Einsatzbereichen, die keinen formalen Berufsabschluss voraussetzen, werden die Anforderungen komplexer und ändern sich laufend. Aber gerade Geringqualifizierte sind in der beruflichen Weiterbildung unterrepräsentiert. Auch wenn hier bereits erste Bemühungen erkennbar sind, gerade diese bildungsferne Gruppe besser als bisher zu erreichen, bleibt dies eine wichtige Herausforderung für die Arbeitsmarktpolitik. Gerade in der zuletzt erlebten Wirtschaftskrise setzten Politik, Arbeitgeber und

Betriebsräte sowie BA verstärkt auf die Weiterbildung von Arbeitslosen und Beschäftigten. Doch allein die Erhöhung der Fördermittel und die Vereinfachung des Zugangs zu entsprechenden Förderinstrumenten werden dem Problem nicht gerecht, welches sehr vielschichtig diskutiert werden muss. Die Arbeitsmarktpolitik kann nicht als Reparaturbetrieb die Unzulänglichkeiten des Bildungs- und Ausbildungssystems und daraus resultierende Bildungsungleichheiten in vollem Umfang ausgleichen. Dennoch muss sie kompensatorisch eingreifen, um den Notwendigkeiten des Arbeitsmarktes, aber auch dem einzelnen Menschen gerecht zu werden.

Breiter Bewusstseinswandel

Die BA verantwortet nicht mehr nur die Arbeitsmarktpolitik im klassischen Sinn, also die Förderung der beruflichen Weiterbildung. Sie hat sich vielmehr zur Mahnerin, Beraterin und Begleiterin entwickelt. Sicher ist es wichtig, passgenaue Weiterbildungen anzubieten, die auch langfristig am Arbeitsmarkt gefordert werden.



Neustart | So geht's



Neustart | Bewegungspause

Wichtiger ist aber, einen breiten Bewusstseinswandel zu bewirken. Dazu brauchen wir Arbeitgeber, Gewerkschaften, Betriebsräte, den Mainstream – und natürlich die Politik, die den richtigen Rahmen setzen und die entsprechenden Weichen stellen muss.

Kindergarten und Schule sind zentrale Handlungsfelder. Wir müssen frühzeitig intervenieren, das bedeutet bereits in der vorschulischen und schulischen Erziehung präventive Ansätze suchen. Jährlich verlassen 7 Prozent der Hauptschüler die Schule ohne einen Abschluss. Dazu kommen nochmals rund 150.000 Jugendliche, die nicht ausbildungsgerecht erscheinen. Diese Zeiten und Zahlen müssen wir hinter uns lassen. Und wir müssen die Bildungsbereitschaft von Arbeitnehmern und Arbeitgebern erhöhen. Jeder muss für sich erkennen, dass lebenslanges Lernen nicht nur ein gut gemeinter Rat, sondern unverzichtbar ist, um auf dem Arbeitsmarkt bestehen und am gesellschaftlichen Leben partizipieren zu können. Aber wie können wir die Weiterbildungsbeteiligung erhöhen? Unternehmen und Verwaltungen müssen Personalentwicklung noch stärker auf bedarfsorientierte,

fortlaufende Qualifizierung während des gesamten Erwerbslebens ausrichten. Wir brauchen mehr bezahlbare und zielgruppenspezifische Angebote insbesondere im Rahmen der öffentlich verantworteten Weiterbildung, die gerade bildungsferneren Gruppen einen einfachen Zugang zu den Angeboten bieten.

Bildung ist für den Normalbürger ein positiv besetzter Begriff. Für eine relevante Gruppe in unserer Gesellschaft löst er jedoch eher Ängste aus. Wenn wir auch bei ihnen Fortschritte erzielen wollen, brauchen wir neue Formen der Ansprache und Didaktik, damit auch Bildungsferne wieder Freude an diesem Thema gewinnen.

Keine Gießkanne

Natürlich bleibt die eigentliche Kernaufgabe der BA, gute Strategien zu entwickeln – den Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt gut zu managen. Dabei werden wir von der demografischen Entwicklung getrieben, die dazu führt, dass die Zahl der Erwerbspersonen kontinuierlich sinkt. Was sich heute entlastend auf dem Arbeitsmarkt auswirkt, wird mittelfristig zu ernst

zu nehmenden regionalen und branchenübergreifenden Verwerfungen führen. Es muss uns gelingen, in Zeiten wirtschaftlicher Erholung so viele Menschen wie möglich auf die Konjunkturlokomotive aufspringen zu lassen. Leider ist es uns noch nicht gelungen, alle Arbeitsuchenden gleichermaßen zu aktivieren, es bleibt ein fester Sockel an Arbeitslosigkeit. Darunter Menschen ohne verwertbare Abschlüsse, Menschen mit ausländischen Wurzeln, ältere Beschäftigte, die mit ihrer Ausbildung nicht mehr am »Puls der Zeit« sind, oder Langzeitarbeitslose, deren Qualifikationen sich durch Zeitverlauf entwertet haben. Hier verbergen sich Talente, die wir entdecken müssen. Diese Potenziale durch eine gezielte strategische Arbeitsmarktpolitik zu aktivieren ist Herausforderung und Auftrag zugleich. Weiterbildung kann dafür ein wesentliches Element sein, wenn sie richtig eingesetzt wird. Keine Gießkanne, sondern marktgerechte Qualifizierung, eher modular anstelle von Umschulungen. Die Eingliederungschancen nach der Weiterbildung sind derzeit so gut wie selten. 76 Prozent der Absolventen sind sechs Monate nach Beendigung der Maßnahme nicht mehr arbeitslos, 60 Prozent in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Gute Ergebnisse, die noch ausbaufähig sind.

Großer Weiterbildungsbedarf

Es besteht großer Weiterbildungsbedarf, selbst beim Thema Weiterbildung. Berufliche Weiterbildung wird ein Schlüsselthema für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands. Auf den ersten Blick sind Deutschlands Arbeitnehmer insgesamt gesehen gut qualifiziert – vier Fünftel verfügen über eine formale berufliche Qualifikation. Das tatsächliche Qualifikationsniveau hängt aber nicht nur von der Ausbildung, sondern auch von der Weiterbildungsbeteiligung ab. Und damit verschlechtert sich die Bilanz. Nur gut zwei Fünftel der Bevölkerung zwischen 19 und 64 Jahren nehmen an Maßnahmen der

beruflichen oder allgemeinen Weiterbildung teil. Bedenklich stimmt, dass neben Geringqualifizierten insbesondere Personen mit Migrationshintergrund, Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern und ältere Arbeitnehmer eine geringe Bildungsbeteiligung aufweisen.

Aber nicht nur bei der Bildungsbereitschaft der Arbeitnehmer, auch auf der betrieblichen Seite besteht deutlich Luft nach oben. Nicht einmal die Hälfte aller Betriebe in Deutschland bieten aktiv Weiterbildung an. Deutschland braucht eine Weiterbildungsallianz, einen Zusammenschluss der Profis

der Nation. Bei allem notwendigen Engagement der BA dürfen wir weder die Arbeitnehmer noch die Wirtschaft aus der Verantwortung entlassen. Viele Unternehmen haben mittlerweile erkannt, dass sie mit Weiterbildung ihre Attraktivität als potenzielle Arbeitgeber erhöhen und die Motivation ihrer Beschäftigten stärken. Die Unternehmen müssen als Träger für die betriebliche Weiterbildung fungieren. Die Arbeitsmarktpolitik der BA kann unterstützen, indem wir entsprechende Impulse setzen und Instrumente zur Unterstützung der betrieblichen Weiterbildung anbieten. Gerade kleinere und mittlere

Unternehmen müssen stärker für das Thema »Weiterbildung« sensibilisiert werden. Weiterbildung muss nicht zuletzt aufgrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels ein ganz selbstverständlicher Bestandteil betrieblicher Personalpolitik werden. Das spärlicher werdende Angebot am Arbeitsmarkt wird dafür sorgen, dass Unternehmen sich verstärkt um ihre jetzigen und künftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemühen werden. Wer nicht aus- und weiterbildet, sondern sein Heil in der Fluktuation sucht, setzt mehr denn je seine Zukunft aufs Spiel.

STELLUNGNAHME ZUM THEMA

Berufliche Weiterbildung: Schlüssel zu Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit

Barbara Dorn

Leiterin der Abteilung Bildung, Berufliche Bildung
BDA | Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände

Wissen und Kompetenzen sind entscheidende Bestimmungsgrößen für Innovation und Erfolg. Sie müssen kontinuierlich an neue Anforderungen angepasst werden: immer schnellere technologische Veränderungen, eine verstärkte Verknüpfung von Industrieprodukten mit Dienstleistungsangeboten, eine zunehmende Internationalisierung. Hinzu kommt eine rückläufige demografische Entwicklung mit abnehmenden Jugendjahrgängen und steigenden Anteilen Älterer. Vor diesem Hintergrund gewinnt eine zukunftsfähige berufliche Weiterbildung immer mehr an Bedeutung. Sie muss sich im Kontext lebenslangen Lernens bewegen, das mit der frühkindlichen Bildung beginnt und bis hin zur gezielten Nutzung der Expertenerfahrung älterer Menschen reicht. Berufliche Weiterbildung wird so zum Schlüssel für Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie für Beschäftigungsfähigkeit jedes Einzelnen.

Damit dies gelingt, ist zum einen ein umfassendes Weiterbildungsverständnis erforderlich: Berufliche Weiterbildung ist ein Lernen für konkrete Anforderungen und mit verwertbaren Ergebnissen. Sie ist eine komplexe Aufgabe, die gezielt auf individuelle Anforderungen, Bedingungen und Ziele des Einzelnen sowie der Unternehmen abgestimmt

sein muss. Ein enger Weiterbildungsbegriff, der lediglich auf formales Lernen etwa im Seminar abzielt, wird diesem Verständnis nicht gerecht. Berufliche Weiterbildung wird zu Recht und notwendigerweise zunehmend in den Arbeitsprozess integriert.

Zum anderen kommt es auf eine differenzierte Wahrnehmung der jeweiligen Verantwortung an: Da berufliche Weiterbildung der Sicherung und Stärkung sowohl der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen wie auch der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer dient, müssen beide sie als Investition in ihre Zukunft verstehen und Verantwortung und Aufwand dem jeweiligen Nutzen und den Interessen entsprechend verteilen. Dabei sollten sich Arbeitnehmer durch die Einbringung von Freizeit auch stärker am Aufwand für die betriebliche Weiterbildung beteiligen, da sie in der Regel ebenfalls davon profitieren. Aktuell finden drei Viertel der betrieblich veranlassten Weiterbildung in der Arbeitszeit statt. Die Mehrheit der Unternehmen ist bereit, noch stärker in Weiterbildung zu investieren, wenn die Mitarbeiter mehr Freizeit einbringen.

Wichtig zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung sind darüber hinaus lernförderliche Rahmenbedingungen. Weiterbildungsanbieter müssen verstärkt zu Dienstleistern werden, die individuelle Weiterbildungsberatung und -begleitung anbieten und das prozessorientierte Lernen am Arbeitsplatz unterstützen. Wichtig sind zudem Qualitätsverbesserungen im Bildungssystem. Frühkindliche Bildung und Schule müssen Lernfähigkeit und -motivation vermitteln und damit die Basis für das lebenslange Lernen legen. Zudem muss die Durchlässigkeit im Bildungssystem, vor allem zwischen beruflicher und Hochschulbildung, verbessert werden, damit im Verlauf des lebenslangen Lernens auf Abschlüsse neue Anschlüsse folgen können.