DOI: 10.5771/0342-300X-2020-4-307

Immer weiter mit Bildung

MATTHIAS KNUTH

Alle paar Jahre wieder erfreut uns die Politik mit einer „Qualifizierungsoffensive“.[1] Wie viele solche bundesweiten „Offensiven“ es schon gab, lässt sich nicht mehr rekonstruieren[2] – geschweige denn die Anzahl von länder-, branchen- und auf einzelne Berufszweige bezogenen Programmen, die sich mit diesem militärischen Begriff eher verunstalten als schmücken. Wenn die bisherigen „Angriffe“ (auf wen? gegen was?) zu Frontverschiebungen geführt hätten, sollte man in langen Zeitreihen zur Weiterbildungsteilnahme Spuren davon finden können. Das ist jedoch nicht der Fall, weder in den Daten zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung insgesamt[3] noch in den entsprechenden Förderstatistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA). Positiv ist bei Letzteren allenfalls zu vermelden, dass die Bestände von Teilnehmenden an arbeitsmarktpolitisch geförderter Weiterbildung *relativ zur sinkenden Zahl der Arbeitslosen* nach dem Tiefpunkt 2005 und erneutem Tiefpunkt 2012 wieder ansteigen; das gilt auch für Teilnahmen an Weiterbildungen, die auf die Erlangung eines Berufsabschlusses zielen.

Die derzeitige Qualifizierungsoffensive ist eingebettet in eine „Nationale Weiterbildungsstrategie“,[4] die im Zeichen von Digitalisierung und Strukturwandel steht. Das im deutschen Politikbetrieb erfreulich sparsam verwendete, dann aber mit großem Anfangsbuchstaben geschriebene Adjektiv „National“ – im Alltagsgeschäft eher gebräuchlicher sind „bundesweit“ oder „Bundesprogramm“ – kommt immer dann zum Einsatz, wenn es darum geht, mehrere Bundes- und Länderministerien zur Kooperation untereinander zu mobilisieren. In diesem Sinne gab es einen „Nationalen Integrationsplan“ (2007), einen „Nationalen Bildungsgipfel“ (2008) und einen „Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention“ (2011). Das nationale Pathos steht hierbei regelmäßig im umgekehrten Verhältnis zu den praktischen Auswirkungen. Denn bei derartigen Vorhaben sind die staatlichen Akteure üblicherweise so sehr damit beschäftigt, ihre Ressort- und Regionalinteressen auszutarieren, dass eine wirksame Einbindung derjenigen gesellschaftlichen Akteure, die etwas bewegen müssten, nicht möglich ist. Die „Nationale Weiterbildungsstrategie“, an der neben drei Bundesressorts die Sozialpartner und Kammern, aber keine Anbieter von Bildungsdienstleistungen beteiligt waren, ist hier exemplarisch: Sie enthält 34 (!) Prüfabsichten ohne präzise Fragestellung, Verantwortlichkeit oder Erledigungstermin. Dem stehen nur drei einigermaßen konkrete und nicht bereits vorher besiegelte Vorhaben gegenüber: (1) Einführung eines Anspruchs auf Nachholen eines Berufsabschlusses[5], (2) Erprobung eines monatlichen „Qualifizierungsbonus“ für arbeitslose Teilnehmende an einer abschlussorientierten Weiterbildung in einem Modellprojekt[6], und (3) Schaffung eines Internetportals zu den vielfältigen bestehenden Möglichkeiten der Weiterbildungsförderung. Das ist alles nicht falsch und reflektiert seit Langem im Raum stehende Vorschläge und Forderungen,[7] macht aber in der Summe keine „Offensive“.

Ausweitung der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte

Bei Abschluss dieses Manuskripts wirklich greifbar war folglich nur die mit Jahresbeginn 2019 in Kraft getretene SGB-III-Novelle, die unter dem Titel „Qualifizierungschancenge-

1 https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Qualifizierungsoffensive/qualifizierungsoffensive.html (letzter Zugriff: 29. 07. 2019).

2 Webseiten von Ministerien sind dezidiert geschichtslos und werden mit jedem Ministerwechsel ohne Rücksicht auf gespeicherte Links umgebaut. Das gilt auch für die Qualifizierungsoffensive, die inzwischen der Nationalen Weiterbildungsstrategie untergeordnet und ganz auf das „Qualifizierungschancengesetz“ reduziert wurde: https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Nationale-Weiterbildungsstrategie/qualifizierungsoffensive.html (letzter Zugriff: 13. 03. 2020).

3 Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildung in Deutschland 2018, Bielefeld, https://www.bildungsbericht.de/de/nationaler-bildungsbericht/resolveuid/b4d2ab86214f4c7881fae1b1ba81e091

4 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)/Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2019): Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammen wachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie. Stand: Juni 2019. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (letzter Zugriff: 13. 03. 2020).

5 Inzwischen umgesetzt durch das „Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung“ vom 20. Mai 2020.

6 Die Forderung, ein Äquivalent für das 2005 abgeschaffte Unterhaltsgeld zu schaffen, steht schon seit Längerem im Raum, vgl. DGB-Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik (2014): Fortbildungsprämie für Arbeitslose – Weiterbildung muss sich lohnen, arbeitsmarktaktuell 3/2014.

7 Vgl. u. a. Bläsche, A. / Brandherm, R. / Eckhardt, Ch. / Käpplinger, B. / Knuth, M. / Kruppe, Th. et al. (2017): Qualitätsoffensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland. Hans-Böckler-Stiftung: Working Paper Forschungsförderung (025). https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=7755; Pothmer, B. / Antony, P. / Bayer, M. / Brümmer, U. / Heister, M. / Kruppe, Th. / Schroeder, W. (2019): Weiterbildung 4.0. Solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter. Heinrich-Böll-Stiftung: böll.brief – Teilhabegesellschaft #8, https://www.boell.de/sites/default/files/boell.brief_tg8_weiterbildung_4.0.pdf?dimension1=division_bw

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2020-4-307
Generiert durch IP '18.227.111.208', am 14.10.2024, 06:13:02.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

setz“ eingebracht wurde. Durch diese Gesetzesänderung wird der Beratungsauftrag der Bundesagentur für Arbeit gegenüber Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen um Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung erweitert – wobei man wohl kaum annehmen kann, dass dieses bei vernünftiger Auslegung nicht auch schon durch die bisher bestehenden gesetzlichen Aufträge der Berufsberatung und Arbeitsmarktberatung abgedeckt gewesen wäre. Ansonsten wurden die bisher unter dem Kürzel „WeGebAU“ bekannten Angebote der Bundesagentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten ausgeweitet. Diese Fördermöglichkeiten sind jedoch weiterhin in einer komplexen Kasuistik aufgefächert, die geeignet ist, Betriebsräte, Personalabteilungen und Fachkräfte der Arbeitsagenturen zur Verzweiflung zu treiben: Die Fördersätze sind differenziert nach Betriebsgröße, Alter der Teilnehmenden, ihrer bisherigen Qualifikation und Tätigkeit sowie schließlich (neu) dem Bestehen einer betrieblichen oder tariflichen Regelung zur Weiterbildung. Vor der Komplexität dieser Förderkulisse hat die Statistik der BA zunächst selbst kapituliert: Sie weist bei der Förderung der Weiterbildungskosten ca. 60 % des nach Förderungsgrundlage aufgeschlüsselten Bestandes von Teilnehmenden mit „keine Angabe“ aus und ordnet nur ganz wenige der Förderung nach § 82 SGB III für Beschäftigte zu.[8] Über die Zeit vergleichen lassen sich daher nur die Bestände an Teilnehmenden, für die Arbeitsentgeltzuschuss in Anspruch genommen wird, denn das ist nur bei Beschäftigten möglich. Unter „WeGebAU“ gab es im November 2018 rund 19 200 mit Arbeitsentgeltzuschuss geförderte Personen[9] , dagegen im November 2019, unter deutlich erweiterten Zugangskriterien in diese Förderungsart, 27 638 Geförderte. Damit ist der langjährige Steigerungstrend, der schon unter „WeGebAU“ zu beobachten war, im Jahre 2019 steiler geworden.

Offensive ohne Stoßrichtung

Abgesehen von der naheliegenden Erwartung, dass eine „Offensive“ die Weiterbildungsbeteiligung und -intensität steigern müsste, gibt es keinerlei Idee über die Richtung dieser Offensive – was im militärischen Kontext gleichbedeutend mit Niederlage wäre. „Digitalisierung“ ist zwar in aller Munde, aber welcher spezifische Qualifizierungsbedarf sich daraus ergibt, ist eine ungeklärte Frage. Was ist das spezifisch Neue an den sich abzeichnenden nächsten Schritten der Digitalisierung – fast 200 Jahre nach Charles Babbage's „Analytical Engine“, fast 80 Jahre nach Konrad Zuses Z3, fast 40 Jahre nach QDOS und dem Internet-Protokoll und 15 Jahre, nachdem unter Erwachsenen in Deutschland die 50-%-Marke der Internetnutzung geknackt wurde? Welche Veränderungen der beruflichen Qualifikation ergeben sich daraus für welche Gruppen? Ein speziell diesen Fragen gewidmetes Projekt der FH Bielefeld ermittelte als wichtigste Kompetenzen von ungelernten Arbeitskräften für die nächsten fünf Jahre „Offenheit für den Wandel“, „Lernfähigkeit“, „Flexibilität“, „Teamfähigkeit“ und „kommunikative Fähigkeiten“. Bei Facharbeitern kommt noch „Denken in Zusammenhängen“ sowie „IT- und Medienkompetenz“ hinzu.[10] Gewerblich-technische Fachkräfte brauchen nach Einschätzung von Praktiker*innen Prozessverständnis, aber keine Informatik-Kenntnisse; was zur Medien- und Softwarenutzung notwendig ist, bringen heutige Auszubildende aus ihren Lebenswelten mit.[11] Brauchen wir also gar keine neuen Qualifizierungsinhalte?

Nicht fragen – gestalten!

Es ist eine alte Erfahrung seit den 1990er Jahren: Qualifizierungsbedarf lässt sich weder bei Praktiker*innen abfragen noch aus Szenarien des technisch-organisatorischen Wandels logisch „ableiten“.[12] Doch wenn der Bedarf bereits in der Weise manifest geworden ist, dass „feststeht, dass sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers ändern wird und seine beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung seiner Aufgaben nicht ausreichen“[13], dann ist es für die Betroffenen in aller Regel bereits zu spät. Daher hilft nur ein proaktiver Ansatz, und dieser läuft unvermeidlich auf ein konstruktivistisch-experimentelles Vorgehen unter Unsicherheit hinaus. Projektionen möglicher technisch-organisatorischer Entwicklungen sind zu verknüpfen mit Szenarien wünschenswerter Tätigkeitszuschnitte und organisationaler Arbeitsumgebungen, die den Kriterien „Guter Arbeit“ genügen. Im Vergleich mit dem Status quo ergibt das zumindest Anhaltspunkte, was man wahrscheinlich lernen muss, um in solchen Arbeitsumgebun-

8 Bundesagentur für Arbeit – Statistik (2020): Förderung der beruflichen Weiterbildung (Monatszahlen). Deutschland, Länder und Regionaldirektionen, November (Tabellen), https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_1251812/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&pageLocale=de&topicId=569364

9 Bundesagentur für Arbeit – Statistik (2019): Sonderprogramm „Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ („WeGebAU 2007ff.“), März 2019, https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiia5/wgb/wgb-d-0-xlsx.xlsx

10 Bei Akademikern außerdem „Problemlösungskompetenz“ und bei Führungskräften „Entscheidungsfähigkeit“ und „interdisziplinäres Denken und Handeln“, vgl. Franken, S. / Prädikow, L. / Zurmühlen, M. (2018): Digitalisierungsstrategien und neue Kompetenzanforderungen in ausgewählten OWL-Unternehmen. Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung im Rahmen des Forschungsprojekts „Fit für Industrie 4.0“, FH Bielefeld, Bielefeld, https://www.fh-bielefeld.de/wug/forschung/denkfabrik-digitalisierte-arbeitswelt/fit-fuer-die-industrie-4-0. Auch andere aktuelle Studien zur gleichen Fragestellung kommen über Schlüsselqualifikationen und allgemeine IT-Affinität nicht hinaus, vgl. Placke, B. / Schleiermacher, Th. (2018): Anforderungen der digitalen Arbeitswelt – Kompetenzen und digitale Bildung in einer Arbeitswelt 4.0, iw consult, Köln, S. 24. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2018/Gutachten_Anforderungen_Digitale_Arbeitswelt.pdf und World Economic Forum (WEF) (2018): The Future of Jobs Report 2018, Cologne/Geneva, http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf

11 Riehle, T. (2020): Welche informatischen Kenntnisse oder Kompetenzen brauchen Fachkräfte in der gewerblich-technischen Domäne im Zeitalter der Digitalisierung?, in: Vollmer, Th. / Karges, T. / Richter, T. / Schömer, B. / Schütt-Sayed, S. (Hrsg.): Digitalisierung mit Arbeit und Berufsbildung nachhaltig gestalten, Bielefeld, S. 195–206.

12 Nicht zufällig forderte deshalb das IAB in einer Anhörung der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ des Deutschen Bundestags „neue Verfahren […], mit denen die in den Berufen, Branchen und Regionen erforderlichen Kompetenzprofile beschrieben werden können“, ohne zum methodischen Ansatz dieser Verfahren etwas zu sagen, vgl. Matthes, B. / Dauth, W. / Dengler, K. / Gartner, H. / Zika, G. (2019): Digitalisierung der Arbeitswelt: Bisherige Veränderungen und Folgen für Arbeitsmarkt, Ausbildung und Qualifizierung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Stellungnahme 11/2019, http://doku.iab.de/stellungnahme/2019/sn1119.pdf

13 Gesetzliche Formulierung zum Unterrichtungs- und Erörterungsrecht des Arbeitnehmers nach § 81 Abs. 4 BetrVG,

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2020-4-307
Generiert durch IP '18.227.111.208', am 14.10.2024, 06:13:02.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

gen erfolgreich handeln zu können. Die so als hypothetischer Bedarf ermittelten Qualifikationen sollten erarbeitet werden, und dann werden im Qualifizierungsprozess herausgebildete Ansprüche und erworbene Beteiligungskompetenzen die je konkrete Implementation der „Digitalisierung" so weit beeinflussen, dass sich zumindest ein Teil des Gelernten als nutzbar erweist.[14] Derartige „Qualifizierungspläne" mit dem Anspruch organisationaler Modernisierung lassen sich nur auf betrieblicher Ebene in Kooperation mit außerbetrieblichen Berater*innen erarbeiten, wobei natürlich Betriebe mit ähnlichem technologischen Stand, ähnlichen Zulieferer-Kunden-Beziehungen und ähnlicher Qualifikationsstruktur voneinander lernen können.

Wer könnte denn Interesse haben?

Zur Entwicklung einer Weiterbildungsstrategie genügt es nicht, eine zumindest hypothetische Vorstellung davon zu haben, welche Qualifikationen künftig notwendig sind. Man muss auch wissen, wer daran interessiert sein könnte, sie zu erwerben. Wer sind also die Adressat*innen, die auf Angebote ansprechen werden? Wo sind die unausgeschöpften Bildungspotenziale? Berufliche Weiterbildung und insbesondere das Nachholen von Berufsabschlüssen war immer etwas für Menschen, die beruflich mehr erreichen wollten, als sie bisher erreicht hatten. Dahinter standen oft aufgrund äußerer Einflüsse vom Standardverlauf abweichende Bildungs- und Erwerbsbiografien. Das trifft heute und zukünftig nicht zuletzt auf jene zu, die als Erwachsene nach Deutschland eingewandert sind.[15] Sie sind aufgrund fehlender Bildungsmöglichkeiten im Herkunftsland, migrationsbedingter Unterbrechung von Bildungsverläufen, fehlender Anerkennung mitgebrachter Abschlüsse oder der Priorität des Geldverdienens überproportional in Tätigkeiten eingemündet, die ihre Fähigkeiten nicht ausschöpfen und ihre Statusansprüche nicht befriedigen.[16] Dass allfällige „Qualifizierungsoffensiven" Zugewanderte im Blick haben und bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen deren Bedürfnisse berücksichtigen müssten, wird jedoch bisher nirgendwo reflektiert. Der Diskurs über „Fachkräfteeinwanderung" geht von der Illusion aus, man könne Fachkräfte fertig importieren.[17] Der Integrationsdiskurs ist nicht verzahnt mit dem Diskurs zur Weiterbildung von Beschäftigten oder Arbeitslosen.

Wer könnte zukunftstaugliche Weiterbildung vermitteln?

Das Arbeitsförderungsgesetz kannte noch die institutionelle Förderung von Trägern der beruflichen Bildung durch Darlehen oder Zuschüsse. Diese halfen den Trägern seinerzeit z. B., den Sprung in die CNC-Ära der Werkzeugmaschinen mitzumachen und mit voranzutreiben. 1998 wurde diese Vorschrift jedoch nicht in das SGB III übernommen. Die Hartz-Reformen wurden Anfang der 2000er Jahre diskursiv vorbereitet und begleitet durch die Verbreitung von Misstrauen nicht nur gegenüber der (damals noch) Bundesanstalt für Arbeit („Vermittlungsskandal"), sondern ebenso (und mit dauerhafterer Wirkung) gegenüber den Trägern arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen (angebliche „Selbstbedienung" von kammer- oder verbandsnahen Weiterbildungsträgern über die Selbstverwaltung). Die „filz"-verdächtig gewordene Netzwerk-Kooperation zwischen Arbeitsämtern und Trägern wurde weitgehend ersetzt durch die Inszenierung von Quasi-Märkten, d. h. die wettbewerbliche Vergabe von Aufträgen oder den Wettbewerb der Träger um die Inhaber*innen von Bildungsgutscheinen.[18] Die Sentenz: „Wir machen Arbeitsmarktpolitik für Arbeitslose und nicht für Träger" gehört heute zu den Allerweltsweisheiten der Arbeitsmarktpolitiker*innen aller Fraktionen. Es ist wohl richtig: Wir machen auch nicht Gesundheitspolitik für Krankenhäuser, Pflegekräfte oder Ärzte. Und doch geht es nicht ganz ohne Pflegekräfte und Ärzte, wie die Gesundheitspolitik inzwischen lernen musste. In der Arbeitsmarktpolitik steht dieser Lernprozess noch aus.

Unter zunehmend unsicheren Bedingungen können die Weiterbildungsträger wachsenden Teilen ihrer Lehrkräfte nur noch befristete Beschäftigungen oder Honorarverträge bieten. Ihr Personal ist stark überaltert, doch selbst bei den Beschäftigten mit mehr als 20 Jahren Berufszugehörigkeit betrug der Befristungsanteil im Jahre 2014 noch 10 %.[19] Die Deckelung der Kostensätze bei der Maßnahmezulassung erlaubt den Trägern weder bei der Ausrüstung noch bei der Personalentwicklung die Bewältigung von Technologiesprüngen. Spezifische Weiterbildungsbedarfe, für die im regionalen Einzugsbereich keine Mindestzahl von 15 Teilnehmenden erreicht wird, können unter den Regularien der Bundesagentur nicht kostendeckend angeboten werden.[20] Falls es also so sein sollte, dass die digitale Zukunft doch spezifischere Qualifikationen als „Lernfähigkeit", „Flexibilität" und „Teamfähigkeit" erfordert, und falls Träger beruflicher Weiterbildung hinsichtlich ihrer IT-Infrastruktur und ihres Lehrpersonals eine Pilotfunktion übernehmen müssten, um die digitale Zukunft in die Betriebe tragen zu können, so ist leider auf der Angebotsseite ein Totalausfall zu erwarten. Ohne Update der Trägerlandschaft kann es keinen Aufbruch bei der Qualifizierung geben, und die Träger sind überwiegend nicht in der Lage, ein solches Update

14 In allen Bildungsprozessen kommt es zu einem gewissen „Überschuss"; selbst eng geführte Anwenderschulungen vermitteln meistens auch Anwendungsfälle, die in der individuellen Praxis gar nicht vorkommen.

15 Osiander, Ch. (2013): Determinanten der Weiterbildungsbereitschaft gering qualifizierter Arbeitsloser, in: Zeitschrift für Sozialreform 59 (4), S. 493–513.

16 Knuth, M. (2020): Was uns zusammenhält: Wie erreichen wir mehr Teilhabechancen bei Ausbildung und Beschäftigung? Friedrich-Ebert-Stiftung: Projekt Für ein besseres Morgen, http://www.fes.de/cgi-bin/gbv.cgi?id=16008&ty=pdf

17 Knuth, M. (2018): Fachkräfteorientierte Einwanderungspolitik. Erfahrungen aus der Flüchtlingsintegration nutzen, in: clavis 5/2018, S. 4–7. https://zwh.de/wp-content/uploads/clavis_05_2018_06_AM-1.pdf

18 Vgl. Greer, I. / Breidahl, K. / Knuth, M. / Larsen, F. / Breidahl, K. N. (2017): The Marketization of Employment Services. The Dilemmas of Europe's Work-first Welfare States, Oxford.

19 Martin, A. / Lencer, S. / Schrader, J. / Koscheck, St. / Ohly, H. / Dobischat, R. et al. (2017): Das Personal in der Weiterbildung. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen: DIE-Survey, https://www.die-bonn.de/doks/2017-weiterbildner-01.pdf

20 Sackmann, R. / Hecker, K. / Konrad, N. / Fischer, A. / Kretschmer, S. (2019): Evaluation des Verfahrens zur Akkreditierung von Fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Forschungsbericht 530. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/ PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb530-evaluation-des-verfahrens-zur-akkreditierung-von-fachkundigen-stellen.pdf%E2%80%8A?__blob=publicationFile&v=2

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2020-4-307
Generiert durch IP '18.227.111.208', am 14.10.2024, 06:13:02.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.

aus eigener Kraft – d. h. allein aus den Erlösen laufender Maßnahmen – zu finanzieren. Würde man sich hingegen zu einer öffentlichen Innovationsförderung für Träger der beruflichen Weiterbildung entschließen, dann könnte man die Altersstruktur des Weiterbildungspersonals durchaus auch als Chance begreifen und mit neu einzustellendem Personal Neues aufbauen. Was Krankenhäusern und stationären Pflegeeinrichtungen recht ist („Sofortprogramm Pflege"), sollte den Bildungsträgern billig sein. Angesichts der Fachkräfteengpässe im IT-Bereich wird frisches Personal allerdings nicht zu bekommen sein, solange die Träger nicht durch die Austauschbedingungen im laufenden Maßnahmegeschäft in die Lage versetzt werden, konkurrenzfähige Bezahlung und Beschäftigungsbedingungen mit Perspektive zu bieten. ■

AUTOR

MATTHIAS KNUTH, Prof. Dr., Research Fellow, Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen. Arbeitsschwerpunkte: Mobilität am Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktpolitik, Migration und Integration.

knuth@startmail.com

https://doi.org/10.5771/0342-300X-2020-4-307
Generiert durch IP '18.227.111.208', am 14.10.2024, 06:13:02.
Das Erstellen und Weitergeben von Kopien dieses PDFs ist nicht zulässig.