

**Thesen zum Workshop: „Weiterbildung und Sicherung des  
Arbeitskräftebedarfs im demografischen Wandel“ (BMBF-Projekt: Perspektiven  
für Weiterbildungsforschung und –politik)**

*Eingangsstatement: Bedeutung von Weiterbildung für die Gestaltung individueller  
Erwerbsbiografien*

- Der nachweisbare Trend zur Höherqualifizierung hat einen Kompetenzschub auf breiter Ebene ausgelöst, der nicht nur die Qualifikationsanforderungen in den industriellen Arbeitsplätzen durch die Integration von Wissens- und Dienstleistungselementen anreichert (Stichwort u.a.: hybride Wertschöpfung), sondern auch die Qualifikationsbasis in den dienstleistungsbezogenen Arbeitsplätzen verbreitert. Als weitgehend gesichert ist anzusehen, dass hierdurch Up-grading-Prozesse in den Berufs- und Qualifikationsstrukturen stattfinden (z. B. in der exportorientierten Ökonomie). Dennoch, der beschrittene Pfad in die Wissens- und Dienstleistungsökonomie konturiert Spaltungslinien zwischen Profiteuren und Verlierern, wobei letztere (z.B. im Feld der primären/personenbezogenen Dienstleistungen, aber auch IT-Branche) mit dem Risiko konfrontiert sind, Down-grading-Prozesse in ihrer erworbenen Qualifikationsausstattung hinnehmen zu müssen.
- Indikator hierfür ist die fortschreitende Spaltung in den Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstrukturen. So sind über die sukzessive Etablierung A-typischer (prekäre) Beschäftigungsformen veränderte Ungleichheitsmuster bei den Erwerbs- und letztendlich Lebenschancen eröffnet, die ein hohes individuelles Risiko für einen diskontinuierlichen Erwerbsverlauf – vornehmlich beim Durchschreiten kritischer (betrieblicher bzw. zwischenbetrieblicher) Übergangspassagen in sich tragen.
- Aufgaben der Weiterbildung und insbesondere der beruflichen Weiterbildung bewegen sich in einem breiten Zielkorridor, der von gesellschaftlich-staatlichen, individuellen und institutionellen Ansprüchen bestimmt wird. Dementsprechend hat sie sich über ihre einstmals originäre Funktion der

unmittelbaren Wissensvermittlung hinausgehend ihren Zielkatalog erheblich ausdifferenziert. Auf individueller Ebene z.B. soll sie Anpassungsleistungen erbringen, (formale) Qualifikationsdefizite kompensieren, Mobilität und Aufstieg ermöglichen, Flexibilitäts-, Dispositions- und Kompetenzentwicklungsspielräume eröffnen, zur Statusabsicherung beitragen, Employability sicherstellen und letztlich eine Schutzzone gegenüber dem Risiko von Arbeitslosigkeit aufbauen. Wie ist jedoch der aktuelle Realitätsgehalt dieser Versprechungen zu beurteilen?

- Durch viele empirische Studien sind strukturelle Ungleichgewichte bei der Weiterbildungspartizipation belegt. Die subjektiven und objektiven Faktoren, die Exklusions- oder Inklusionsmechanismen bei der Personalintegration verursachen, sind hinlänglich bekannt und breit beforscht. Insbesondere die betriebliche Weiterbildung erweist sich nach wie vor als zentraler Katalysator bei der Eröffnung oder Verschließung von Betriebs- bzw. Berufskarrieren, in dem er entweder privilegiert oder depriviert. Die Polarisierung in den Teilnahmestrukturen ist – trotz Schwankungen im Zeitverlauf – relativ stabil. Die subjektive Bedeutung der Weiterbildung (Teilnahme) für den Erwerbsverlauf dürfte mit den absehbaren bzw. realistisch realisierbaren materiellen und immateriellen Erträgen einer Teilnahme verknüpft sein, sofern überhaupt ein Zugang zur Teilnahme eröffnet wird. In diesem Kontext wäre auch der Frage nachzugehen, aus welchen Gründen sich zunehmend subjektive „Widerstandspotenziale“ (neue Form von „Bildungsferne“) bestimmter Arbeitskräftegruppen gegen eine „erzwungene“ Weiterbildungsintegration entwickeln? Dies könnte auch damit zusammenhängen, dass avisierte Effekte einer Weiterbildungsteilnahme sich zunehmend als Mythos herausstellen, da sich z.B. intendierte Aufstiegs- und Mobilitätsaspirationen nicht mehr einlösen (Mertens: Qualifikationsparadoxon oder Flexibilitäts-Mobilitäts-Paradoxon), vielmehr nur noch bestenfalls zur Absicherung des erreichten Statusquo (Verhinderung eines Down-gradings) beitragen, zumal womöglich noch unter veränderten finanziellen Bedingungen in Form eines individuell zu leistenden Beitrags zu den Kosten und Lernzeitinvestitionen (Reprivatisierung des Weiterbildungsrisikos).
- Im vorliegenden Papier wird darauf verwiesen, dass die Geringqualifizierten als Weiterbildungsressource für Bedarfe auf der mittleren Ebene gesehen

werden können. Gerade diese Gruppe ist äußerst heterogen. Sie reicht von Studienabbrechern über Ausbildungsabbrecher, Migranten mit nicht anerkannten Berufs- oder Studienabschlüssen, funktionalen Analphabeten bis zu Personen ohne Schulabschluss oder Beschäftigte mit einem Berufsabschluss, der aber aus berufsbiografischen Gründen entwertet wurde. Hier stellt sich zudem das Problem, dass sich Geringqualifizierte a) vermehrt in atypischen, teilweise prekären, instabilen Beschäftigungsverhältnissen befinden und b) dass diese Gruppe hohe Distanzen zur Weiterbildung aufweisen (und nur geringe Zugänge zum Lernen haben) und reale Bildungserfahrungen bei diesen Gruppen zuweilen negativ attribuiert sind. Sie als „Begabungsreserve“ für den Fachkräftemangel auf mittlerer Ebene zu nutzen, würde in erheblichem Maße die Anhebung des (formalen) Qualifikationsniveaus bedeuten. Traditionelle Weiterbildungsansätze, die an die Initiierung durch Betriebe gebunden sind, können dies nur unzureichend leisten. Auch öffentlich geförderte Weiterbildung in ihrer jetzigen Zielfokussierung dürfte kaum zu greifen, denn diese knüpft eher an den Tatbestand der Arbeitslosigkeit an und zielt darauf ab, Personen in Arbeit zu bringen, nicht aber notwendigerweise in bessere/qualifizierte Arbeit. Dieses scheinen die Zahlen der Weiterbildungsbeteiligung zu belegen. Insoweit müssen Weiterbildungskonzepte an den individuellen berufsbiografischen Gegebenheiten ansetzen, wobei bei der konzeptionellen Ausrichtung Aspekte der (Lern)Organisation, Finanzierung, Initiierung und Didaktik/Methodik notwendig zu beachten sind, um erfolgreich implementiert werden zu können. In Bezug auf mögliche Gelingensfaktoren für Weiterbildung mit dem Anspruch, das Qualifikationsniveau von Geringqualifizierten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen anzuheben, bestehen erhebliche Forschungslücken, und es fehlen diesbezüglich tragfähige Konzepte. Zu klären wäre dabei, unter welchen Bedingungen es zu einem Zuwachs an realistischen Optionen in der individuellen arbeitsbiografischen Gestaltung kommt.

- Vorliegende Arbeitskräftebedarfsprognosen können zwar eine Orientierung über Entwicklungsmuster bieten. Gleichwohl ist es erforderlich, die differenzierende Entwicklungsdynamik, also die dahinterstehenden Prozesse nach der Devise, wo passiert was und mit welchem Mengengerüst, ins

Blickfeld zu nehmen. Beispielsweise ist offen, ob z.B. im **Berufshauptfeld (5)** Verkehr-, Lagerei-, Transport; Sicherheit- und Wachdienste zukünftig durch komplexer werdende berufliche Anforderungen Pfade der Höherqualifizierung stattfinden werden und ob diese durch Substitutionsprozesse (Geringqualifizierte vs. Qualifizierte) ausgeglichen werden. Näher zu klären ist dabei die Frage des betrieblichen Verhaltens bei der Personalrekrutierung. Würde Substitutionsprozesse über Formen des betrieblichen Lernens erfolgen, die die Differenz zwischen erworbenen Kompetenzen und formal verliehenen Qualifikationen schließt oder würden neue, komplexere und standardisierte Curricula in der Aus- und Weiterbildung zu erwarten sein (neue Beruflichkeit und deren Regulierung). Als Forschungsbedarf ist an dieser Stelle zu markieren, Substitutions- Versickerungs- und Verdrängungsprozesse, die über veränderte Personalrekrutierung der Betriebe initiiert werden, bei der Vermessung von Weiterbildungsstrategien stärker zu untersuchen (auch mittlere Qualifikationen; z.B. Konkurrenzbeziehungen zwischen Meister/BA). Dies gilt in viel stärkerem Maße für den gesamten Bereich der Dienstleistungen (neue Beruflichkeit im Muster der regulierten Facharbeit).

- Regional Disparitäten haben bekanntermaßen Einfluss auf die Zugangschancen zur Weiterbildung. Insofern sind regionale Betrachtungen bei Bedarfsprognosen von erheblicher Bedeutung. Nach den Befunden aus dem wb-monitor ist ein beschleunigter Prozess in den regionalen Disparitäten bei den Weiterbildungsinvestitionen zwischen wachstumsstarken (mit Bevölkerungszunahme) und schrumpfenden, strukturschwachen Regionen (mit sinkender Bevölkerung) zu beobachten (Ausdünnung regionaler Ressourcen, brain-train, Fachkräftemangel, drohende regionale Verwüstung in der bestehenden Weiterbildungslandschaft in peripheren Regionen).
- Weiterbildung übernimmt für die Erwerbstätigen bei der Gestaltung ihres Erwerbslebens eine wichtige Funktion. Vor dem Hintergrund des prognostizierten Fachkräftemangels erweist sich die gegenwärtige Kulisse der finanziellen Förderung (wie auch insgesamt der Regulierung) als Problemfeld. Einem Rückgang der staatlichen Förderung steht eine zunehmende Privatisierung der individuellen Kosten für eine Weiterbildungsteilnahme gegenüber (angesichts der Lohnentwicklung in den unteren

Einkommenschichten kaum noch von denen zu leisten). Beides ist zudem von relativ rigiden institutionell-organisatorischen, rechtlichen und curricularen Zugangsbarrieren überlagert, die zu einer Segmentierung des Weiterbildungssektors und den bekannten, sich reproduzierenden Polarisierungen in den zeitstabilen Partizipationsmustern geführt haben (auch Bildungsgutschein- und Bildungsprämienlösungen greifen nur unzureichend und selektiv). Bedenklich erscheint, dass wir uns auf eine tiefgreifende Kluft der Fragmentierung in der Weiterbildung zu bewegen, was bedeutet, dass die Weiterbildungsprofiteure auch weiterhin Profiteure bleiben, die Verlierer aber, obwohl sie womöglich Bildungsaspiration hegen, abgekoppelt und exkludiert bleiben, sie also ihre subjektiven Aufstiegsambitionen begraben müssen. Eine derartige Blockierung läuft Gefahr, die Legitimation und Bindekraft der Weiterbildung, die zumindest annähernd vergleichbare Voraussetzungen bei den Partizipations- und Zugangschancen suggeriert, gänzlich zu verlieren. Eine Exitstrategie wäre darin zu sehen, Weiterbildung wieder viel stärker als öffentliches Gut in staatlicher Verantwortung zu gestalten.

- Letztlich zum Forschungsbedarf: Die Weiterbildungsforschung hat sich seit den 80er Jahren deutlich ausdifferenziert und sich den Methoden der empirischen Sozialforschung zugewandt. Zu vielen der zu diskutierenden Fragen der Weiterbildungsgestaltung in Abhängigkeit von Strukturen und Adressatengruppen liegen viele Forschungsbefunde vor, die systematisch gesichtet und aufbereitet werden müssten. Auf dieser Grundlage könnte weiterer Forschungsbedarf markiert werden. Vordringlicher wäre aber die Frage des bestehenden politischen **Umsetzungswiderstands** bei bereits vorliegenden „Reformvorschlägen“ zu diskutieren.