

Qualifikation und Weiterbildung

Durch die Digitalisierung verändert sich die Arbeitswelt in rasantem Tempo. Nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) könnte künftig jeder vierte Arbeitsplatz durch den Einsatz von Technik sehr stark verändert oder komplett ersetzt werden. Weiterbildung oder berufliche Umorientierung werden immer bedeutsamer, um sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können.

Das Potenzial, menschliche Arbeitskraft durch Technik zu ersetzen, besteht quer durch alle Branchen und Qualifikationsniveaus. Vor allem bei Helferberufen ist die Automatisierung in den vergangenen Jahren weiter vorangeschritten. Lebenslanges Lernen durch Qualifikation und Weiterbildung wird also immer wichtiger. Doch nur jeder zwanzigste Beschäftigte zwischen 25 und 64 Jahren nimmt an Kursen und Lehrgängen der beruflichen Weiterbildung teil. Das soll sich künftig ändern.

Recht auf Weiterbildung für alle?

Ein generelles Recht auf Weiterbildung besteht derzeit nicht, aber in fast allen Bundesländern gibt es Bildungsurlaubsgesetze (Ausnahmen: Bayern und Sachsen). Die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben jedes Jahr ein Anrecht auf fünf Tage bezahlten Bildungsurlaub. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales möchte jedoch ein Recht auf Weiterbildung für Beschäftigte schaffen und hat eine Qualifizierungsoffensive „Wissen und Sicherheit für den Wandel“ gestartet. Ziele sind:

- Alle Beschäftigten sollen künftig einen Anspruch auf Weiterbildungsberatung und Zugang zu Qualifizierungsangeboten haben und während der Qualifizierung finanziell gefördert werden.
- Flexible Arbeitsformen sollen besser abgesichert werden.
- Der Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung soll auf mehr Menschen ausgeweitet werden.
- Arbeitslose, die sich weiterqualifizieren, sollen künftig länger Arbeitslosengeld erhalten.
- Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung sollen Anspruch auf Förderung eines Berufsabschlusses haben.
- Wer an einer Qualifizierung teilnimmt, soll künftig das Arbeitslosengeld nach der Weiterbildung mindestens für eine Dauer von drei anstatt wie bisher einem Monat erhalten.
- Darüber hinaus soll es einen Rechtsanspruch geben, um einen Berufsabschluss gefördert nachzuholen.

Arbeitsaufträge

1. Fassen Sie zusammen, warum Weiterbildung und Qualifikation im Beruf immer wichtiger werden.
2. Warum bilden sich dennoch nur fünf Prozent der Beschäftigten weiter? Stellen Sie Thesen auf, und halten Sie diese in einem Thesenpapier fest.
3. Gruppenarbeit: Vergleichen Sie die beiden Grafiken auf dem Schaubild „Qualifikation und Weiterbildung“ unter www.sozialpolitik.com/materialien. In welchen beruflichen Branchen besteht aus Ihrer Sicht der größte Nachholbedarf in Sachen Weiterbildung? Stellen Sie Ihre Ergebnisse der Lerngruppe vor.

Perspektiven für benachteiligte junge Menschen

Durch Assistierte Ausbildung sollen mehr benachteiligte junge Menschen zu einem erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung im dualen System geführt werden. Assistierte Ausbildung heißt: Auszubildende werden von Beginn an individuell betreut und gefördert. Sie sollen sich jenseits von Schulnoten einbringen und im Berufsleben durchstarten. Das bietet auch jungen Menschen, die bisher nur außerbetrieblich ausgebildet werden konnten, neue betriebliche Perspektiven. Grundsätzlich soll jedem an einer Ausbildung interessierten Menschen ein Pfad aufgezeigt werden, der ihn frühestmöglich zu einem Berufsabschluss führen kann. Die betriebliche Ausbildung hat dabei Vorrang.

Fallbeispiele

Bildungsteilzeit in der IG Metall

„Mitglieder der Gewerkschaft IG Metall haben seit 2015 einen Anspruch auf Bildungsteilzeit. ‚Für alle Mitglieder, die in der Metall- und Elektroindustrie bei einem Unternehmen arbeiten, das tarifgebunden ist, gilt diese Regelung‘, sagt Conny Schönhardt, zuständig für Bildung und Qualifizierung im Vorstand der Gewerkschaft. [...] ‚Nach Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme hat jeder Beschäftigte ein Rückkehrrecht auf den vorherigen oder einen gleich- oder höherwertigen Arbeitsplatz in Vollzeit‘, erläutert Schönhardt.“

Weiterbildung bei Adidas

„Das Unternehmen [bietet] seinen Mitarbeitern eigene Lösungen [...]. Weltweit können die Mitarbeiter online lernen und über einen speziellen Kanal auch miteinander diskutieren‘, sagt Susanne Dolderer, die bei dem Sportartikelhersteller für das Thema Weiterbildung zuständig ist. Dazu gibt es ein Konto namens ‚My Time‘, auf das jeder Beschäftigte Geld- und Zeitbausteine einzahlen kann. Mit der gewonnenen Zeit kann jeder machen, was er will – ein Sabbatical [Auszeit], verlängerte Elternzeit oder eben einen weiteren Abschluss oder eine zusätzliche Qualifizierung.“

Welche Rechte Arbeitnehmer bei Weiterbildungen haben, in: Süddeutsche Zeitung, 12. März 2018, www.sueddeutsche.de