

Weiterbildung stärken- Arbeitsmarktpolitik für alle gestalten Aufgaben für Arbeitsverwaltung, Politik und Sozialpartner in der Arbeitswelt 4.0

Was Aristoteles bereits vor über 2000 Jahren wusste, ist heute aktueller denn je: „(Aus)Bildung ist der beste Proviant für die Reise zum hohen Alter.“ Vor dem Hintergrund der Herausforderungen einer dynamisch sich verändernden „Arbeitswelt 4.0“ und den mit der Digitalisierung verbundenen Beschäftigungsrisiken kommt (Weiter-)Bildung eine immer wichtigere Rolle zu. Arbeitsmarktpolitik wird ohne aktive Förderung beruflicher Weiterbildung den an sie zu stellenden Anforderungen nicht gerecht.

Die Arbeitswelt unterliegt einem rasant voranschreitenden Wandel. Die Dynamik, die durch den digitalen Fortschritt angetrieben wird, bekommen die Beschäftigten zunehmend stärker zu spüren – im betrieblichen Alltag und beim Jobverlust.

Zur alter(n)sgerechten Gestaltung des Arbeitslebens ([sopoaktuell Nr. 220](#)) gehört die Befähigung der Kollegen und Kolleginnen selbstbestimmt am Ball zu bleiben. Es gilt Kompetenzen zu stärken und Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung zu eröffnen. Weiterbildung kann und muss dazu einen entscheidenden Beitrag leisten. Die Tatsache, dass die Weiterbildungsbeteiligung der 18 bis 64 Jährigen erst im letzten Jahr die 50-Prozent-Marke geknackt hat, zeigt, dass diese Einsicht nur allmählich durchsickert. Nach wie vor sind KollegInnen mit Migrationshintergrund ebenso wie befristet und in Teilzeit Beschäftigte bei der Weiterbildung stark unterrepräsentiert. Die verfestigten Diskrepanzen verstärken die Arbeitsmarktrisiken für bestimmte Beschäftigtengruppen.

Weiterbildungen für Arbeitssuchende können als Instrument der Arbeitsmarktpolitik nicht alle Bildungs-Lücken schließen, die im Erwerbsleben entstanden sind. Stärkung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Weiterbildung und Stärkung einer präventiven weiterbildungsorientierten Arbeitsmarktpolitik müssen gemeinsam gedacht und befördert werden, um die Herausforderungen der Arbeitswelt 4.0 zu bestehen.

Vereinte
Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung

Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Ressort 5

Verantwortlich:

Eva M. Welskop-Deffaa
Mitglied des Bundesvorstandes

Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik,
Migration und Teilhabepolitik

Telefon: 030 / 6956-2400
Ressort05.buv@verdi.de
Eva.Welskop-Deffaa@verdi.de

Redaktion: Matthias Grub

Wenn Sie wünschen, in den Verteiler
dieses Redaktionsdienstes aufgenommen
zu werden, schreiben Sie bitte eine Mail an:
Ressort05.buv@verdi.de

www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de



Starke Sozialpartner

Den Gewerkschaften kommt eine entscheidende Rolle bei der Durch- und Umsetzung einer koordinierten Weiterbildungsoffensive zu. Auf tarifpolitischer Ebene können wichtige Rahmenbedingungen für gute Aus- und Weiterbildung gestaltet und von den betrieblichen Interessenvertretungen auf dieser Basis effektiv umgesetzt werden. Bereits 2007 hat ver.di in einer [Arbeitshilfe zur tarifpolitischen Gestaltung der beruflichen Weiterbildung](#) Anforderungen klar formuliert. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können und müssen gegensteuern, wenn und wo einzelne Beschäftigtengruppen an den Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nicht oder nur ungenügend teilhaben.

Paradigmenwechsel in der Arbeitsverwaltung

Aber auch die Arbeitsverwaltung steht in der Pflicht. Nach einer langen Dekade, in der (abschlussbezogene) Weiterbildungsmaßnahmen in der Arbeitsmarktpolitik drastisch zurück gefahren wurden, vollzieht sich nun ein Umsteuern in der Bundesagentur für Arbeit. Für Erwerbslose im Arbeitslosengeld-I-Bezug haben sich die Chancen auf wertehaltige Qualifizierungen im letzten Jahr wieder verbessert. Im SGB II lässt eine entsprechende Kehrtwende noch auf sich warten.

Jüngste Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen, dass abschlussbezogene Umschulungsmaßnahmen mittel- und langfristig positive Einkommens- und Beschäftigungseffekte haben. Sie erweisen sich als probates Mittel bei der Umsetzung des Zieles der „Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit“, das sich die Bundesagentur für Arbeit in ihrem aktuellen Programmpapier „BA 2020“ nach intensiven Beratungen gesetzt hat.

Angesichts der nachhaltigen Beschäftigungseffekte der Weiterbildung fordert ver.di den gesetzlichen Vorrang von Vermittlung vor Weiterbildung bei An- und Ungelernten sowohl im SGB III als auch im SGB II abzuschwächen. Dies wäre ein deutliches Signal für einen Paradigmenwechsel hin zu einer stärken investiven lebenslauforientierten Arbeitsmarkt- und Weiterbildungspolitik.

Präventive Maßnahmen ausbauen

Bereits 2006 hat die Bundesagentur mit dem Programm WeGebAU ein Förderangebot auf den Weg gebracht, das geringer qualifizierte und ältere Beschäftigte durch Weiterbildungsmaßnahmen präventiv vor Erwerbslosigkeit bewahren soll. Auf die bisher viel zu geringe Teilnahme-

quote reagierte der Verwaltungsrat der BA in diesem Jahr mit einer Erweiterung der Fördermöglichkeiten. Ein Infolyer der BA wendet sich nun auch gezielt an Betriebsräte, um sie auf die WeGebAU-Möglichkeiten aufmerksam zu machen. Gemeinsam mit den betrieblichen Interessenvertretungen können die Teilnahmezahlen an den geförderten Maßnahmen erhöht und die betrieblichen Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass im Anschluss an die Weiterbildung eine qualifizierungsadäquate Beschäftigung auch tatsächlich gelingt.

Wir brauchen eine geförderte Weiterbildungsteilzeit!

Die Bundesagentur für Arbeit ist als „Bundesagentur für Arbeit und Qualifikation“ gefordert, den eingeschlagenen Weg fortzusetzen – das machte Bundesministerin Andrea Nahles bei der ver.di-Digitalisierungskonferenz im Sommer 2015 deutlich. Qualifizierung gehört auf Platz 1 der digitalen Agenda, bekräftigte EU-Kommissar Günther Oettinger. Die BA allein wäre allerdings überfordert, würde man die Aufgaben einer Weiterbildungsoffensive 4.0 allein einer solchen (beitragsfinanzierten) Sozialversicherung übertragen. ver.di hat daher die Forderung nach einer geförderten Weiterbildungsteilzeit bekräftigt. Sie soll – inspiriert vom österreichischen Vorbild – dazu beitragen, Übergänge im Lebenslauf zu flankieren und Beschäftigte ermächtigen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und Erwerbslosigkeitsrisiken zu minimieren.

ver.di-Fachtagung am 5. November 2015

Die diesjährige arbeitsmarktpolitische Fachtagung „Weiterbildung und Qualifizierung fördern – Chancen und Herausforderungen für eine Arbeitsmarktpolitik für alle!“ wird sich am 05. November 2015 mit diesen Gestaltungsaufgaben einer lebenslauforientierten Arbeitsmarktpolitik auseinandersetzen. Mit dem Staatssekretär des BMAS, dem Vorstand der BA und den SprecherInnen der Bundestagsfraktionen wollen wir darüber sprechen, wie wir den „Proviatrucksack für die Reise zum hohen Alter“ vernünftig packen können.

