Exposé zum AGBFN-Forum zu „Strukturen beruflicher Weiterbildung“

Der Transformationsprozess durch Digitalisierung führt zur Veränderung der Berufe. Dengler und Matthes weisen in ihren IAB Studien auf die Auswirkung der Substituierbarkeitspotentiale in den Berufen / Tätigkeiten nach verschiedenen Anforderungsniveaus hin. Insbesondere Helferberufe und Routinetätigkeiten sind betroffen (vgl. Dengler & Matthes , 2015, 2018).

Berufliche Weiterbildung stellt ein wichtiges Instrument dar, um strukturelle Veränderungen in der Arbeitswelt auszugleichen. Dem trägt die Zentrale der Bundesagentur mit einer klaren Priorisierung der Förderung durch abschlussorientierte berufliche Weiterbildung geringqualifizierter Hilfebedürftiger nach dem SGB II Rechnung und setzt den Vermittlungsvorrang aus. Diese Ausrichtung wurde in der „Fachliche[n] Weisung zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach § 16 Abs. 1 SGB II i.V. m. §§ 81 ff SGB III“ verankert.

Hierzu sollen die entsprechenden Fördermöglichkeiten, die über das SGB II (i. V. m. dem SGB III) durch die Integrationsfachkräfte und Fallmanager abgerufen werden können, genutzt werden.

Kruppe und Baumann weisen darauf hin, dass „Geringqualifizierte, die sich erfolgreich formal weitergebildet haben, [...] häufiger erwerbstätig [sind,] als Personen, die ihren Status ‚gering qualifiziert‘ bislang nicht verändert haben (75,7 Prozent bzw. 57,1 Prozent)“ (Kruppe & Baumann, 2019, S. 50).

Voraussetzung hierfür ist die individuelle Beratung geringqualifizierter Hilfebedürftiger zur Teilnahme an einer (abschlussorientierten) Weiterbildung – unabhängig davon, ob sich diese in Beschäftigung befinden (Erwerbsaufstocker) oder ohne Beschäftigung sind.

Über einen Praxisfall möchten wir mit Teilnehmenden des AGBFN Forums diskutieren, inwiefern diese Beratung einen besonderen Anspruch an die Beratenden stellt und wie die Bereitschaft Geringqualifizierter zur Teilnahme an einer Weiterbildung durch Beratende geweckt möglicherweise auch gefördert werden kann. Wir möchten Überlegungen dahingehend anstellen wie die Zielgruppe durch die Beratenden in den Jobcentern (besser) erreicht werden kann, die Ansprache verbessert und die Beratung zur Bereitschaft bzw. Teilnahme an einer (abschlussorientierten) Weiterbildung erfolgreicher gestaltet werden kann.

Denn Daten des NEPS [Nationales Bildungspanel] zeigen, dass Personen mit einem Anteil an Routinetätigkeiten nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teilhaben (vgl. Bellmann & Leber, 2021, S. 247).

Muna Martini-Bender und Dr. Judith Moll

Literaturverzeichnis

- Bellmann, L., & Leber, U. (2021). Zielgruppen der beruflichen Weiterbildung. In G. Walden (Hrsg.), *Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland. Ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern*. Bonn.
- Dengler, K., & Matthes, B. (2015). *Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: In kaum einem Beruf ist der Mensch für die Arbeitswelt vollständig ersetzbar*. IAB. Nürnberg: IAB. Abgerufen am 05. 09 2022 von file:///dst.baintern.de/dfs/066/Ablagen/D06600-Wissenschaftliche-Weiterbildung/Martini-Bender/AGBFN_Strukturen_beruflicher%20Weiterbildung/Dengler_Matthes_Substituierbarkeit_kb2415.pdf
- Dengler, K., & Matthes, B. (2018). *Substituierbarkeitspotentiale von Berufen: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt*. IAB. Nürnberg: IAB. Abgerufen am 05. 09 2022 von <https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf>
- Kruppe, T., & Baumann, M. (2019). *Weiterbildungsbeteiligung, formale Qualifikation, Kompetenzausstattung und Persönlichkeitsmerkmale*. IAB-Forschungsbericht, 01/2019, Nürnberg. Abgerufen am 01. 09 2022 von <https://www.iab.de/185/section.aspx/Publikation/k190107301>