

Wir brauchen im Saarland eine echte Weiterbildungskultur

TRANSFORMATION Beschäftigte müssen auf neue Anforderungen vorbereitet werden

Wirtschaft und Arbeitswelt befinden sich inmitten eines tiefgreifenden Transformationsprozesses. Im industriell geprägten Saarland sind diese Umbrüche besonders stark spürbar. Die Beschäftigten stehen im Zentrum der Veränderungen. Berufliche Weiterbildung hilft, am Ball zu bleiben – leider ist sie jedoch noch keine gelebte Praxis.

Von Magnus Barth

Im Rahmen der Transformation verändern sich Branchen und Märkte. Tätigkeiten und Berufsbilder sind einem tiefgreifenden Wandel ausgesetzt. Regionale Arbeitsmärkte verändern sich. Im Saarland ist der Wandel aktuell insbesondere an den Veränderungen innerhalb der Automotive-Branche sichtbar: Werksschließungen und Stellenabbaupläne führen dazu, dass eine große Anzahl an Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt strömt. Sie müssen unter Umständen durch berufliche Weiterbildung befähigt werden, neuen, anderen Tätigkeiten nachgehen zu

können. Aber auch branchenübergreifend sind Veränderungen deutlich spürbar: Die Digitalisierung ändert die Art und Weise des Arbeitens grundlegend. Kaum ein Berufsbild kommt heute noch ohne digitalisierte Prozesse und Tätigkeiten aus.

Berufliche Weiterbildung nimmt inmitten dieser Prozesse eine Schlüsselrolle ein: Sie bereitet die Beschäftigten von heute auf die Anforderungen von morgen vor. Sie vermittelt die entscheidenden Kompetenzen, um den veränderten Anforderungen im Arbeitsalltag zu

Das betriebliche Umfeld ist entscheidend

begegnen. Das Problem: Berufliche Weiterbildung scheint keineswegs elementarer Bestandteil unserer gegenwärtigen Arbeitswelt zu sein. Vielmehr ist sie ein Handlungsfeld, das weiterhin stark sozialer, organisationaler und betriebskultureller Selektion unterliegt. Die Arbeitskammer des Saarlandes hat in ihrer Beschäftigtenbefragung 2024 unter anderem die

Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung erhoben. Das Ergebnis: Weniger als die Hälfte der Befragten (43 %) hat in den letzten beiden Jahren an einer beruflichen Fort- oder Weiterbildung teilgenommen. Außerdem zeigt sich: Ob Beschäftigte sich beruflich weiterbilden, hängt maßgeblich von ihrem betrieblichen Umfeld ab. So nehmen Beschäftigte aus Klein- und Kleinstbetrieben am seltensten an beruflicher Fort- und Weiterbildung teil. Zwischen verschiedenen Branchen gibt es erhebliche Unterschiede. Auch persönliche Merkmale wie der Bildungsgrad, das Einkommen oder das Anforderungsniveau der Tätigkeit sind entscheidend – hier zeigt sich: Wer hat, dem wird gegeben. Gut verdienende Beschäftigte mit hohem Bildungsgrad bilden sich am häufigsten weiter. Vor dem Hintergrund der eingangs skizzierten besonderen Bedeutung von Weiterbildung in der Transformation ist auch der Zusammenhang zwischen Sorgen um die berufliche Zukunft beziehungsweise Sorgen um den Lebensstandard mit der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung hervorzuheben. Diese Sorgen mobilisieren Beschäftigte nämlich nicht zu Weiterbildung – im Gegenteil: Ihre Beteiligung nimmt sogar ab.

Das Phänomen der niedrigen Beteiligung scheint keineswegs regionspezifisch zu sein: Einer bundesweiten Befragung im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung zufolge planten im Jahr 2025 nur rund die Hälfte der Befragten, sich innerhalb der nächsten zwölf Monate beruflich weiterzubilden. Zum Vergleich: Die Bundesregierung hat in der nationalen Weiterbildungsstrategie eine Zielmarke von 65 Prozent Weiterbildungsbeteiligung für das Jahr 2030 gesetzt – ein Ziel, das noch in weiter Ferne liegt.

Obwohl der Weiterbildung in der Transformation eine Schlüsselrolle zukommt, ist sie nach wie vor kein elementarer Bestandteil unserer Arbeitswelt.



Foto: Adobe Stock/Coloured Pic

Die Bertelsmann-Studie liefert aufschlussreiche Erkenntnisse über die Hintergründe der geringen Weiterbildungsbeteiligung. Personen, die dem Thema Qualifizierung ferner stehen, beklagen insbesondere fehlende Anreize, wie nicht vorhandene Aufstiegschancen oder fehlende Aussichten auf höheres Gehalt. Bei Personen, die bereits im Weiterbildungsfeld aktiv sind, fehlt es häufig an Orientierung: Welche Angebote gibt es? Welche sind passend für mich? Wo finde ich finanzielle Unterstützung? Diese fehlenden Informationen werden zur Barriere für eine Weiterbildungsteilnahme. Die Ergebnisse der Befragung zeigen außerdem, dass die Unternehmenskultur vieler Betriebe nach wie vor nicht förderlich für die Etablierung einer Weiterbildungskultur ist: Weiterbildung wird häufig noch immer als persönliche Angelegenheit und nicht als Teil der Arbeit gesehen. Oft mangelt es an Wertschätzung oder Unterstützung durch Vorgesetzte bleibt aus.

Das Weiterbildungsportal als zentrale Info-Plattform

Trotz der großen Bedeutung, die berufliche Weiterbildung aktuell eigentlich – gerade im Saarland – haben müsste, kann von einer Weiterbildungskultur in der Arbeitswelt noch keine Rede sein.

Die saarländische Landesregierung trägt der Relevanz der Thematik Rechnung und setzt mit der 2025 vorgestellten Fachkräftestrategie einen politisch-strategischen Rahmen. Viele der dort beschriebenen Zielsetzungen, wie die Erleichterung des Zugangs zu Weiterbildung für Beschäftigte sind in ihrer Intention grundsätzlich zu begrüßen. Auch die wichtige Rolle, die das saarländische Weiterbildungsportal als zentrale Informationsplattform einnimmt, ist positiv hervorzuheben. Inwiefern die daraus resultierenden Maßnahmen tatsächlich geeignet sind, um die Hürden für Beschäftigte abzubauen, wird sich zeigen. Der aus Sicht der Arbeitskammer wirksamste Hebel, die Weiterbil-



dungsbeteiligung zu steigern, liegt nämlich aktuell bei den Betrieben: Sie entscheiden, ob und in welchem Umfang sie den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Weiterbildung ermöglichen und wie sie das Thema in ihre Unternehmenskultur integrieren. Unternehmen können durch umfangreiche und niedrigschwellige Förderangebote und Beratungsstrukturen motiviert werden,

ihren Beschäftigten Weiterbildung zu ermöglichen – die Entscheidung, ob sie dies tun, liegt jedoch bei Ihnen. Eine wirksame Verbesserung für die Beschäftigten könnte daher in der Einführung arbeitsmarktpolitischer Instrumente zur Förderung längerer eigeninitiierteter Weiterbildungsphasen liegen.

Magnus Barth ist Referent für Aus- und Weiterbildung.

Die Veränderungen des Arbeitsmarktes sind im Saarland besonders in der Automotive-Branche sichtbar.

AK-STANDPUNKTE ZUM TITELTHEMA

Die Rahmenbedingungen müssen verbessert werden

- ▶ Einführung einer Bildungsauszeit oder Bildungskarenz nach österreichischem Vorbild zur Unterstützung von Beschäftigten in Weiterbildungsphasen
- ▶ Verbesserung und Ausbau von Informations- und Orientierungsangeboten für Beschäftigte, Unternehmen und Arbeitsuchende
- ▶ Sensibilisierung von Beschäftigten für die Relevanz von lebenslangem Lernen, etwa durch betriebliche Transformationsmentorinnen und -mentoren oder breit angelegte Werbekampagnen
- ▶ Stärkung der Rolle von Betriebs- und Personalräten bei der betrieblichen Weiterbildungsplanung
- ▶ Kooperation von Kammern, Gewerkschaften, Agentur für Arbeit und Landesregierung bei der Konzeption und Evaluation von Maßnahmen und Angeboten