

Neuorientierung der beruflichen Weiterbildung

EDGAR SAUTER:

Ansätze für eine Neuorientierung der beruflichen Weiterbildung.

In: BWP 18 (1989) 3, S. 3–8

Neuorientierung der beruflichen Weiterbildung – aktueller denn je

Der Grund dafür, einen Aufsatz »neu zu lesen« könnte in seiner zeithistorischen Bedeutung liegen, also seiner Relevanz für eine bestimmte Zeit. Manche Arbeiten sind aber auch ihrer Zeit voraus. Ohne auf das Erscheinungsjahr des Beitrags zu schauen, käme man nicht auf die Idee, dass der Artikel 1989 erschienen ist. Das Thema ist aktueller denn je. So hat die Bundesregierung genau 30 Jahre nach Erscheinen von SAUTERS Artikel zusammen mit den Ländern, der Wirtschaft, den Gewerkschaften und der Bundesagentur für Arbeit eine Nationale Weiterbildungsstrategie (vgl. BMAS/BMBF 2019) ins Leben gerufen mit dem Ziel »in Deutschland eine echte Weiterbildungskultur [zu] entwickeln«¹ und die berufliche Weiterbildung zu stärken. EDGAR SAUTER waren die Weiterbildung und die Weiterbildungsforschung ein persönliches Anliegen. Der leider 2017 Verstorbene hätte dies sicher gerne gesehen und wahrscheinlich »endlich« gesagt.

Zentrale Herausforderungen

SAUTER skizziert in seinem Beitrag die »zentralen Herausforderungen an die berufliche Weiterbildung« und kommt zu dem Schluss, dass »bisher keine angemessenen Antworten auf diese Herausforderungen gegeben wurden«. Die zentralen Herausforderungen be-

ziehen sich für SAUTER auf drei Problembereiche:

- »einer anhaltend hohen und zugleich sich verhärtenden Arbeitslosigkeit«, mit einem gestiegenen Anteil an Langzeit- bzw. Dauerarbeitslosen,
- der »Veränderung des Arbeitskräfteangebots aufgrund demographischer Entwicklungen«, mit einer zwar verbesserten Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte, einem aber immer noch zu hohen Anteil an Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, begleitet von einer Verschiebung in der Altersstruktur der Erwerbspersonen hin zu den älteren Jahrgängen und
- »Veränderungen des Arbeitskräftebedarfs im Zusammenhang mit dem technologischen Strukturwandel«, wobei der technologische Strukturwandel »nicht über den Generationswechsel, sondern nur mit Weiterbildung abgewickelt werden kann«.

Während Arbeitslosigkeit heute nicht mehr die gleiche Bedeutung hat wie noch Ende der 1980er-Jahre, sind die anderen beiden Problembereiche weiterhin drängend.

Zum einen ist der Anteil junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung im Alter von 20 bis 34 Jahren mit 14,2 Prozent relativ hoch und in den letzten Jahren wieder leicht angestiegen (vgl. BIBB 2019, S. 314). Die Altersstruktur in den Unternehmen hat sich bereits hin zu den älteren Jahrgängen verschoben, und in einigen Branchen und Regionen stehen insbesondere

auf der mittleren Qualifikationsebene nicht mehr ausreichend Fachkräfte zur Verfügung; ein Prozess, der sich noch verstärken könnte.

Zum anderen hat in den letzten Jahrzehnten ein umfassender technologischer Wandel eingesetzt, der sich auch auf die Beschäftigtenstruktur auswirkt und den Druck auf Unternehmen wie Erwerbstätige zur Weiterbildungsteilnahme erhöht.

Bevor wir uns den Lösungsansätzen zuwenden, die zurzeit in Deutschland diskutiert und auf den Weg gebracht werden, wenden wir uns zuerst einmal der Analyse von EDGAR SAUTER zu.

Weiterbildung nach dem Recycling-Modell

Für SAUTER begünstigten »Rahmenbedingungen und Strukturen der beruflichen Weiterbildung [...] eine Qualifizierung nach dem Recycling-Modell«. In der geförderten Weiterbildung (damals auf der Grundlage des Arbeitsförderungsgesetzes, AFG) gehe es »primär um die Reintegration der Arbeitslosen«. Demgegenüber diene sowohl die betriebliche als auch die individuelle Weiterbildung der »Umstellung, Modernisierung, Anpassung



ELISABETH M. KREKEL
Prof. Dr., Abteilungsleiterin
im BIBB
krekel@bibb.de

¹ BMBF-Pressemitteilung vom 12. Juni 2019

und Erweiterung der Qualifikationen, bevor Arbeitslosigkeit eingetreten ist«. Daraus ergibt sich für ihn eine klare »Arbeitsteilung zwischen den Bereichen«: Die geförderte Weiterbildung nach dem »Recycling-Modell« erfüllt überwiegend »kurative Funktionen«, die betriebliche bzw. individuelle Weiterbildung eher »präventive Funktionen«. Die kurative Weiterbildung greife aber viel zu kurz, um den Herausforderungen gerecht zu werden, da sie »die bildungsfernen und bildungsungewohnten Arbeitnehmer, die das höchste Arbeitsmarktrisiko tragen«, nicht bereits als Erwerbstätige in Weiterbildung einbezieht und ihnen so mehr Bildungsaffinität eröffnet.

Chancen für eine Neuorientierung

Gerade in »den Ansätzen zu einer präventiven Weiterbildung [...]« sieht SAUTER »die Chancen zu einer Neuorientierung«. In einigen tarifvertraglichen Regelungen beobachtet er bereits einen »verstärkenden Trend zur präventiven Weiterbildung«, Regelungen, in denen Qualifizierung Vorrang vor Entlassungen hat: »Ziel dieser Maßnahmen ist es, im Hinblick auf neu zu entwickelnde Produkte im Unternehmen zu qualifizieren oder auf Ersatzarbeitsplätze für den regionalen Arbeitsmarkt vorzubereiten.«

SAUTER verweist auf den sprunghaften Anstieg »programmgesteuerter Arbeitsmittel« seit dem Ende der 1970er-Jahre und kommt zu dem Schluss: »Unter unseren ökonomischen Verhältnissen ist der Zeitdruck bei der Einführung neuer Technik so groß, daß der Übergang von der alten zur neuen Technik nicht über den Generationenwechsel, sondern nur mit Weiterbildung abgewickelt werden kann.«

Im Zusammenhang mit der seitdem weiter zunehmenden Digitalisierung von Arbeitsplätzen und einer damit verbundenen Veränderung der Qualifikationsanforderungen ist die Bedeutung beruflicher Weiterbildung weiter gestiegen und Betriebe mit hohem Digi-

talierungsgrad investieren mehr in die berufliche Weiterbildung (vgl. BAUM/LUKOWSKI 2019).

Allerdings gilt immer noch: Je höher das Qualifikationsniveau einer Person, desto häufiger bildet sie sich weiter. Insofern hat sich gegenüber der Analyse von SAUTER aus dem Jahr 1989 – leider – noch nicht viel geändert. Menschen, die nicht in ihre Weiterbildung investieren bzw. in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen sind, laufen Gefahr, neuen Anforderungen immer weniger gerecht werden zu können.

Aktuelle Lösungsansätze: Die Nationale Weiterbildungsstrategie

Die von SAUTER genannten Funktionen der beruflichen Weiterbildung – die kurative und die präventive – können auf die heutigen Strukturen weiterhin angewendet werden. Es gibt jedoch erfreulicherweise eindeutig einen Trend zur präventiven Weiterbildung und zwar nicht nur durch einzelne tarifvertragliche Regelungen, sondern auch durch öffentliche Förderungsmaßnahmen insgesamt. Grundlage hierfür ist die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS), durch die unterschiedliche Maßnahmen der präventiven Weiterbildung auf den Weg gebracht werden. Als ein erster Baustein trat Anfang 2019 das Qualifizierungschancengesetz in Kraft², mit dem der Zugang zur Weiterbildungsförderung für jene Beschäftigte, deren berufliche Tätigkeiten vom technologischen Strukturwandel betroffen sind, geöffnet wird, damit diese in Arbeit bleiben und Arbeitslosigkeit erst gar nicht eintritt.

Auch die Gruppe der jungen Menschen ohne Berufsabschluss steht im Fokus der bildungspolitischen Aufmerksamkeit: Wer keinen Abschluss hat, soll künftig einen Anspruch auf Nachqualifizierung erhalten (entsprechende Anpassungen im SGB II werden geprüft; vgl. BMAS/

² www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/qualifizierungschancengesetz.html (Stand: 15.11.2019)

Zu dieser Rubrik

Anlässlich des 50-jährigen BIBB-Jubiläums im Jahr 2020 haben wir den Archivbestand der BWP digitalisieren lassen. Ab sofort können Sie in unserem Online-Archiv in allen seit 1972 erschienenen BWP-Ausgaben recherchieren.

Damit dieser historische Schatz sichtbar wird, möchten wir an dieser Stelle ausgewählte Beiträge aus unserem Archiv in Erinnerung rufen und aus heutiger Sicht neu lesen.

Wir wünschen viel Vergnügen beim Lesen und vor allem beim Stöbern in alten BWP-Ausgaben!

www.bwp-zeitschrift.de/archiv

BMBF 2019, S. 9). Weitere Maßnahmen im Rahmen der NWS werden folgen. Wichtig wird es dabei sein, alle Bildungsgruppen in die Weiterbildung zu integrieren und die Weiterbildungsbereitschaft insgesamt zu erhöhen. Insofern sind die Weichen weg von Weiterbildung nach dem Recycling-Modell hin zu einer präventiven und proaktiven Weiterbildung gestellt. Für EDGAR SAUTER wäre das zwar nur ein erster Schritt, er hätte ihn aber sicherlich sehr begrüßt. ◀



Lesen Sie den Beitrag
VON EDGAR SAUTER online:
www.bwp-zeitschrift.de/13713

LITERATUR

BAUM, M.; LUKOWSKI, F.: Welche Rolle spielt Bildung im digitalen Transformationsprozess? In: BWP 48 (2019) 3, S. 4–5 URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/10017 (Stand 15.11.2019)

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2019 – URL: www.bibb.de/datenreport/de/datenreport_2019.php (Stand: 15.11.2019)

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS); BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.): Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammen wachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin 2019