

Im Hintertreffen

Berufliche Weiterbildung in Deutschland im internationalen Vergleich Mittelmaß

Der Mangel an Fachkräften wird in ganz Europa zunehmen. Die Weiterbildung der vorhandenen Beschäftigten wird dementsprechend wichtiger. Aber gerade hier ist Deutschland im internationalen Vergleich schlecht aufgestellt.

GERHARD MEHRKE

Deutschland hat Nachholbedarf. Die hiesige berufliche Weiterbildung ist längst nicht so gut aufgestellt wie in skandinavischen Ländern, in Frankreich oder den Niederlanden. Das zeigen internationale Studien.

Es ist paradox: Obwohl nur 23 Prozent der Deutschen im Alter von 15 bis 64 Jahren an Weiterbildungskursen teilgenommen haben, sind laut einer Eurobarometer-Studie 62 Prozent der Befragten überzeugt, regelmäßige Weiterbildung verbessere die Beschäftigungsmöglichkeiten. 50 Prozent meinen sogar, regelmäßige Fortbildung sei eine sehr effektive Maßnahme, um den eigenen Arbeitsplatz zu sichern. Bei der betrieblichen Weiterbildung aber – dem wichtigsten Bereich der beruflichen Weiterbildung – liegt Deutschland in der EU gerade einmal im Mittelfeld (Platz 9). Und die Chance für die Mitarbeiter, an Weiterbildungskursen teilzunehmen, ist im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich (Platz 16).



Gestandene Köche lassen sich in einem Kurs zu Bioköchen ausbilden. Damit erhöhen sie ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Leider ist im internationalen Vergleich Deutschlands Weiterbildungsquote eher niedrig. Foto: dpa

Trotzdem liegen die Kosten für betriebliche Bildungsmaßnahmen in Deutschland hoch. Die Gründe dafür sind einfach. Deutsche Unternehmen konzentrieren ihre betriebliche Weiterbildung auf relativ wenige Beschäftigte – zumeist auf Fach- und Führungskräfte – und auf kurzfristige Anpassungsmaßnahmen. Die professionelle Verankerung der Weiterbildung in einem Unternehmen ist dagegen selten. Die Mehrzahl der Unternehmer weiß

zwar: Neben strikt auf betriebliche Ziele begrenzter Fortbildung ist das lebensbegleitende Lernen, das auch die persönlichen Bereiche der Menschen umfasst, unverzichtbar. Aber nur wenige Unternehmen unterstützen diesen Bereich aktiv.

Diese Mittelmäßigkeit der deutschen Weiterbildungskultur, die im Widerspruch zum hohen Anerkennungswert des lebensbegleitenden Lernens steht, wird in Zukunft vor allem noch

mit zwei Problemen konfrontiert werden: der demographischen Entwicklung und den einschneidenden Veränderungen in der Arbeitswelt. Diese Veränderungen beinhalten besonders den Abbau kontinuierlicher lebenslanger Beschäftigung, vermehrt flexible Beschäftigungsverhältnisse, ausbildungsuntypische Beschäftigung und eine erhöhte Mobilität.

Die Veränderungen in der Altersstruktur setzen in Deutschland bereits 2010 ein. Ab 2010 wird der Anteil der 55- bis 64-Jährigen spürbar größer werden. Die heute 30- bis 50-Jährigen werden von den Auswirkungen, die sich aus dieser Entwicklung ergeben, mit am stärksten betroffen sein. Um diese Folgen bewältigen zu können, müssen sie auf die damit verbundenen Herausforderungen jetzt schon, zum Beispiel durch verstärkte Weiterbildungsmaßnahmen, vorbereitet werden.

Eine Anpassung des Weiterbildungssystems, eine Erhöhung der Teilnahmequote an der Weiterbildung ist somit dringend erforderlich, wenn die deutsche Wettbewerbsfähigkeit erhalten bleiben soll. Hierbei sind alle gefordert, die Politik, die Unternehmen und jeder Einzelne.

Info

Autor Dr. Gerhard Mehrke ist Leiter des Regionalbüros der Arbeitsgemeinschaften für berufliche Bildung Ulm/Biberach.