



Lebenslange Weiterbildung ist Pflicht!

Angesichts des demografischen Wandels mit seinem Doppeleneffekt von alternden Unternehmensbelegschaften und ausbleibendem Fachkräftenachwuchs bekommt das Schlagwort vom „lebenslangen Lernen“ eine zentrale Bedeutung. Die Entwicklung und Anpassung des beruflich nutzbaren Humankapitals ist die wichtigste Ressource für wettbewerbsfähige Unternehmen, einen funktionierenden Arbeitsmarkt und gesellschaftlichen Wohlstand. Deshalb müssen die Beschäftigten in die Lage versetzt werden, sich den rasch wechselnden Anforderungen der modernen Arbeitsmärkte anzupassen. Denn ein Mangel an Weiterbildung beeinträchtigt im Verlauf des Erwerbslebens sowohl die Produktivität der Belegschaften als auch die individuellen Weiterbeschäftigungschancen und führt daher mittelbar zu erhöhten Aufwendungen der Arbeitsmarktpolitik.

Gerade in denjenigen Ländern, die aufgrund jahrzehntelanger Frühverrentungspolitik den deutlichsten Nachholbedarf bei der Verlängerung des Erwerbslebens haben, existieren die größten Defizite bei der Weiterbildung. Kontinentaleuropa hinkt hier deutlich hinter Skandinavien und den angelsächsischen Staaten hinterher. Der Zusammenhang ist einfach: Je kürzer das Erwerbsleben, umso geringer sind die Anreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, in Humankapital zu investieren. Den geringsten Zugang zur Weiterbildung haben hierbei Arbeitskräfte mit geringer Qualifikation – und diese sind dann später am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen.

Lebenslanges Lernen bietet einen Ausweg. Allerdings darf es nicht bei einer rhetorischen Forderung bleiben, sondern es müssen geeignete Instrumente zur Umsetzung gefunden werden. Die Unternehmen haben bereits heute starke Anreize zur Investition in betriebsspezifisches Wissen. Es geht also vor allem darum, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer durch die Entwicklung übertragbaren Humankapitals zu steigern. Das ist primär eine Angelegenheit der Beschäftigten selbst.

Individuelle Investitionen in beruflich nutzbare Weiterbildung müssen so selbstverständlich werden wie eine

private Altersvorsorge. Eine systematische öffentliche Förderung ist zweckmäßig, um Unterinvestitionen zu vermeiden, die später zu Arbeitslosigkeit und Transferabhängigkeit führen würden. Es ist deshalb zu überlegen, ob individuelle Weiterbildungskonten mit einer gestaffelten Förderung in Abhängigkeit vom individuellen Arbeitslosigkeitsrisiko eingeführt werden sollten. Damit würde für eine regelmäßige Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten eine Basis geschaffen und der teilnehmende Personenkreis erweitert.

Der Erfolg dieses Vorschlags hängt aber davon ab, dass der Markt für Weiterbildungsgangebote transparenter wird. Nur wenn die potenziellen Nutzer in der Lage sind, die Angebote zu überblicken, zu bewerten und zu kombinieren, wird sich eine breite Beteiligung an lebenslangem Lernen durchsetzen. Einer unabhängigen Klassifizierung, Qualitätsbewertung und Zertifizierung der verschiedenen Angebote kommt deshalb eine zentrale Rolle zu.

Neben der Entwicklung der Weiterbildung ist jedoch auch die Struktur der beruflichen oder akademischen Erstausbildung zu überprüfen. Die Lern- und Anpassungsfähigkeit im späteren Verlauf des Erwerbslebens ist umso größer, je weniger eine berufliche Spezialisierung bereits am Anfang des Berufslebens erfolgt. So führt das duale Ausbildungswesen in Deutschland zu einer auflange Sicht eher problematischen Einengung der Tätigkeitsfelder. Diese Erfahrung spricht für eine Entschlackung der Erstausbildung und den Übergang zu einer modularen Struktur von Basisausbildung und ergänzenden Elementen, die berufsbegleitend erworben werden können. Mit der neuen Ausrichtung der akademischen Ausbildung am angelsächsischen Modell des Bachelors und des Masters ist hier ein wichtiger erster Schritt bereits getan worden. Bei der Berufsausbildung könnten wir viel von der modularen Struktur in Dänemark lernen.



Klaus F. Zimmermann



Institut zur Zukunft der Arbeit



Herausgeber: Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
Redaktion: Holger Hinte, Mark Fallak
Adresse: IZA, Postfach 7240, 53072 Bonn
Tel.: +49 (0) 228 - 38 94 222
Fax: +49 (0) 228 - 38 94 180
E-Mail: compact@iza.org
Internet: www.iza.org
Grafiken/Fotos: IZA
Druck: Verlag Andrea Dynowski, Köln
Layout: IZA