

Innovative Weiterbildungskonzepte braucht das Land

Von Philippe Lorenz, Stiftung Neue Verantwortung

Die Digitalisierung krepelt den Arbeitsmarkt gründlich um. Arbeitnehmer können sich heute nicht mehr auf ihrer Ausbildung ausruhen. Die Ansprüche an ihre Tätigkeiten sind vielseitiger geworden. In dieser sich rasant wandelnden Arbeitswelt sieht sich die Politik gefordert, den Übergang in die so genannte vierte industrielle Revolution aktiv zu gestalten. Geboten sind langfristige, vorausschauende Lösungen.

Der Dialogprozess des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Die Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt bilden einen wesentlichen Arbeitsschwerpunkt für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Im April 2015 startete das Ministerium den Dialogprozess „Arbeiten 4.0 – Arbeit weiter denken“. Im Dialog mit Zivilgesellschaft, Unternehmen und Wissenschaft sollte die Bedeutung von Arbeit angesichts eines sich verändernden Arbeitsmarktes diskutiert werden.

Zum Auftakt des Dialogprozesses ordnete das BMAS die abstrakte Debatte um die Zukunft der Arbeit in politische Handlungsfelder und veröffentlichte dazu ein „Grünbuch“. Die Adressaten des Grünbuchs wurden dazu aufgefordert, die darin enthaltenen Thesen kritisch zu kommentieren. Über 40 Verbände, Unternehmen und andere Institutionen kamen dieser Aufforderung nach. Einerseits unterstreicht diese rege Teilnahme das Gelingen des Dialogs, andererseits wurde das Thema dadurch weiter stark politisiert. Vier Fachworkshops dienten der spezielleren Auseinandersetzung mit den Schwerpunktthemen Flexibilisierung, mobiles Arbeiten, neue Arbeitsformen sowie Bildung, Qualifikation und Weiterbildung. Daran beteiligte das BMAS Verwaltungsmitarbeiter, Unternehmens- und Gewerkschaftsvertreter, Wissenschaftler und Experten aus der Zivilgesellschaft. Die Ergebnisse aus den Fachworkshops bilden ein Gegengewicht zu den vorherigen, interessengeleiteten Stellungnahmen.

Nur eine ganzheitliche Weiterbildungsinitiative aller Beteiligten über alle möglichen Kanäle kann sicherstellen, dass die Chancen der Digitalisierung in Deutschland ergriffen werden. Dabei müssen Aspekte der Nachhaltigkeit dringend berücksichtigt werden.



Die Veröffentlichung der Studie „Wertewelten Arbeit 4.0“ durch das BMAS auf der Halbzeitkonferenz war für den Dialogprozess von besonderer Bedeutung. Diese repräsentative Studie untersucht die Vorstellungen der Beschäftigten zum Thema Arbeit in Deutschland und fördert sieben Wertewelten zutage, wie das Thema Arbeit in Deutschland von seinen Bürgern wahrgenommen wird. Vor dem Hintergrund der Studie gelangte Arbeitsministerin Nahles zu der Erkenntnis, dass die Arbeitsmarktpolitik der Regierung nicht mehr alle Beschäftigungsformen gleichermaßen zu adressieren vermag und konkretisierte ihre Erkenntnisse im Sommer 2016 mit dem Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungs-Stärkungsgesetz (AWStG). Dieses Gesetz beabsichtigt die Verbesserung des Zugangs zu beruflicher Weiterbildung für gering qualifizierte und für ältere Arbeitnehmer sowie für Langzeitarbeitslose. Zudem kündigte die Arbeitsministerin eine umfassende Weiterbildungsoffensive an. Die Ergebnisse des Dialogs wurden Ende 2016 in einem Weißbuch veröffentlicht. Von besonderer Bedeutung für die Bewältigung der immer kürzer werdenden technologischen Innovationszyklen erwiesen sich die Themenfelder Qualifikation und Weiterbildung, Förderung und Erhalt der Sozialpartnerschaft sowie eine lebensphasengerechte Arbeits- und Sozialpolitik. Wie genau innovative Formen der Weiterbildung aussehen könnten, dazu liefert der Dialogprozess bisher noch keine konkreten Antworten.

Der Mangel an Fachkompetenz für die digitale Wirtschaft

Die Digitalisierung verändert Geschäftsmodelle und Berufsbilder dramatisch. Ausgewählte Tätigkeiten eines Berufsbildes werden durch neue technologische Entwicklungen aufgewertet, während andere Tätigkeiten an Bedeutung verlieren. Ein Beispiel dafür sind die Warenstraßen moderner Distributionszentren. In der Vergangenheit musste die zu verpackende Ware mithilfe eines Gabelstaplers aus dem Regal entnommen werden. Heute bringen Roboter die gesamte Palette zum Verpacker, der die Ware entnimmt und anschließend versandfertig macht. Weiterbildung wertet jene Tätigkeiten der Mitarbeiter auf, die auch in Zukunft für das Unternehmen von Bedeutung sind. Für unser Beispiel bedeutet dies, dass die Fähigkeit zur Bedienung eines Gabelstaplers für das Unternehmen weniger relevant wird. Fachkräfte, die eine teilautomatisierte Warenstraße überwachen und steuern können, gewinnen hingegen an Bedeutung und werden stärker nachgefragt. Aufgabe der betrieblichen Weiterbildung wäre



Die Fähigkeit zum Umgang mit digitalen Medien ist auch in der Automobilwirtschaft unbedingte Voraussetzung für den Weg in die Zukunft.

es nun, die Fähigkeiten des Gabelstaplerfahrers gezielt aufzuwerten, um ihn betrieblich anderweitig einsetzen zu können. Doch genau hier fehlt es aktuell an tauglichen Lösungen. Nachhaltige Weiterbildungskonzepte müssen die aus Unternehmenssicht wesentlichen Arbeitnehmerfähigkeiten gezielt adressieren. Zu häufig wird das Potenzial der eigenen Belegschaft schlicht ineffizient genutzt. Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) hat dieses Phänomen EU-weit untersucht. Demzufolge sind in Deutschland mehr als 40 Prozent der Beschäftigten der Auffassung, ihr individuelles Fähigkeitsprofil sei umfangreicher, als es die Bewältigung ihres Jobs erfordere ...

Einige Vorreiterunternehmen beginnen bereits heute damit, ihren Personalbestand im Hinblick auf ihr künftiges Geschäftsmodell detailliert zu analysieren. Das Anforderungsprofil und der individuelle Weiterbildungsbedarf der eigenen Belegschaft werden dabei gezielt ermittelt. Dann kann die Stammbeslegschaft um die fehlenden Fähigkeiten weiterqualifiziert oder durch externe Personalbeschaffung ergänzt werden. Doch diese gestaltet sich schwierig, denn der Fachkräftemangel wird in naher Zukunft durch den demographischen Wandel drastisch verstärkt. Wie ein zeitgemäßes Weiterbildungssystem zu gestalten ist, um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen, zeigt ein Blick auf Dänemark.

Ein Blick über die Grenzen

Unser nördliches Nachbarland verfügt über ein ausgefeiltes System der Erwachsenenbildung. In staatlichen Programmen zur beruflichen Fortbildung stehen Fach- und ungelerneten Arbeitern und Arbeitssuchenden knapp 3.000 verschiedene, sektorenspezifische Ausbildungsgänge zur Verfügung. Die zertifizierten Kurse werden durch staatliche und private Stellen angeboten und richten sich gezielt an die Bedürfnisse der lokalen Wirtschaft. Die Weiterbildungsangebote entwickeln nicht nur die individuellen Fähigkeiten der Teilnehmer, sondern orientieren sich darüber hinaus auch am spezifischen Bedarf der entscheidenden Unternehmen. Dadurch wird ganz gezielt der Fachkräftemangel adressiert und die Aufwertung von Arbeitnehmerkompetenzen erreicht. Im ständigen Dialog mit lokalen Unternehmen werden jährlich 200 neue Ausbildungsgänge entwickelt und veraltete Kurse aus dem Angebot entfernt. Kleine und mittlere Unternehmen im Mittelpunkt

Bei der Entwicklung entsprechender Maßnahmen in Deutschland sollten kleine und mittlere Unternehmen (KMU) eine zentrale Rolle einnehmen – erwirtschaften sie doch 35,5 Prozent des Gesamtumsatzes deutscher Unternehmen und beschäftigen 59,2 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Quelle: Bonner Institut für Mittelstandsforschung – Stand 2013). Daher sollte die deutsche Arbeitsmarktpolitik das System der beruflichen Weiterbildung noch stärker an den individuellen und lokalen Bedürfnissen der KMU orientieren. Erst dann ließe sie sich als nachhaltig bezeichnen. ■

Philippe Lorenz beschäftigt sich bei der Stiftung Neue Verantwortung mit den arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen in Deutschland unter dem Einfluss der Digitalisierung. Er war Projektassistent im Foresight Lab zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt 2030 – einer Kooperation zwischen der Stiftung Neue Verantwortung und der Bertelsmann Stiftung.