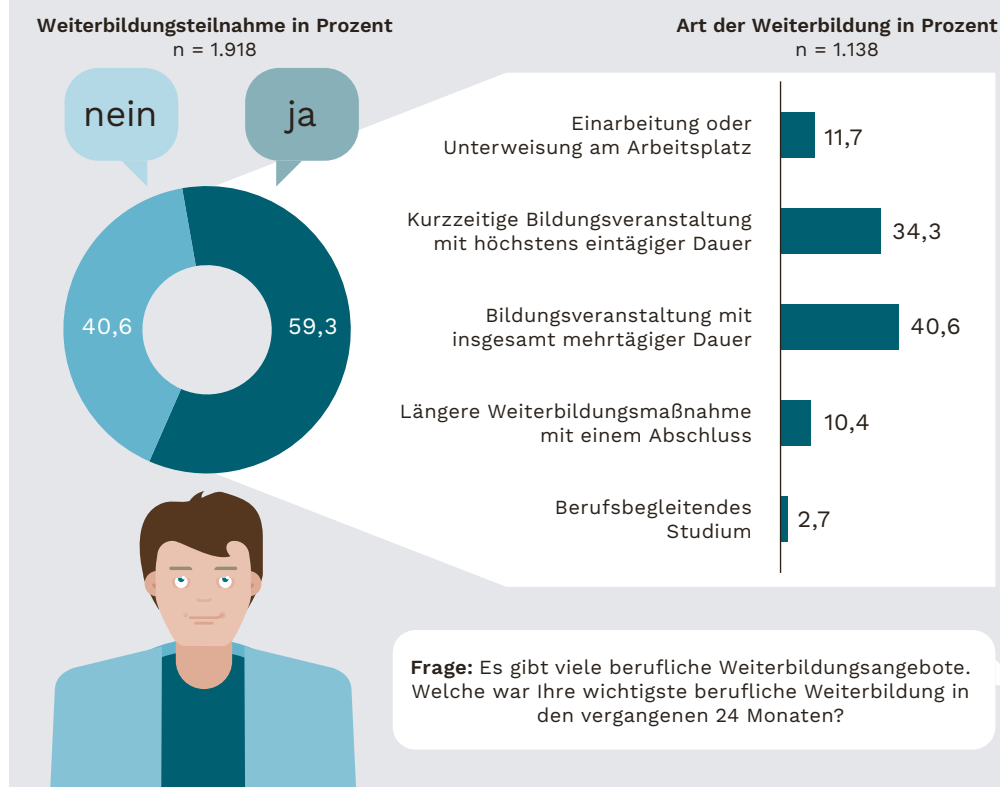


Weiter mit Bildung!?

Nicht alle Beschäftigten profitieren von Weiterbildung



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019
© **Arbeitnehmerkammer Bremen**

➔ Weiterbildung hat eine zentrale Bedeutung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie ermöglicht berufliche und gesellschaftliche Teilhabe, verbessert die individuellen Chancen auf dem Arbeitsmarkt und fördert die persönliche Weiterentwicklung. In Zeiten von zunehmender Digitalisierung und steigenden fachlichen Anforderungen sollten alle Beschäftigten in diesem Sinne unterstützt werden. Doch die Daten der Beschäftigtenbefragung zeigen, dass nicht alle gleichermaßen von Weiterbildung profitieren.

Insgesamt haben gut 59 Prozent der Bremer Beschäftigten in den vergangenen 24 Monaten an einer Weiterbildung teilgenommen. Dabei bestehen große Unterschiede hinsichtlich der Art der Maßnahmen: 46 Prozent entfielen auf Unterweisungen und andere kurze, maximal

eintägige Weiterbildungen. Solche Weiterbildungsveranstaltungen sind weniger an den individuellen Arbeitsmarktperspektiven der Beschäftigten ausgerichtet, sondern vor allem auf die verbesserte Aufgabenerledigung und Leistungssteigerungen am Arbeitsplatz fokussiert.

Gut 40 Prozent der Weiterbildungen dauerten mehrere Tage. Nur ein kleiner Teil von gut 10 Prozent dauerte länger und führte zu einem Abschluss, knapp 3 Prozent waren berufsbegleitende Studiengänge. Es sind aber insbesondere längere und abschlussbezogene Maßnahmen, die berufliche Entwicklungsmöglichkeiten entscheidend verbessern.

Insgesamt haben knapp 41 Prozent der Befragten überhaupt nicht von einer Weiterbildung profitiert, nicht einmal von einer Unterweisung am Arbeitsplatz.

www.arbeitnehmerkammer.de



**Koordinaten
der Arbeit**
im Land Bremen

Kurs setzen auf eine faire Arbeitswelt

Mit der Beschäftigtenbefragung „Koordinaten der Arbeit im Land Bremen“ sind erstmals Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bremen und Bremerhaven zu ihrem Arbeitsplatz und ihrer Arbeitssituation befragt worden. Die Befragung ist im Auftrag der Arbeitnehmerkammer vom infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH durchgeführt worden. Die Ergebnisse stehen stellvertretend für alle Beschäftigten im Land Bremen.

Mit unserer Reihe „Koordinaten der Arbeit – Kurs setzen auf eine faire Arbeitswelt“ fassen wir Themen aus der Befragung in kompakter Form für Sie zusammen und zeigen Handlungsbedarfe auf. Den Forschungsbericht „Koordinaten der Arbeit 2019“ finden Sie im Internet unter ➔

www.arbeitnehmerkammer.de/beschaeftigtenbefragung



**Arbeitnehmerkammer
Bremen**

Fachliche Anforderungen haben zugenommen

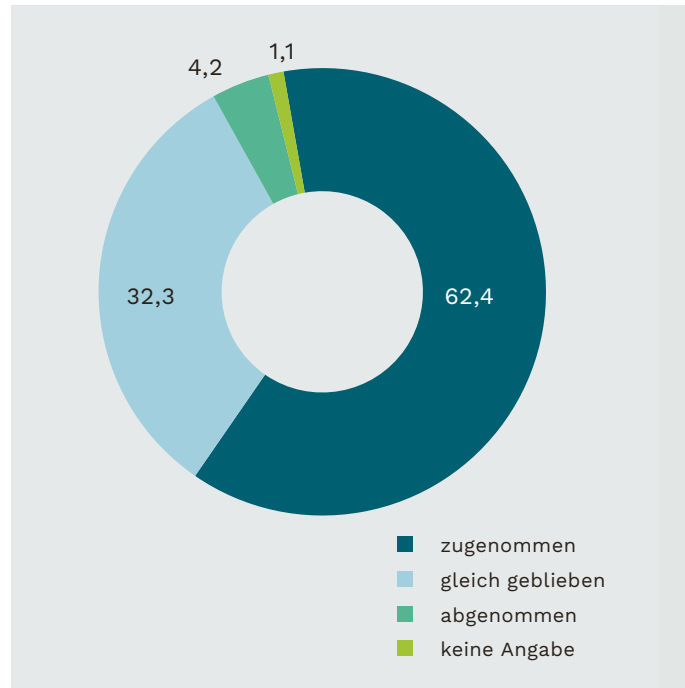
Bei über 60 Prozent der Befragten sind die fachlichen Anforderungen ihrer Arbeit in den vergangenen drei Jahren gestiegen. Damit wird implizit die Bedeutung von Weiterbildung bestätigt. Die Hälfte der Befragten nimmt diese Veränderung als mäßige, ein Viertel als starke Belastung wahr. Zwar nahm diese Gruppe überdurchschnittlich häufig an einer Weiterbildung teil (66 Prozent), jede/r Dritte blieb aber ohne eine solche Möglichkeit.

Digitalisierung wird gerne in einen Zusammenhang mit der Notwendigkeit zu Weiterbildung gestellt. Die Befragung zeigt, dass sich 10 Prozent aller Beschäftigten durch den digitalen Wandel Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen. Doch gerade in dieser Gruppe war die Weiterbildungsbeteiligung unterdurchschnittlich (43 Prozent). Das gleiche gilt für die Beschäftigten, die sich insgesamt einem erhöhten Risiko ausgesetzt sehen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren (Weiterbildungsteilnahme: 35,4 Prozent). Dabei kann Weiterbildung nachweislich Arbeitsmarktrisiken senken.

Weiterbildungsteilnahme sinkt mit Qualifikation, Einkommen und Betriebsgröße

Insgesamt zeigen die Befragungsergebnisse, dass die individuellen Rahmenbedingungen der Beschäftigten, wie Qualifikation oder Einkommen, eine große Rolle bei der Weiterbildungsteilnahme spielen.

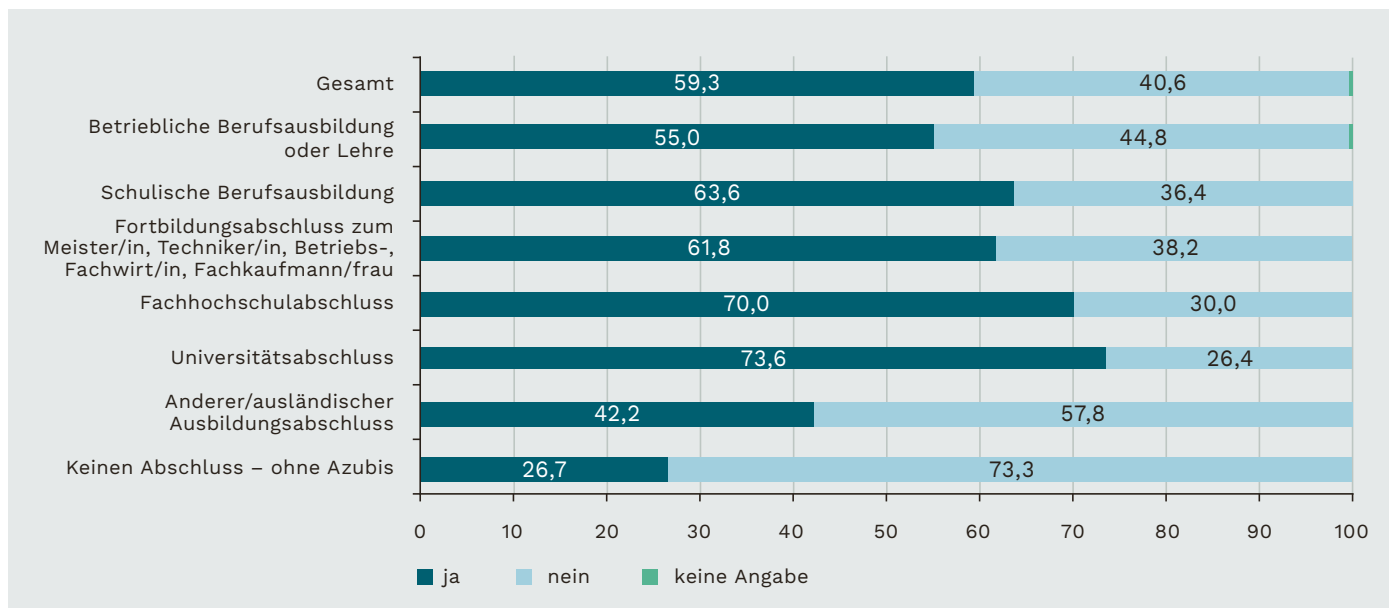
Abbildung 2
Veränderte fachliche Anforderungen in Prozent
n = 1.918



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019
© Arbeitnehmerkammer Bremen



Abbildung 3
Weiterbildungsteilnahme nach höchstem Ausbildungsabschluss in Prozent
n = 1.928



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019
© Arbeitnehmerkammer Bremen



Während Beschäftigte mit Hochschulabschluss überdurchschnittlich Zugang zu Weiterbildung finden, sind Beschäftigte ohne Abschluss deutlich unterrepräsentiert: Nur 26,7 Prozent haben in dem abgefragten Zweijahreszeitraum an einem entsprechenden Angebot teilgenommen, davon haben wiederum 12 Prozent eine abschlussbezogene Weiterbildung absolviert, obwohl gerade diese Gruppe von Abschlüssen besonders profitieren würde.

Der Zugang zur Weiterbildung ist insgesamt sehr selektiv: Beschäftigte mit einem monatlichen Nettoeinkommen unter 1.000 Euro nehmen weniger an Weiterbildung teil (52,6 Prozent) als Beschäftigte mit einem monatlichen Nettoeinkommen über 5.000 Euro (71,9 Prozent). Geringverdienerinnen und Geringverdiener können oder wollen sich seltener eine Weiterbildung leisten. Das mag auch daran liegen, dass der damit verbundene Lohnausfall ohne ausreichende Freistellung durch den Arbeitgeber für diese Gruppe besonders unattraktiv ist.

Auch ältere Beschäftigte, Alleinerziehende, Beschäftigte in kleinen Betrieben sowie Beschäftigte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen nehmen unterdurchschnittlich an Weiterbildungen teil und erfahren weniger Unterstützung von ihrem Arbeitgeber. Insgesamt werden diejenigen, die besonders von einer Weiterbildung profitieren würden, zu wenig erreicht.

Kosten der Weiterbildung

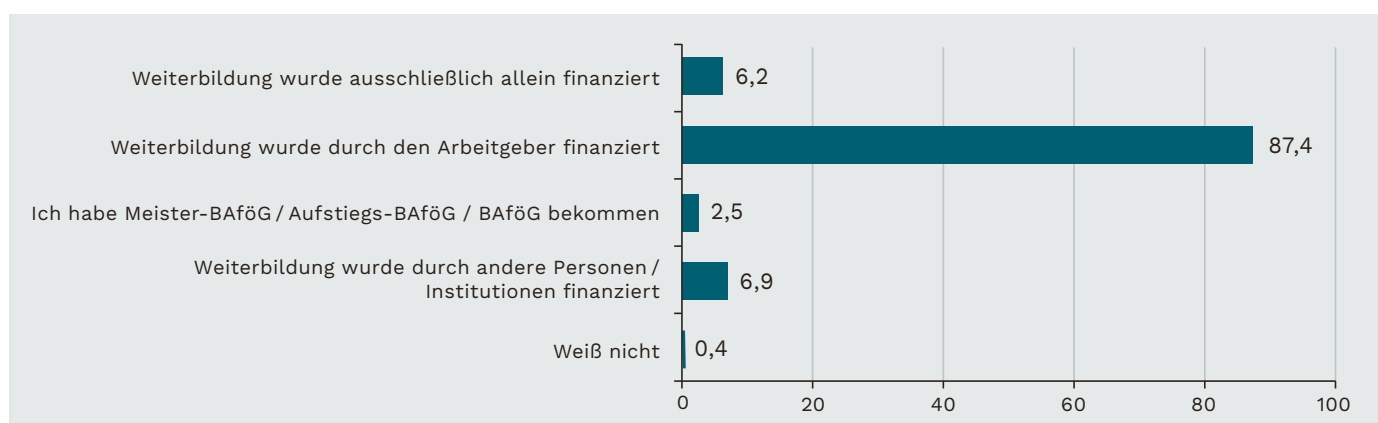
Ein möglicher Grund für eine geringe Weiterbildungsteilnahme können die dadurch entstehenden Kosten sein. Die Beschäftigten wurden gefragt, ob ihnen durch Teilnahmegebühren, Prüfungskosten oder Kosten für Arbeitsmittel persönliche Ausgaben für die Weiterbildung entstanden sind. 11 Prozent bejahten dies. Sie wurden weiterhin gefragt, welche anderen Stellen oder Personen Kosten übernommen haben.

Die meisten Beschäftigten geben an, dass der Arbeitgeber sich an den Kosten beteiligt hat. Dies wird umso wahrscheinlicher, je kürzer die Weiterbildung dauert: An kurzzeitigen, höchstens eintägigen Bildungsveranstaltungen beteiligt sich der Arbeitgeber in 91,6 Prozent der Fälle. Das bedeutet aber auch, dass er sich in gut 8 Prozent finanziell nicht an Kurzmaßnahmen beteiligt, obwohl sie in der Regel unmittelbar auf die Produktivität am Arbeitsplatz ausgerichtet sind und in erster Linie dem Betrieb zugutekommen. Bei längeren Weiterbildungen mit einem Abschluss beteiligt sich der Arbeitgeber noch in 71,7 Prozent der Fälle. Insgesamt haben 6,2 Prozent der Befragten ihre wichtigste Weiterbildung der vergangenen zwei Jahre ausschließlich allein finanziert.

Tendenziell übernehmen Arbeitgeber eher die Kosten für langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für unbefristet Beschäftigte und für Beschäftigte mit höherem Einkommen.

Abbildung 4
Übernahme von Weiterbildungskosten in Prozent

Basis: Befragte, die mindestens an einer kurzzeitigen Bildungsveranstaltung teilgenommen haben, Mehrfachnennungen möglich, n = 1.005



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019

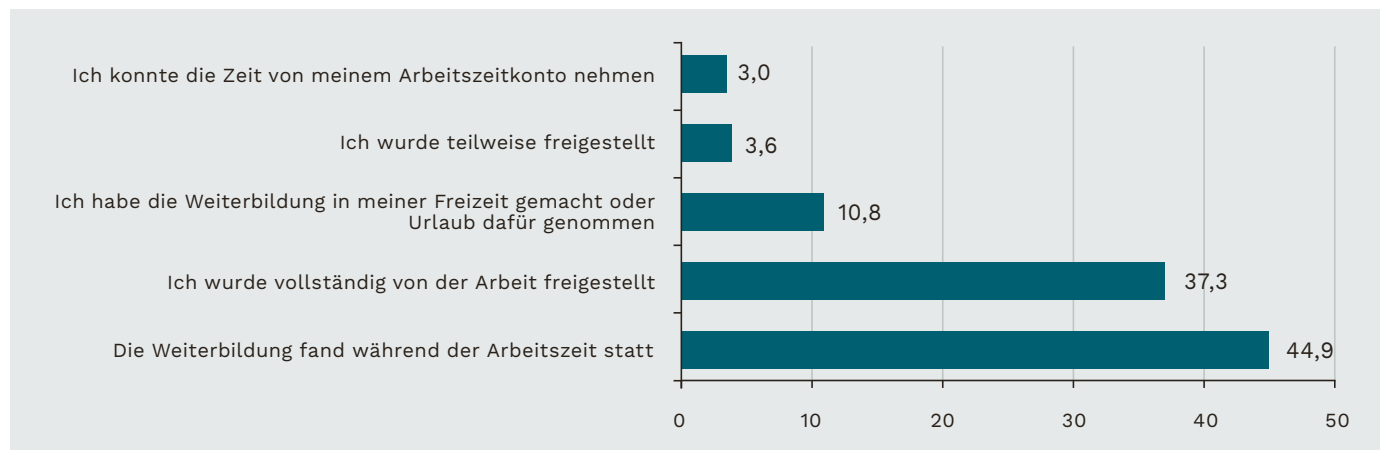
© Arbeitnehmerkammer Bremen



Abbildung 5

Arbeitszeitregelungen bei Weiterbildung in Prozent

Basis: Befragte, die mindestens an einer kurzzeitigen Bildungsveranstaltung teilgenommen haben, n = 1.005



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019
© Arbeitnehmerkammer Bremen



Längere Weiterbildungen finden eher in der Freizeit statt

Ein weiterer potenzieller Grund für die geringere Weiterbildungsteilnahme bestimmter Beschäftigtengruppen liegt in fehlenden Freistellungsmöglichkeiten.

Für 45 Prozent fand die Weiterbildung während der Arbeitszeit statt, sodass keine Freistellung notwendig war. Unter den kurzzeitigen Bildungsveranstaltungen waren das 53 Prozent, bei den längeren Weiterbildungen nur noch 24 Prozent. Jede/r Zehnte hat die Weiterbildung in ihrer/seiner Freizeit absolviert. Das ist bei 9,7 Prozent der kurzzeitigen Bildungsveranstaltungen und sogar bei 26,6 Prozent der längeren Weiterbildungen mit einem Abschluss der Fall. Je länger eine Weiterbildung dauert, desto wahrscheinlicher ist es, dass Beschäftigte sie in ihrer Freizeit absolvieren (müssen).

Freistellungen und Weiterbildung während der Arbeitszeit treten bei höheren Einkommensgruppen häufiger auf als bei niedrigeren. Insbesondere Beschäftigte aus den niedrigen Einkommensgruppen haben ihre Weiterbildung in der Freizeit umgesetzt. Je höher das Einkommen, desto niedriger ist der Anteil der Beschäftigten, die Weiterbildungen auf ihre Freizeit legen müssen. In den unteren Einkommensgruppen wurden insgesamt zwischen 39 bis 40 Prozent ganz oder teilweise für die Weiterbildung bezahlt freigestellt. In den oberen Einkommensklassen sind es 45 bis 50 Prozent.

Wichtig für die Realisierung einer Weiterbildungsteilnahme ist auch, ob der Arbeitgeber das Gehalt während einer Freistellung weiterzahlt. Von denjenigen, die für die Weiterbildung freigestellt waren, erhielten auch fast alle ihr Gehalt vollständig weiter (beinahe 97 Prozent), in den oberen Lohngruppen waren es jeweils 100 Prozent.

Auf die Rahmenbedingungen kommt es an

Die Beschäftigten, die nicht an einer Weiterbildung teilgenommen hatten, wurden nach Gründen gefragt. Der hohe Zustimmungswert für die Auffassung, die eigenen Qualifikationen würden ausreichen, ist ein Hinweis auf das Potenzial für Beratung und Aufklärung. Als starke Hinderungsfaktoren erwiesen sich Zeit und Geld. So stimmt mit 61,4 Prozent eine große Gruppe der Aussage zu, eine Weiterbildung würde nicht zu einem besseren Verdienst führen. 37,8 Prozent gaben an, sich eine Weiterbildung nicht leisten zu können. Die zeitliche Dimension bildet sich in Zustimmungswerten zu den Aussagen ab, die Befragten seien zeitlich durch die Arbeit (51,4 Prozent) oder durch familiäre Verpflichtungen (knapp 40 Prozent) zu sehr eingespannt, um an einer Weiterbildung teilnehmen zu können.

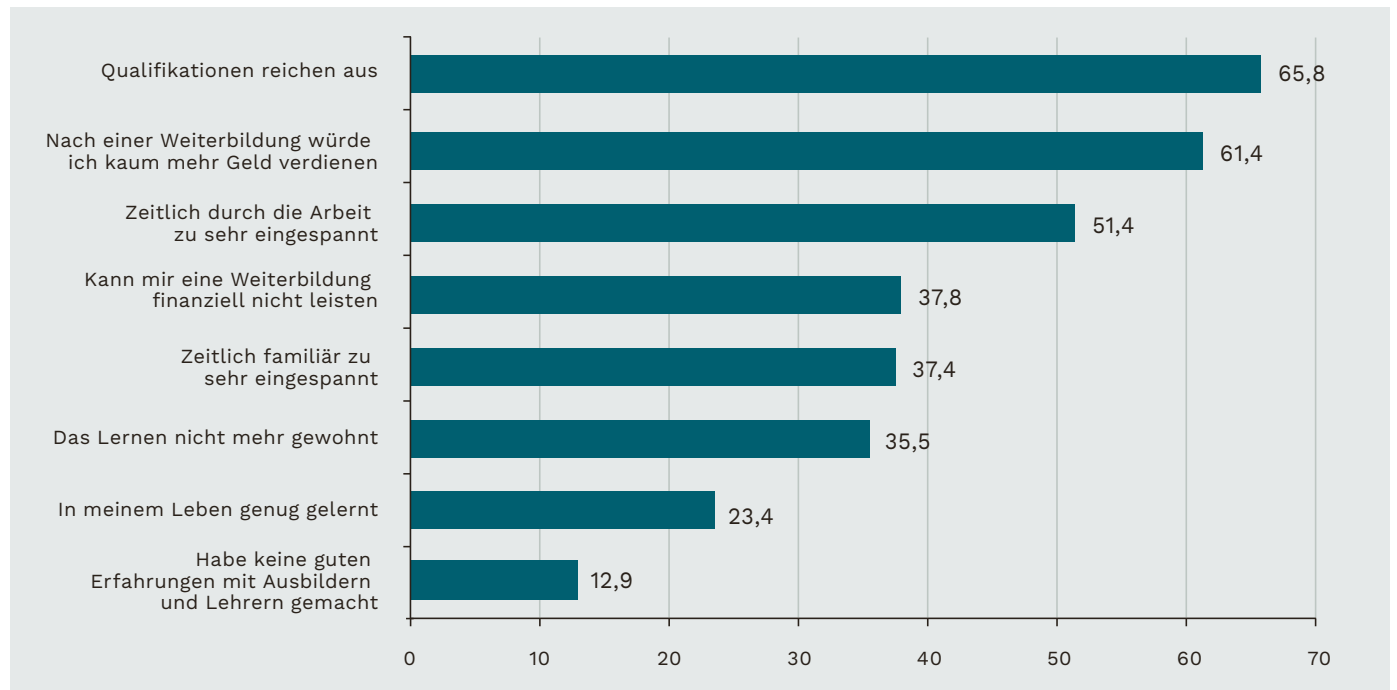
Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass durch finanzielle Unterstützung und Freistellungsmöglichkeiten mehr Menschen an Weiterbildung teilnehmen würden.

Um zu erfahren, welche Rahmenbedingungen eine Weiterbildungsteilnahme befördern könnten, wurden allen Beschäftigten – mit und ohne Weiterbildungsteilnahme – auch Fragen zu diesem Themenkomplex gestellt. Für rund 80 Prozent der Befragten könnten Weiterbildungen attraktiver werden, wenn sie dafür eine Freistellung erhielten. Rund drei Viertel könnten sich eine Weiterbildung vorstellen, wenn sie dadurch keine oder nur geringe Lohneinbußen hätten. Bei 72 Prozent würde das persönliche Interesse steigen, wenn es einen gesetzlichen Anspruch auf Weiterbildung gäbe.

Abbildung 6

Gründe, die gegen eine Weiterbildung sprechen in Prozent

Basis: Befragte, die an keiner Schulung/Fort- oder Weiterbildung teilgenommen haben, Mehrfachnennungen möglich, n = 780



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen 2019
 © **Arbeiterkammer Bremen**



Kenntnis von Beratungsangeboten

Auch eine Weiterbildungsberatung kann beim Zugang zu Weiterbildung unterstützen. Sie kann über Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten aufklären, die Suche nach Angeboten erleichtern, Vorurteile abbauen, zur Teilnahme motivieren und bestehende Unsicherheiten beseitigen.

Lediglich die Hälfte der Befragten (50,5 Prozent) kennt Angebote der beruflichen Weiterbildungsberatung. Bei den jüngsten Beschäftigten (15 bis 24 Jahre) sind solche Angebote häufiger bekannt (61 Prozent). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer schulischen Berufsausbildung zeigen sich ebenfalls überdurchschnittlich gut über solche Angebote informiert (61 Prozent), vergleichsweise auch Beschäftigte mit ausländischem oder anderen Ausbildungsabschluss (56 Prozent). Auffällig ist, dass insbesondere Beschäftigte ohne Abschluss weniger Kenntnis von entsprechenden Angeboten haben (37,7 Prozent). Angesichts der Bedeutung von Weiterbildung und einem beachtlichen Anteil von gut 40 Prozent der Bremer Beschäftigten, die in den vergangenen zwei Jahren nicht an Weiterbildung teilgenommen haben, ist die Kenntnis über die Beratungsangebote durchaus steigerungsfähig.

„Angesichts der Bedeutung von Weiterbildung ist die Kenntnis über die Beratungsangebote steigerungsfähig.“

Was ist zu tun – in der Politik?

Digitale Transformation und steigende fachliche Anforderungen müssen zukünftig durch Weiterbildung flankiert werden, die alle Beschäftigtengruppen erreicht. Wenn jedoch mehr Menschen an Weiterbildung teilnehmen sollen, müssen geeignete Instrumente zur Unterstützung geschaffen werden. Vor allem länger andauernde Weiterbildungen sind für Beschäftigte oft schwer zu realisieren, weil sie umfassender Freistellungsmöglichkeiten bedürfen. Darüber hinaus sind auch die finanziellen Herausforderungen einer längeren Weiterbildung erheblich. Nicht nur die Maßnahmekosten, auch der Einkommensverlust, müssen bei einer eventuellen Reduzierung oder Aussetzung der Arbeitszeit getragen werden. Dies führt dazu, dass sich vor allem Geringverdienerinnen und Geringverdiener eine Weiterbildung häufig nicht leisten können oder wollen. Es braucht konkrete, auf die Weiterbildung ausgerichtete Rechtsansprüche für alle Beschäftigten.

- ▶ Ein Recht auf Weiterbildung muss gesetzlich verankert werden, um allen Beschäftigten für abschlussbezogene Weiterbildungen nach obligatorischer Beratung eine Freistellung von der Arbeit zu ermöglichen.
- ▶ Dieses muss kombiniert werden mit einem Qualifizierungsgeld, damit eine längere Phase der Weiterbildung auch für Geringverdienerinnen und Geringverdiener attraktiv wird. Aus Sicht der Arbeitnehmerkammer sollte dieses Qualifizierungsgeld nach Einkommen gestaffelt sein, in den unteren Lohngruppen aber annähernd 100 Prozent des vorigen Gehaltes ersetzen.
- ▶ Weiterhin müssen Beschäftigte die Möglichkeit haben, eine qualifizierte und unabhängige Weiterbildungsberatung in Anspruch zu nehmen, die auf die Bedarfe und Lebensumstände der Ratsuchenden ausgerichtet ist. Eine solche Beratung kann über Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten aufklären und bestehende Unsicherheiten beseitigen. Prognosen zum Arbeitsmarkt und zur Qualifikationsnachfrage werden in der Beratung berücksichtigt.

Um die Weiterbildungsteilnahme zu erhöhen sind politische Maßnahmen auch auf der Ebene der Mitbestimmung erforderlich:

- ▶ Eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte für Betriebsräte, wie es der aktuelle Regierungsentwurf des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes vorschlägt, wäre wichtig, um Betriebsräten mehr Durchschlagskraft im Bereich der Weiterbildung zu gewähren. Besonders interessant ist die im Gesetz vorgesehene Möglichkeit für Betriebsräte, künftig die Einigungsstelle anzurufen, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat sich auf keine konkreten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung verständigen können. Hier soll künftig die Einigungsstelle eine Übereinkunft aushandeln oder entscheiden.

Was ist zu tun – im Betrieb?

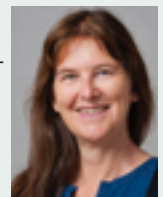
Betriebe sollten die Aus- und die Weiterbildungschancen von Beschäftigten gezielt erhöhen und insbesondere Ungelernten die Teilnahme an abschlussorientierten Weiterbildungen ermöglichen.

- ▶ Arbeitgeber sind gefordert, in den Betrieben eine Weiterbildungskultur und damit mehr Akzeptanz für die Teilnahme an Weiterbildung zu schaffen. Je selbstverständlicher Weiterbildungsmaßnahmen im Unternehmen stattfinden, umso größer sind Wirkung und Akzeptanz in der Belegschaft und damit die betrieblichen Möglichkeiten, auf Veränderungen zu reagieren.
- ▶ Auch Betriebsräte können eine positive Weiterbildungskultur fördern. Sie sollten verstärkt von ihrem Initiativrecht Gebrauch machen, den Arbeitgeber aufzufordern eine aktuelle Bildungsbedarfsanalyse durchzuführen und über die Ergebnisse gemeinsam zu beraten. Darüber hinaus sollten sie als Multiplikatoren fungieren und ihre Kolleginnen und Kollegen auf Weiterbildungsmöglichkeiten, Beratungs- sowie Förderangebote hinweisen und zur Weiterbildungsteilnahme motivieren.

Regine Geraedts

ist Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und Ansprechpartnerin für die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer „Koordinaten der Arbeit“.

E-Mail: geraedts@arbeitnehmerkammer.de



Jessica Heibült

ist Referentin für Weiterbildung und Hochschulpolitik und Ansprechpartnerin für die vorliegende Sonderauswertung.

E-Mail: heibuelts@arbeitnehmerkammer.de



IMPRESSUM

Herausgeberin:
Arbeitnehmerkammer Bremen
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
☎ 0421.3 63 01-0

Redaktion: Dr. Tim Voss, Nathalie Sander
Layout: GfG/Gruppe für Gestaltung, Bremen
Druck: Druckerei Girzig+Gottschalk, Bremen

Stand: April 2021



Arbeitnehmerkammer
Bremen