



Technische
Universität
Braunschweig



Wandel der Arbeit - Weiterbildung als Gestaltungsfaktor

Prof. Dr. Herbert Oberbeck

Tagung Betriebliche Weiterbildung

Oldenburg, 12.10.2011

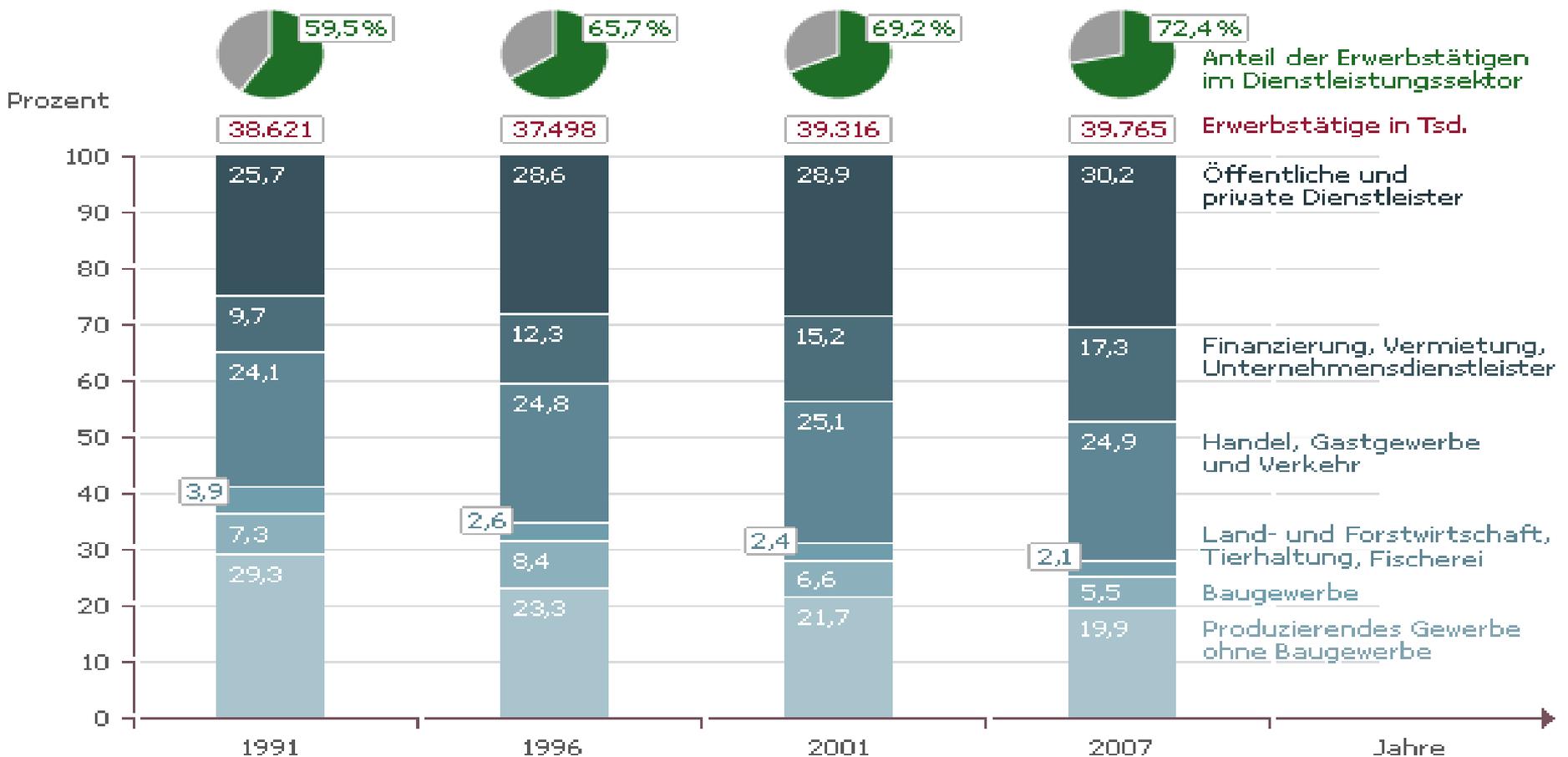
Gliederung

- I. Wo gibt es Arbeit?
- II. Zur Entwicklung von Tätigkeits- und Anforderungsprofilen
(exemplarisch)
- III. Zum Stellenwert von Weiterbildung für die Zukunft der
Arbeit

Wo gibt es Arbeit?

Erwerbstätige nach Wirtschaftszweigen

Anteile in Prozent, Arbeitsort in Deutschland (Inlandskonzept), 1991 bis 2007



Quelle: Statistisches Bundesamt; IAB: Daten zur kurzfristigen Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt 06/2008

Lizenz: Creative Commons by-nc-nd/2.0/de

Bundeszentrale für politische Bildung, 2008

Wo gibt es Arbeit?

Die Dominanz der Dienstleistungswirtschaft

Erwerbstätige nach Wirtschaftszweigen – Anteile in Prozent*



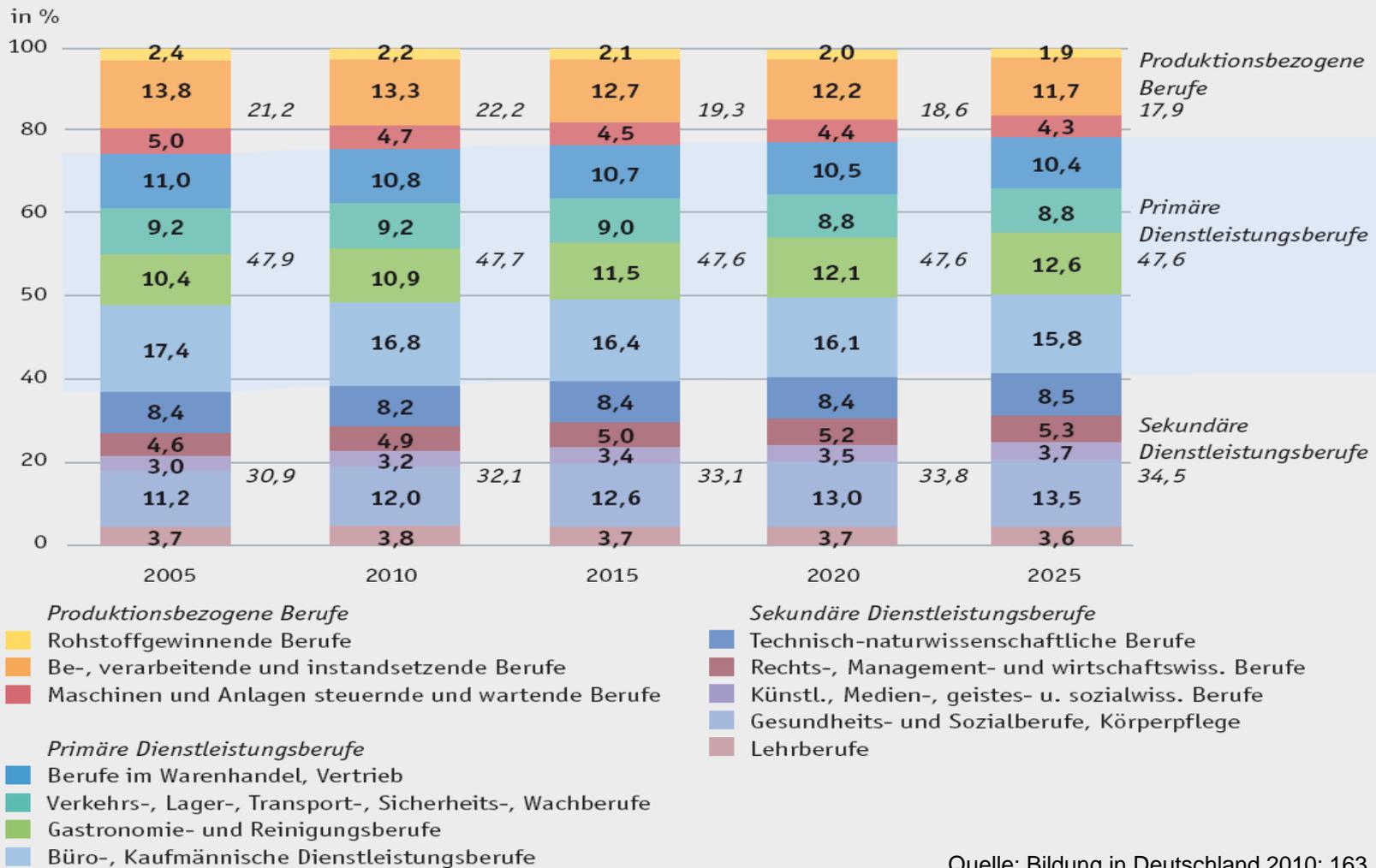
* 1995 Ist-Werte; 2010 und 2015 Modellwerte.

Quelle: IAB/INFORGE-Modell.



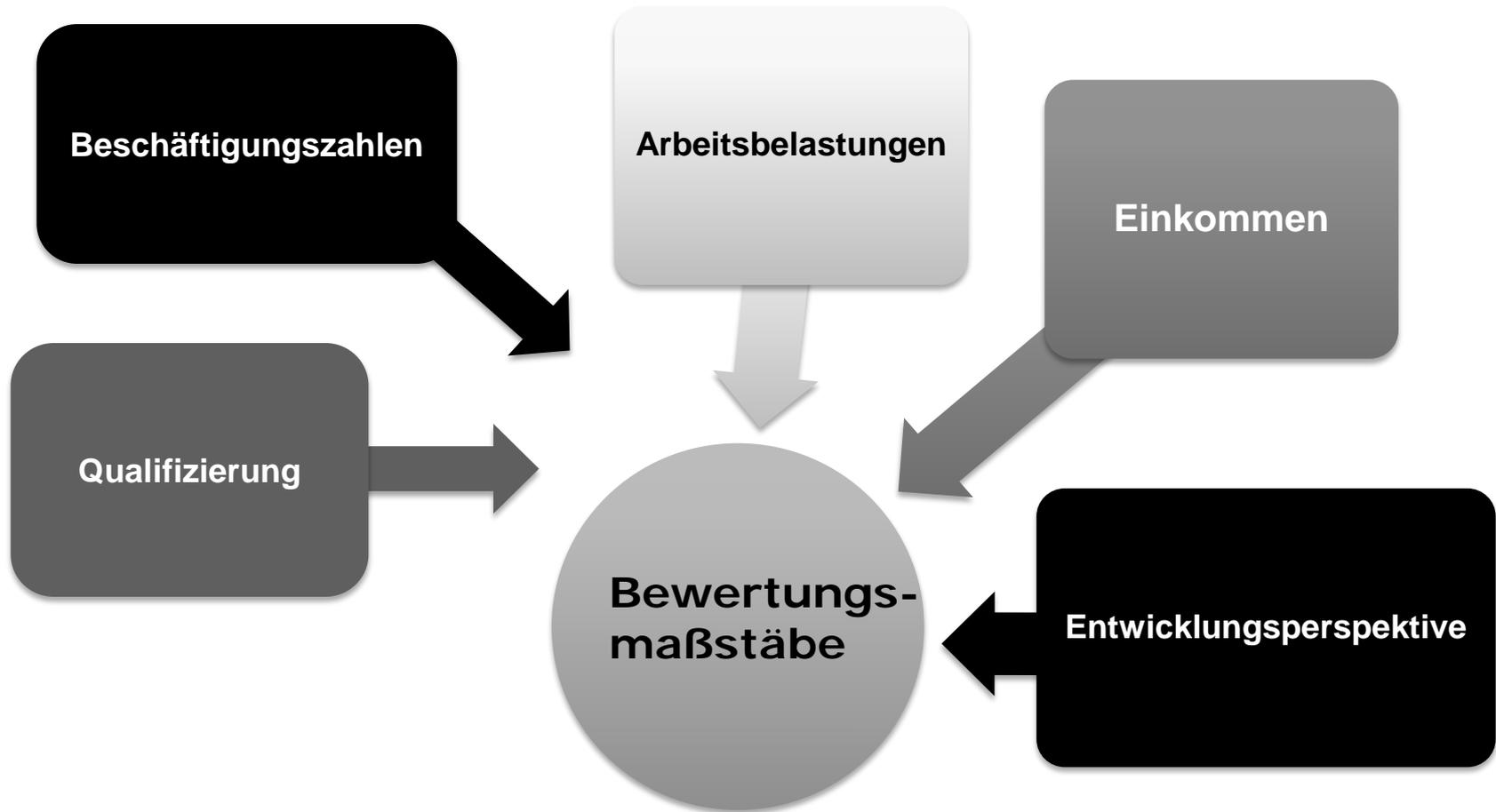
Wo gibt es Arbeit?

Arbeitskräftebedarf 2005 bis 2025 nach Berufshauptfeldern (in %)

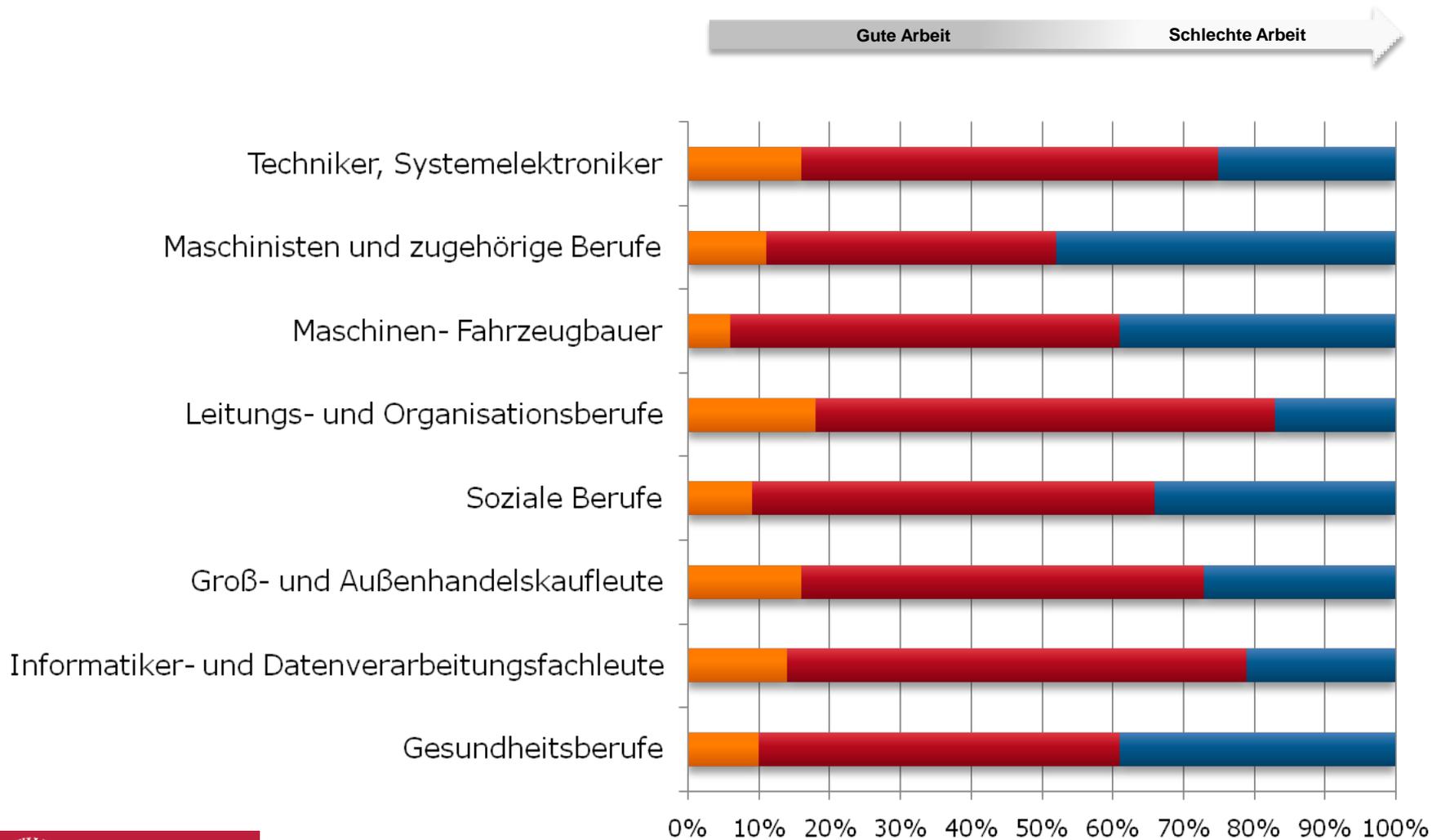


Quelle: Bildung in Deutschland 2010: 163

Bewertungsmaßstäbe von Arbeit



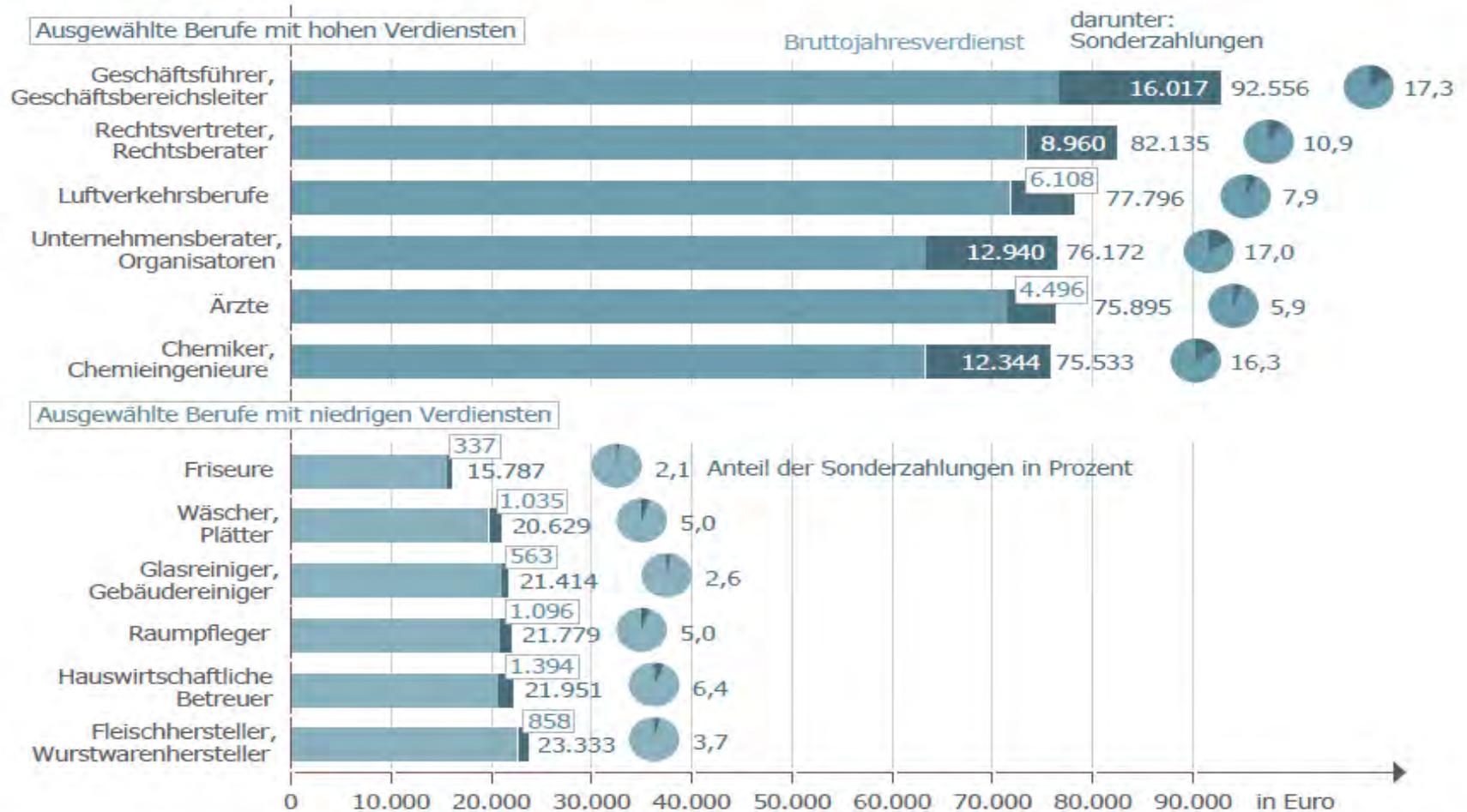
DBG-Index Gute Arbeit



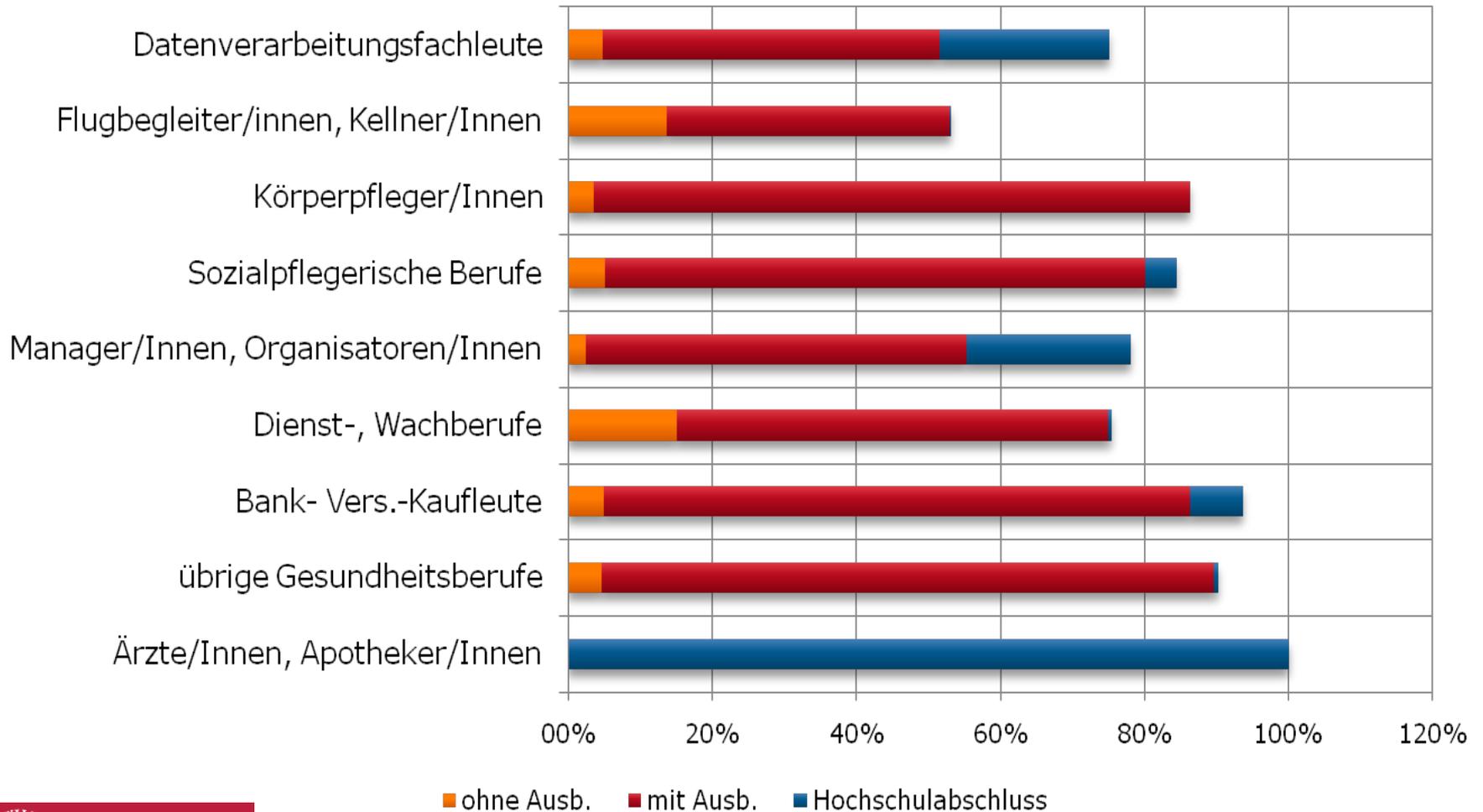
Der Wert von Arbeit

Bruttojahresverdienste nach Berufen

Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, 2006



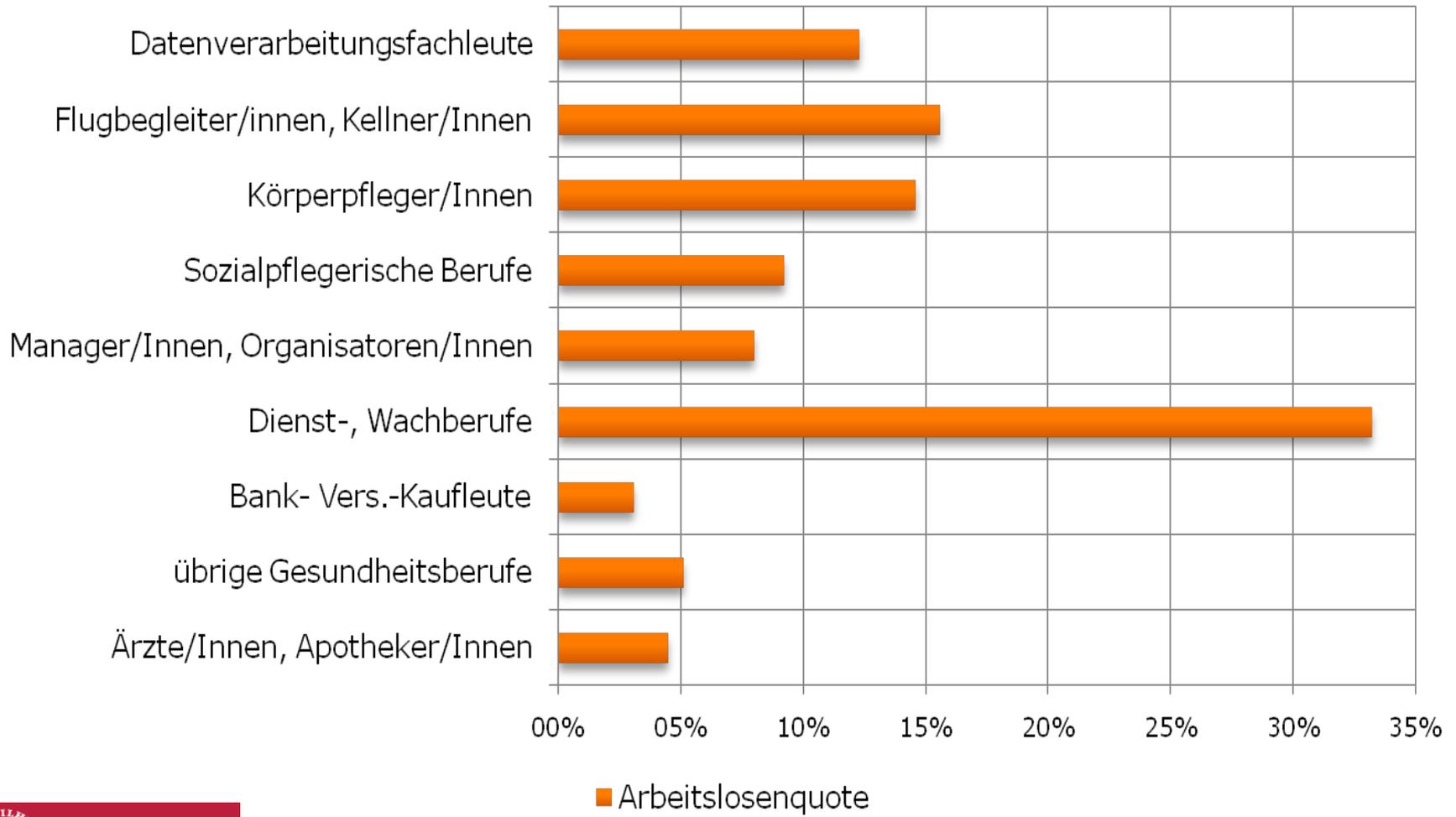
Qualifizierung



Arbeitsbelastung

- **Zunehmende Belastungen:**
 - Erschöpfung/ Stress
 - Burnout
 - Mangelnde Pausen
 - Mangelnde Anerkennung (sozial/finanziell)
 - Hoher Arbeitsdichte
 - Muskel-Skelett-Beschwerden
 - Angst vor Verlust des Arbeitsplatzes
 - Pers. Angriffe durch die Kunden
- **Abnehmende Belastungen:**
 - Verletzungsrisiko
 - Schwere Lasten
 - Lärm, Staub, Verschmutzungen

Arbeitslosigkeit



Zwischenfazit I: Industrie- vs. Dienstleistungsgesellschaft

- Dienstleistungen dominieren bei Wertschöpfung und Beschäftigung (bis zu 80%)
- Relativierung des industriellen Herstellungsprozesses bei gleichzeitiger Ausweitung unternehmens- (industrie-) bezogener Dienstleistungen
- Vielfältige Faktoren bewirken betrieblichen und gesellschaftlichen Wandel – dies erschwert die Bilanz der Qualität heutiger Arbeit ebenso wie die Entwicklung von Strategien zur Beeinflussung der Faktoren

Zwischenfazit II: Dienstleistungsgesellschaft heißt ...

- Kosten- Nutzen- Relationen für Produkte und Dienstleistungen verteilen sich auf den kompletten Zyklus zwischen den ersten Initiativen (Forschung und Entwicklung) bis zur Beseitigung oder Wiederaufbereitung
- Für Sektoren der Tertiärwirtschaft müssen dienstleistungsspezifische Rationalisierungsmuster entwickelt werden, der Einsatz von Technik ist nur ein Instrument unter vielen
- Ausdifferenzierung von Arbeits- und Beschäftigungsformen
- Derzeit: zunehmende Spreizung zwischen eher anspruchsarmen Niedriglohnjobs und anspruchsvollen bis hochqualifizierten sowie besser bezahlten Jobs

Noch dominant: Industrialismus auf Unternehmensebene (M. Baethge: 2001)

- Eine spezifische, am Facharbeiterprofil bzw. am Fachangestellten ausgerichtete Berufsbildung, die (neben den schulisch vermittelten Theorie-Anteilen) durch ihre Einbindung in die betrieblichen Arbeitsprozesse bestimmt ist
- Starke industrielle Beziehungen mit ausdifferenzierten Beteiligungsrechten der Beschäftigten über ihre Vertretungen im Betriebsrat nur noch in wenigen Branchen (Metall, Chemie/Pharmazie)

Industrialismus auf Gesellschaftsebene

(M. Baethge: 2001)

- Ein stark auf Beruflichkeit und interne Arbeitsmärkte ausgerichtetes Modell der sozialen Mobilität, die eher Sicherheit als Wagemut und Risiko prämiert
- Ein in kollektiven Identitäten von Beruf und Arbeit verankerter Korporatismus als politisch-sozialer Integrationsmechanismus: Gewerkschaften, die sich historisch als Facharbeiterinteressenverbände entwickelt haben und denen die Interessenorganisation von technischen und kaufmännischen Angestellten nach wie vor schwerfällt

II. Zur Entwicklung von Tätigkeits- und Anforderungsprofilen

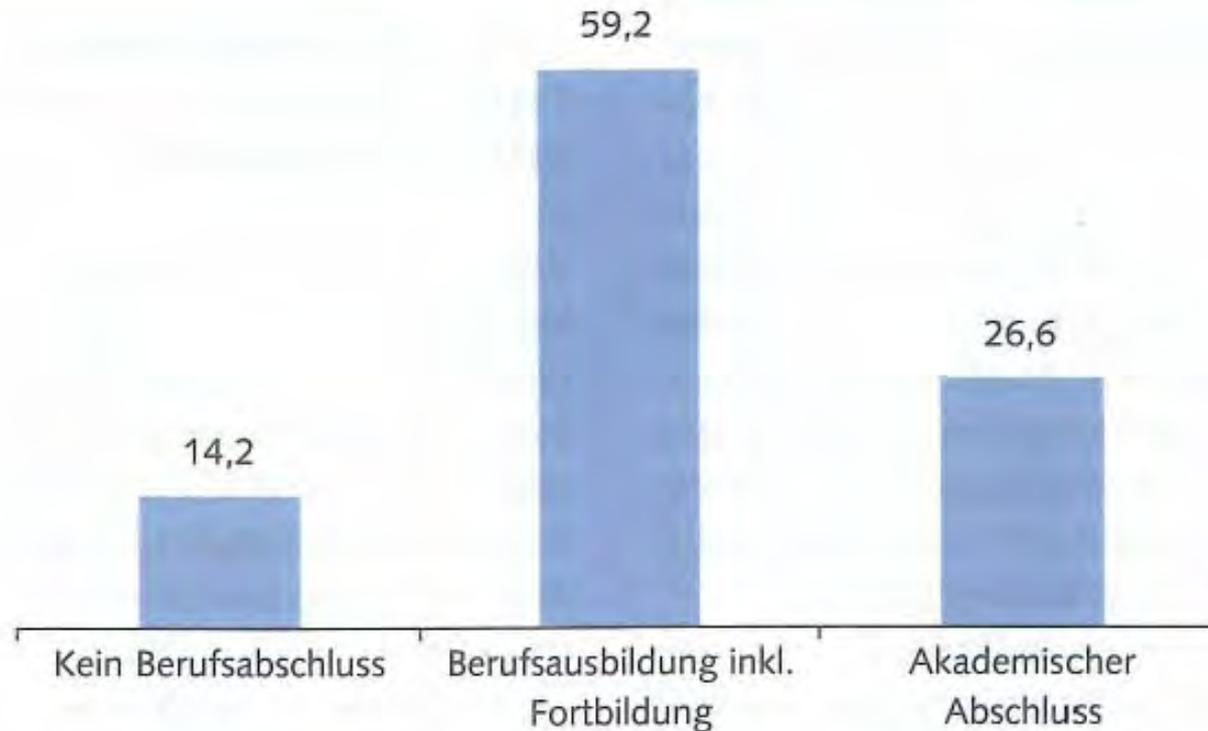


Dienstleistungsökonomie: Schlüsselkategorie Partizipation

- Tätigkeitsfelder gewinnen an Bedeutung, in denen wirtschaftlicher Erfolg nur durch gemeinsame Bearbeitung von Problemlösungen durch Berater und Kunden zu erzielen ist
- Beschäftigte benötigen dafür Transparenz über die ökonomischen Kennziffern ihres Unternehmens ...
- sowie Handlungsautonomie im Umgang mit Kunden (u.a. deshalb nimmt die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen zu)

Tätigkeits- und Anforderungsprofile I

Abb. 3: Qualifikationsniveaus der Dienstleistungsbeschäftigten
– in % –

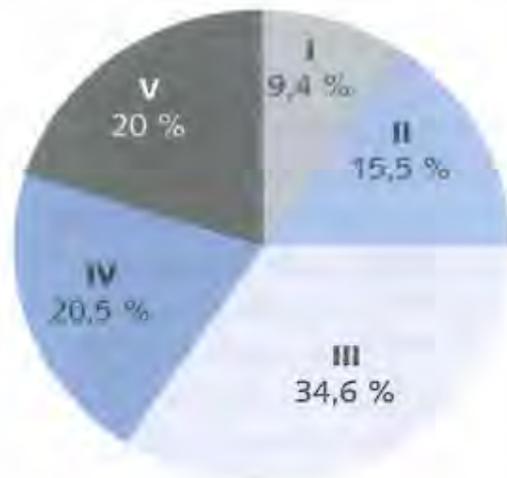


Quelle: Tiemann (2008), S. 23f. Berechnung und Darstellung Baethge 9/2011

WSI MITTEILUNGEN

Tätigkeits- und Anforderungsprofile II

Abb. 2: Qualifikationsstruktur der Dienstleistungsberufsfelder



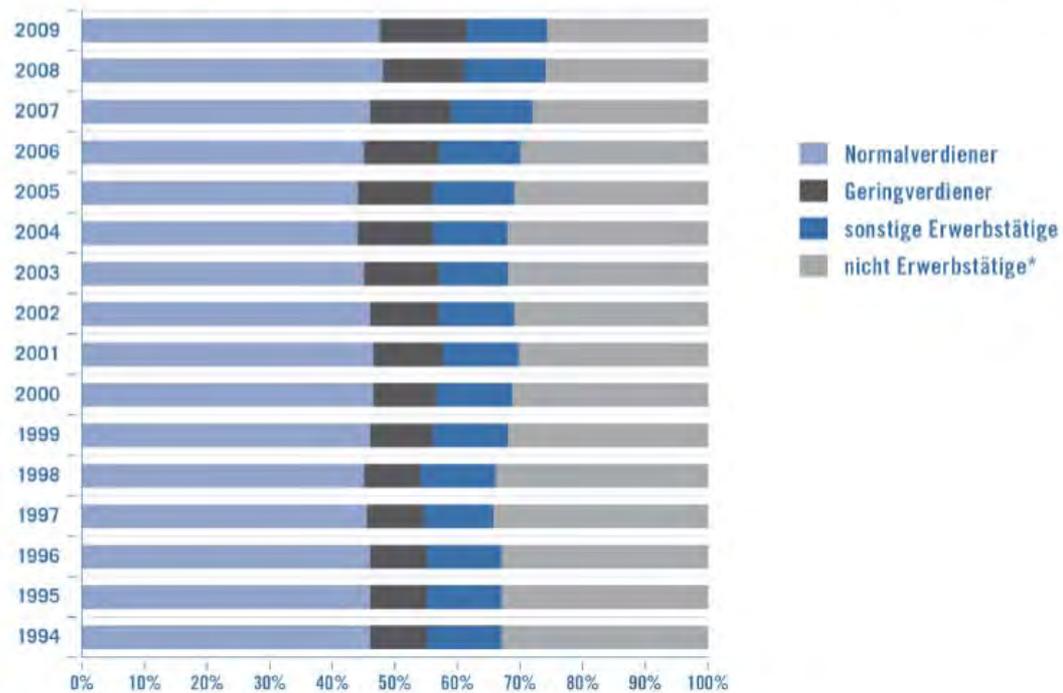
- **I: gering Qualifizierte** (ca. 50 % ohne Abschluss)
z.B. Versandfertigmacher, Warenprüfer, Packer, Lagerarbeiter, Transportarbeiter, Reinigungs- und Entsorgungsberufe
- **II: mehrheitlich mit Berufsabschluss**
(über 30 % ohne Abschluss)
z.B. Verkaufs-, Verkehrs-, Bürohilfs-, Hotel-, Gaststättenberufe
- **III: dominant Qualifizierte** (über 50 % mit Berufsabschluss / unter 30 % ohne Abschluss)
z.B. Technische Fachkräfte, Bank-, Versicherungs-, Groß- u. Einzelhandelsbereich, kfm. Büroberufe, Gesundheitsberufe ohne Approbation
- **IV: gemischt Qualifizierte** (50 % mit Berufsabschluss / über 25 % Hochqualifizierte)
z.B. Verwaltungsberufe ÖD, Finanz-, Rechnungswesen, IT-Kernberufe, Design-, Werbeberufe, Soziale Berufe
- **V: Hochqualifizierte** (über 50 %, z. T. bis 90 % HQA)
z.B. MINT-Berufe, Rechts-, Management-, Lehrberufe, Gesundheitsberufe mit Approbation

Quelle: Tiemann (2008), S. 23f. Berechnung und Darstellung Baethge 9/2011

WSI MITTEILUNGEN

Geringverdiener I

Bevölkerung im Erwerbsalter (15 bis 64 Jahre) nach Lohnstatus

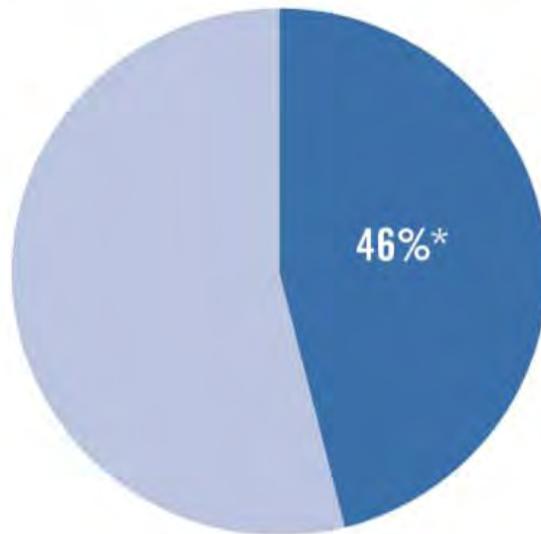


* nicht Erwerbstätige: Darunter fallen Arbeitslose sowie Menschen, die nicht arbeitslos gemeldet sind.
Quelle: SOEP, eigene Berechnungen

Quelle: Pellengahr/Schäfer/Schmidt 8/2011

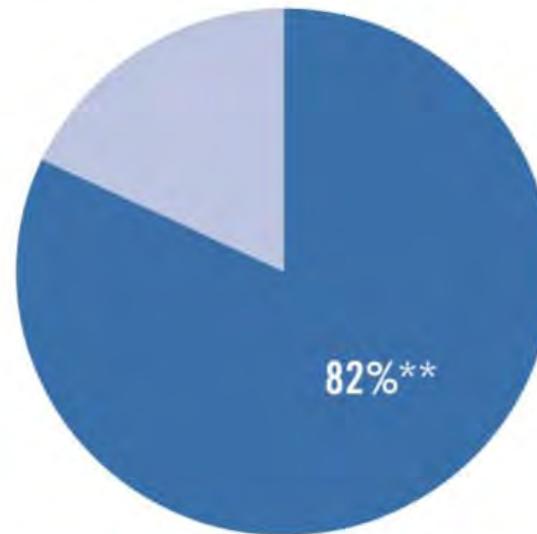
Geringverdiener II

erforderliche Qualifikation



* Anteil der Stellen im Niedriglohnssektor,
die keinen Abschluss erfordern

tatsächliche Qualifikation



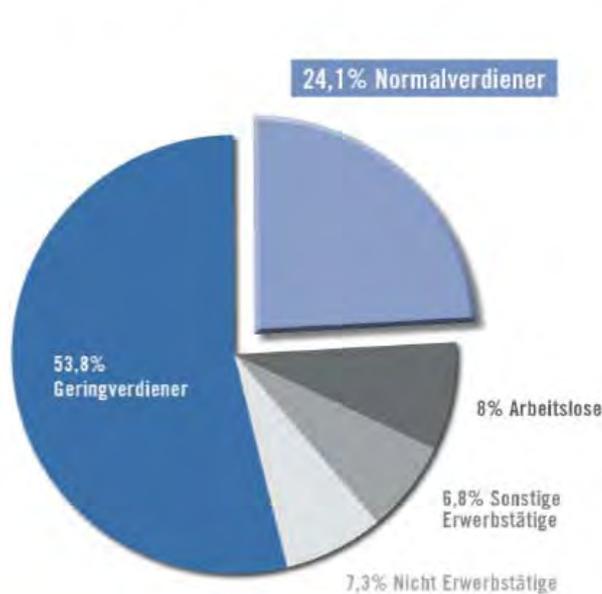
** Anteil der Menschen im Niedriglohnssektor,
die einen Abschluss haben

Quelle: SOEP, eigene Berechnungen

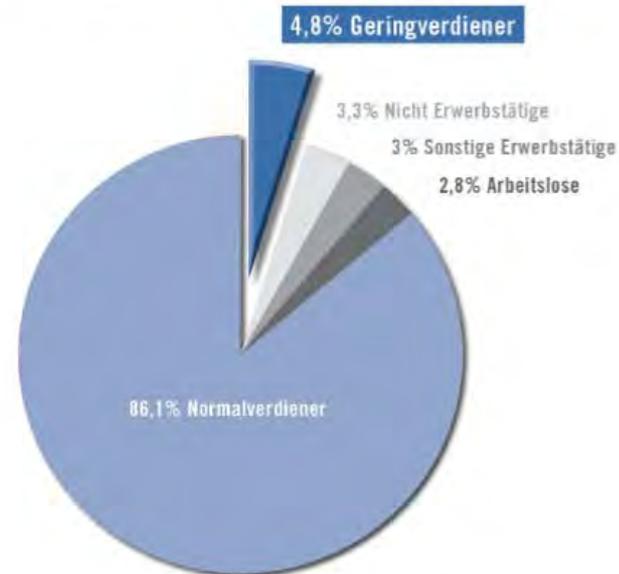
Quelle: Pellengahr/Schäfer/Schmidt 8/2011

Geringverdiener III

Entwicklung Geringverdiener



Entwicklung Normalverdiener



Durchschnittlich 24,1% der Geringverdiener eines Jahres sind im Folgejahr in den Status eines Normalverdieners gewechselt.

Durchschnittlich 4,8% der Normalverdiener eines Jahres sind im Folgejahr in den Status eines Geringverdieners gewechselt.

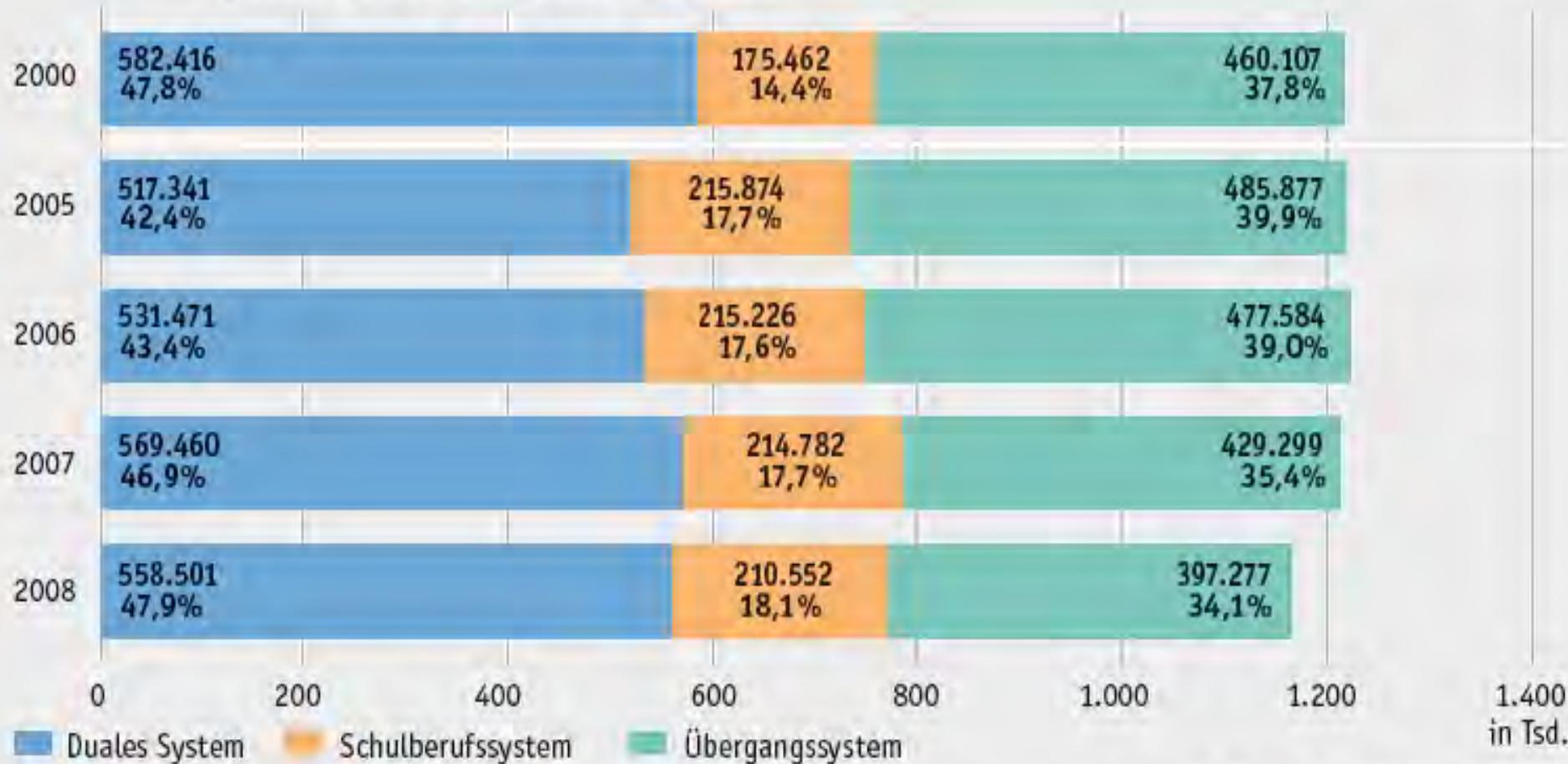
Quelle: SOEP, eigene Berechnungen

Quelle: Pellengahr/Schäfer/Schmidt 8/2011

Auswirkungen eines prekären Beschäftigungsverhältnisses

- hohe Flexibilität nötig
 - starker Arbeits-, Leistungs- und Termindruck
 - häufig ermüdende und monotone Arbeit
 - kaum Möglichkeit der Aus- und Weiterbildung
 - keine finanzielle Planungssicherheit
- Risiko der Kinder- und Altersarmut steigt

Abb. E1-1: Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 2000 und 2005 bis 2008*



* Teilweise erstes Schuljahr; wegen Datenrevision und konzeptuellen Veränderungen weichen die Werte für 2005 und 2006 gegenüber dem Bericht 2008 ab. Die Vergleichbarkeit mit Zahlen vor 2005 ist eingeschränkt. Teilweise sind die Werte aus Datenschutzgründen auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Erläuterungen vgl. **Tab. E1-1A**

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, eigene Berechnungen und Schätzungen auf Basis der Schulstatistik; Bundesagentur für Arbeit, Bestand von Teilnehmern in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik mit SGB-Trägerschaft des Teilnehmers, Datenstand: Dezember 2007 (2000–2006) bzw. März 2010 (Daten 2007–2008)

Abb. E1-2: Verteilung der Neuzugänge auf die Bereiche des Übergangssystems 2000 und 2005 bis 2008*



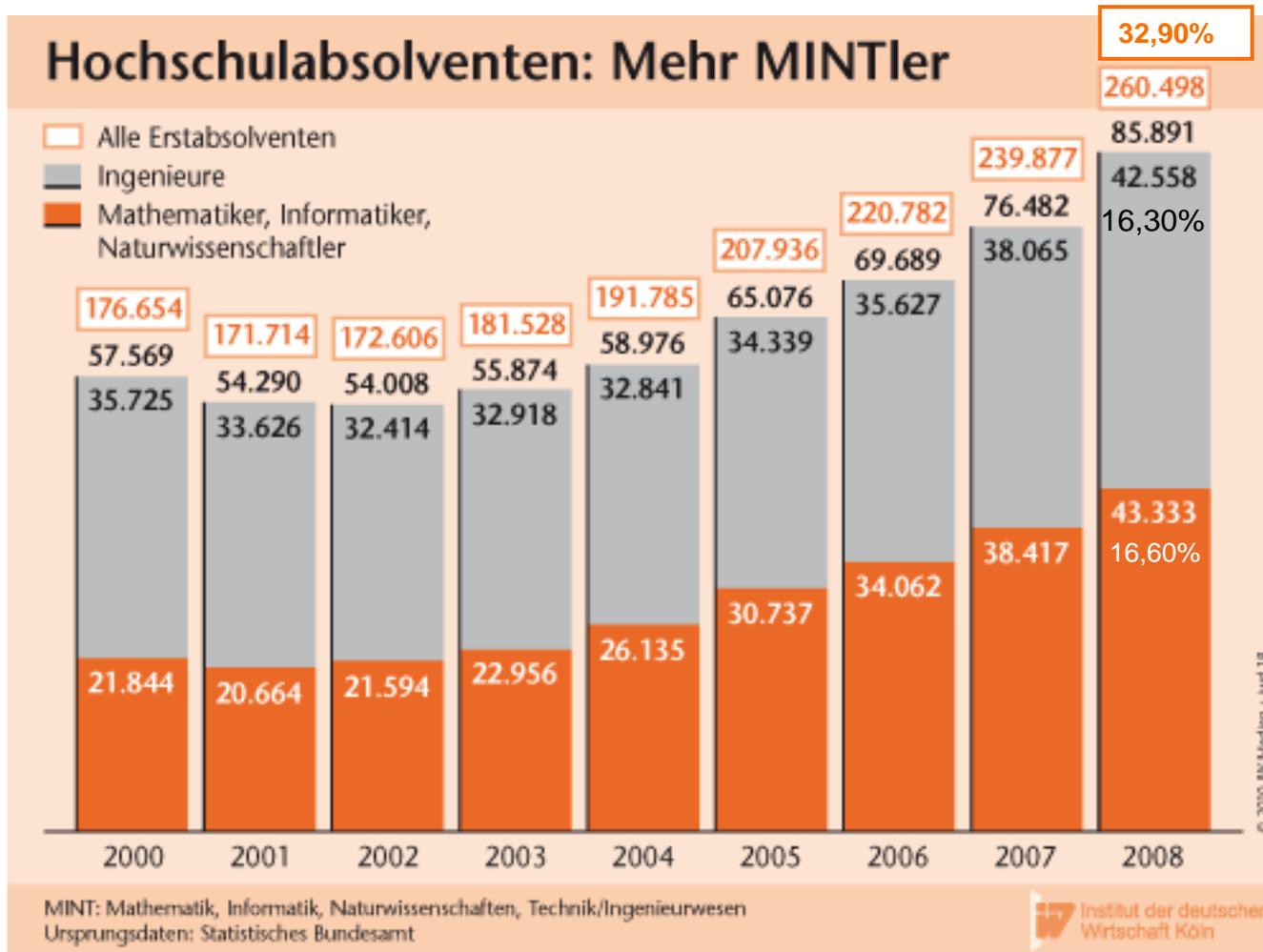
* Teilweise erstes Schuljahr; wegen Datenrevision und konzeptuellen Veränderungen weichen die Werte für 2005 und 2006 gegenüber dem Bericht 2008 ab. Die Vergleichbarkeit mit Zahlen vor 2005 ist eingeschränkt. Teilweise sind die Werte aus Datenschutzgründen auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Für 2000 ohne Einstiegsqualifizierung (EQ) und Praktikum vor Erzieherausbildung, mit Jugendsofortprogramm und sonstigen schulischen Bildungsgängen.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, eigene Berechnungen und Schätzungen auf Basis der Schulstatistik; Bundesagentur für Arbeit, Bestand von Teilnehmern in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik mit SGB-Trägerschaft des Teilnehmers, Datenstand: Dezember 2007 (2000–2006) bzw. März 2010 (Daten 2007–2008)

Tätigkeits- und Anforderungsprofile - exemplarisch

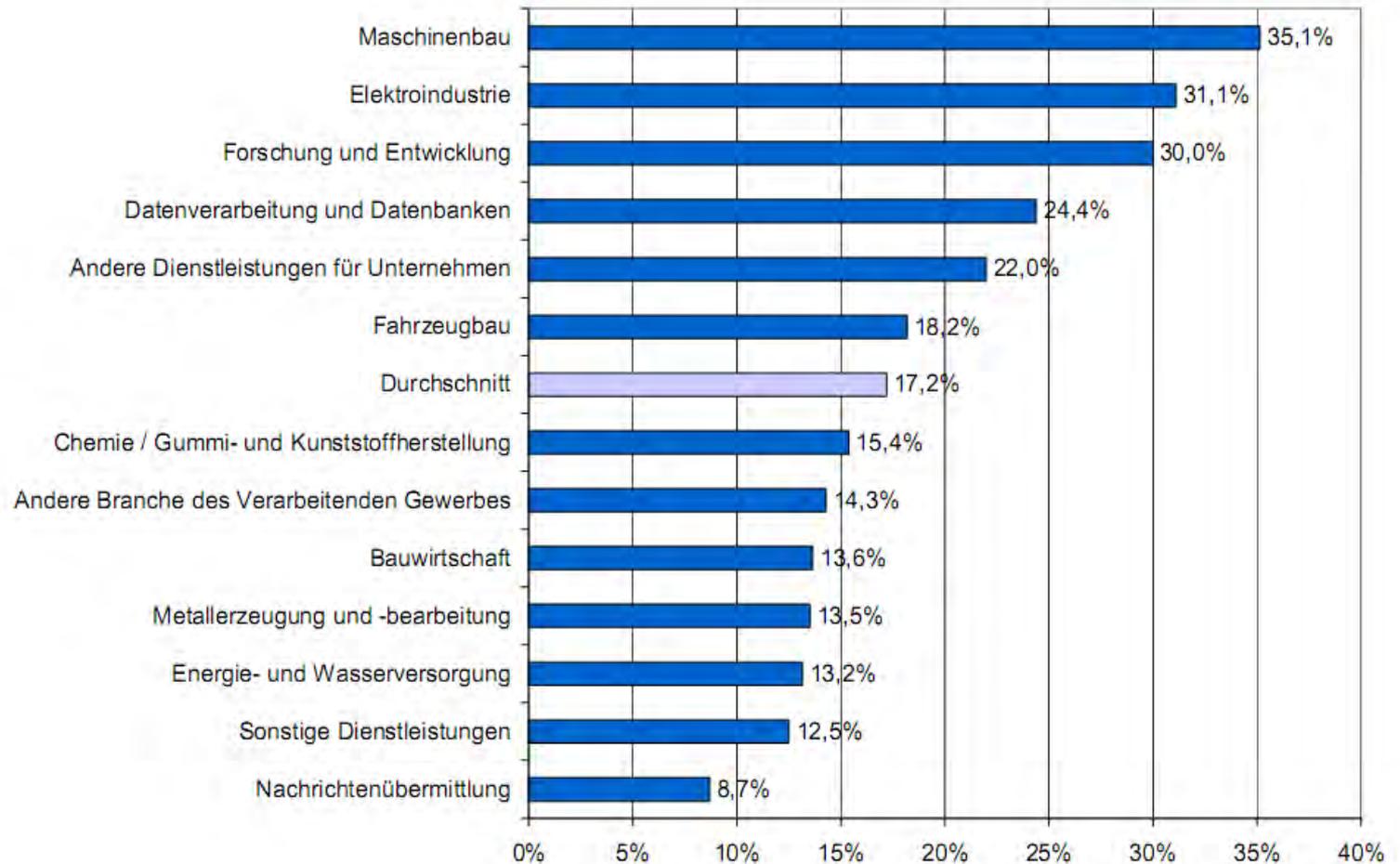
- a) Unternehmensdienstleister: Ingenieure
- b) KundenberaterInnen im Finanzdienstleistungssektor
- c) Industriearbeiter (Automobilindustrie)

MINT-Hochschulabsolventen



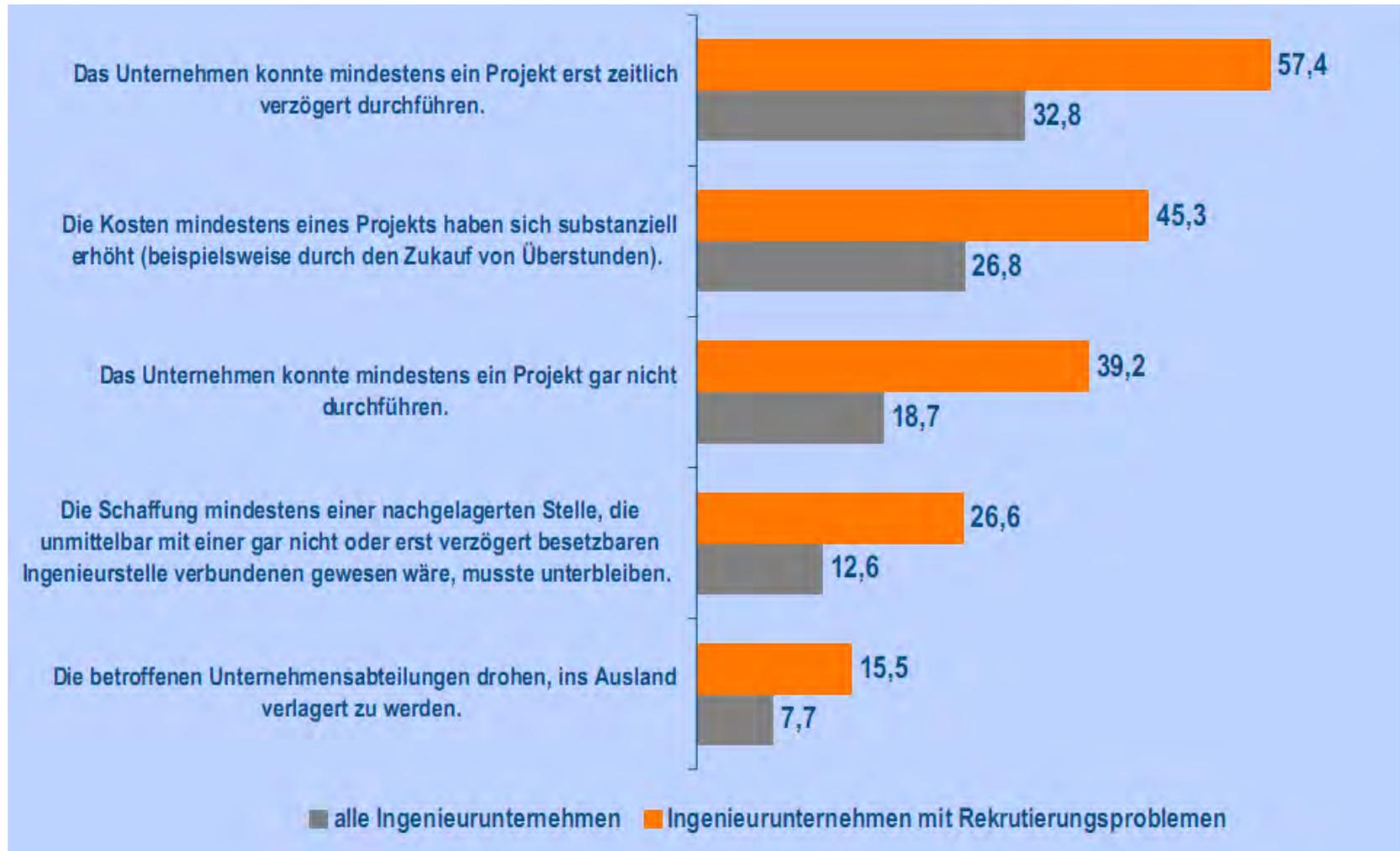
Ingenieurmangel

„Hatte ihr Unternehmen Schwierigkeiten bei der Einstellung von Ingenieuren?“ Ja-Antworten in %



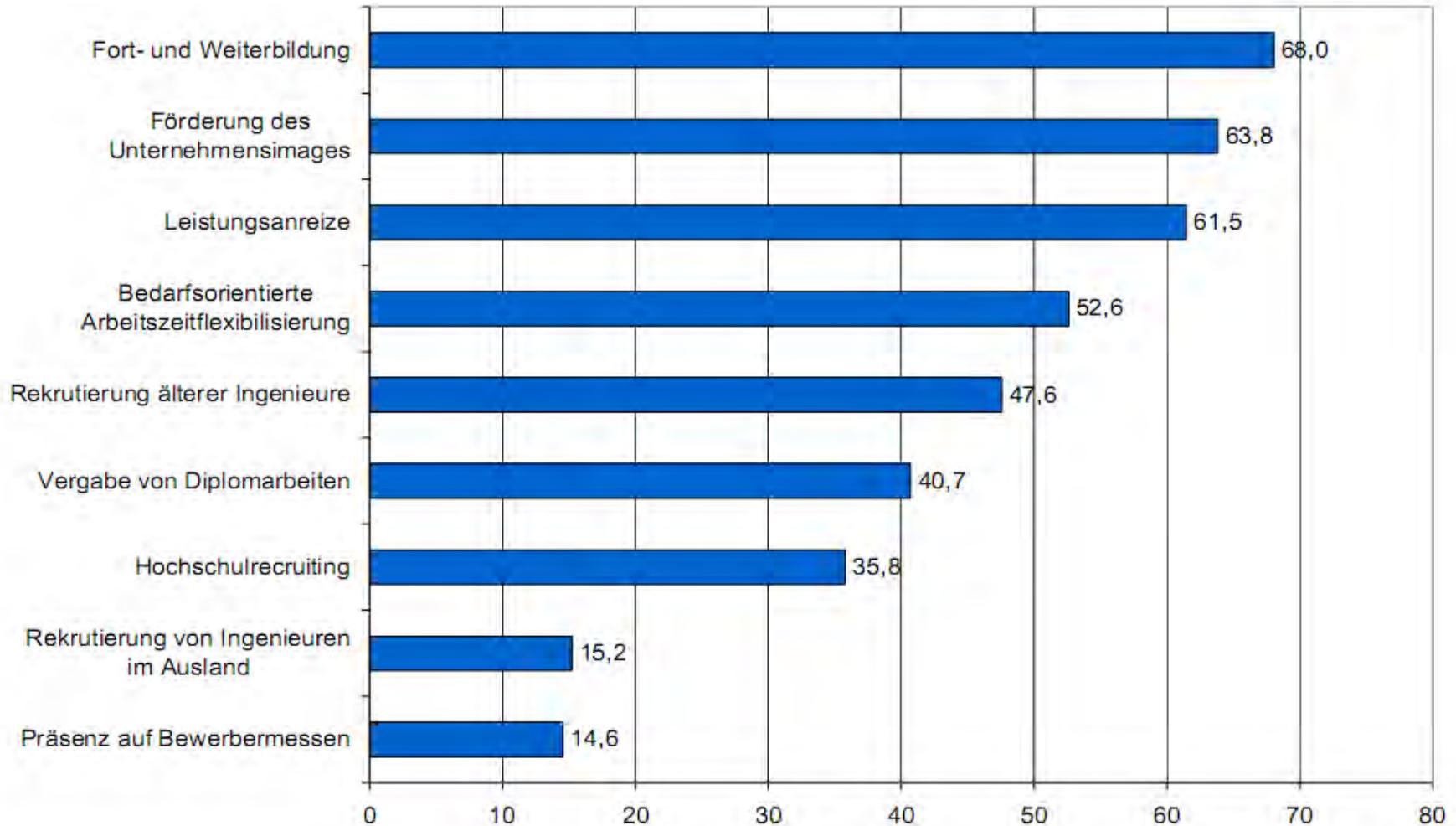
Quelle: IW Köln

Folgen des Ingenieurmangels I



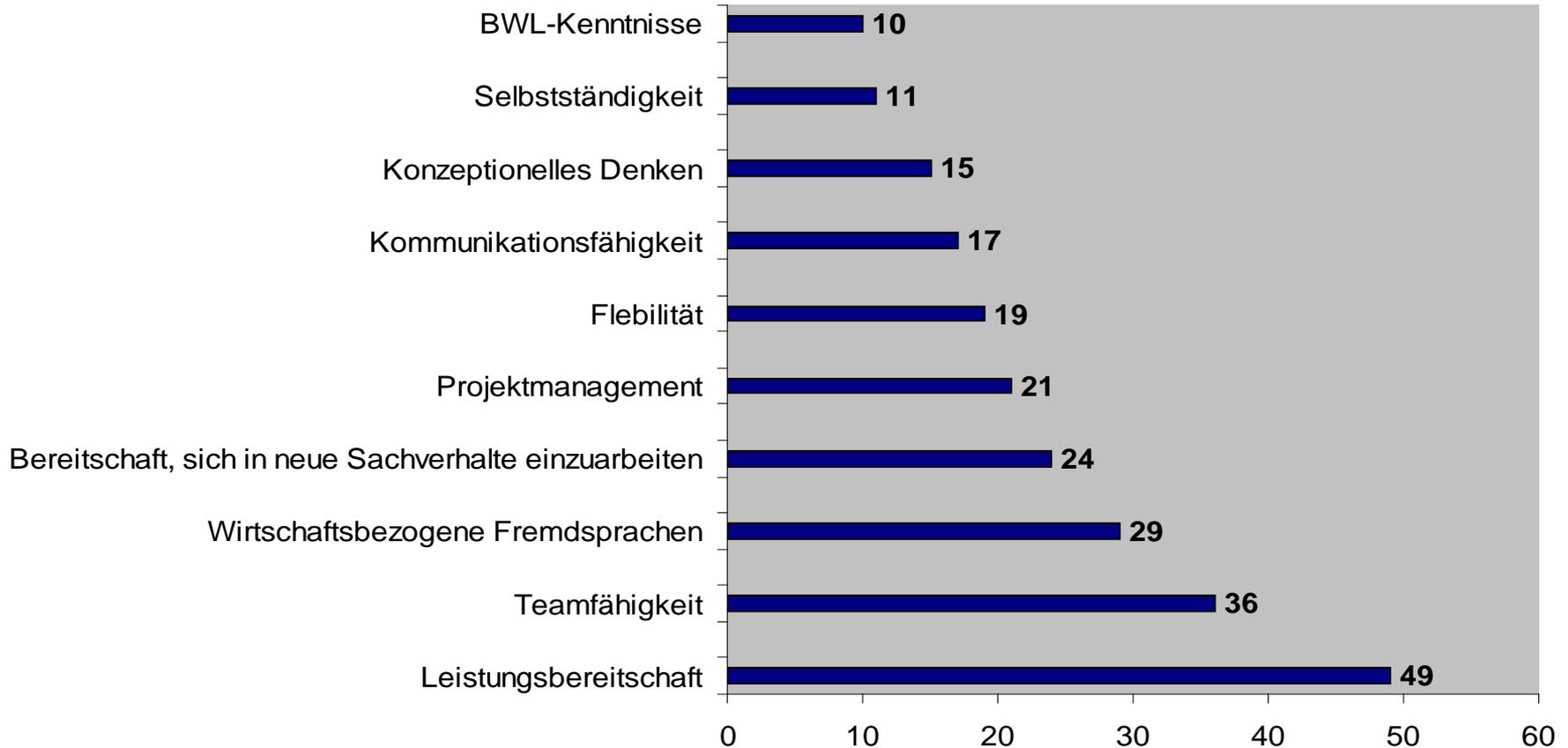
Folgen des Ingenieurmangels II

Personalpolitische Maßnahmen



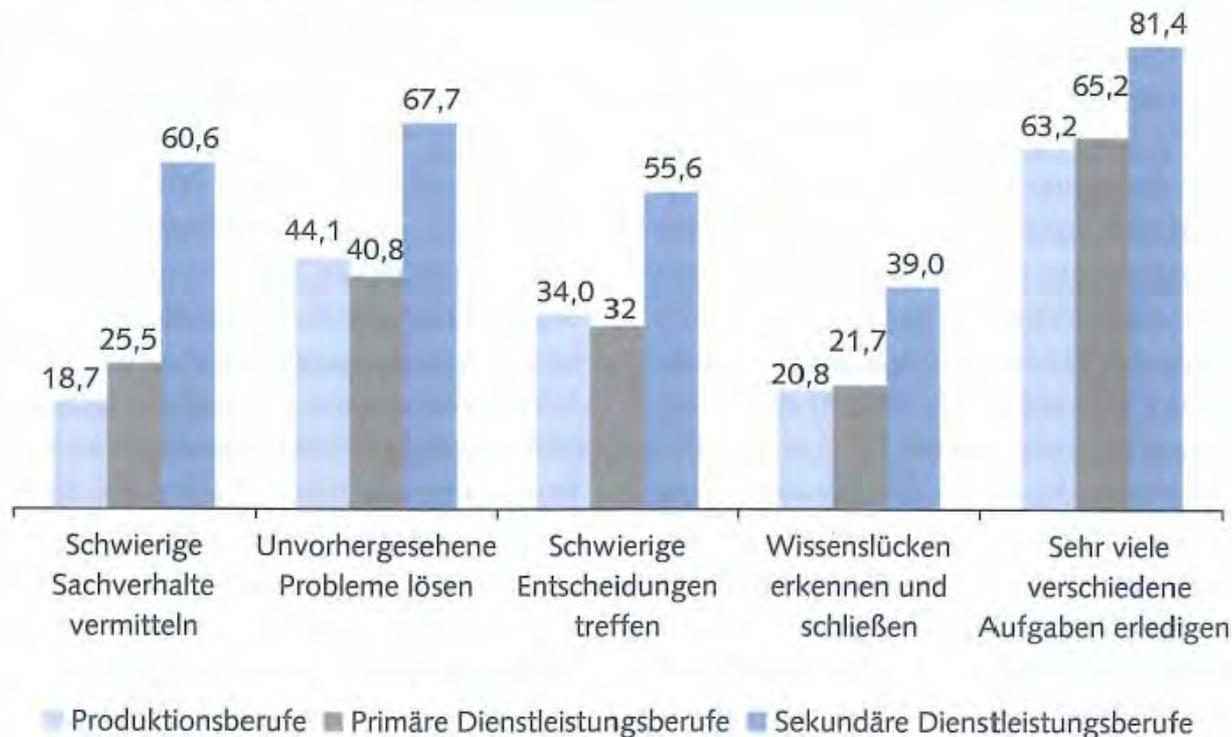
Anforderungen an Ingenieure

Was Unternehmen von Ingenieuren erwarten



Anforderungen an Methodenkompetenzen

Abb. 4: Anforderungen an Methodenkompetenzen nach Berufssektoren – in % –

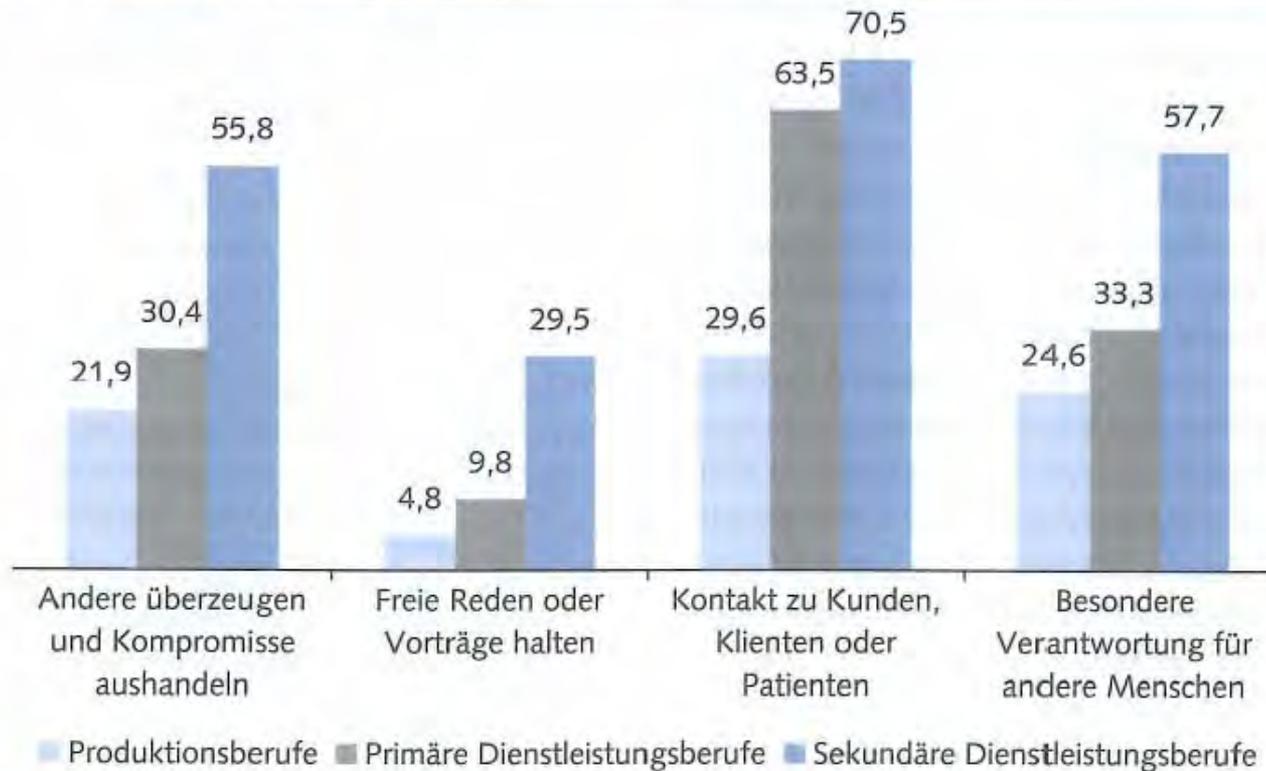


Quelle: Hall (2007), S. 180 Berechnung und Darstellung Baethge 9/2011

WSI MITTEILUNGEN

Anforderungen an Sozialkompetenzen

Abb. 5: Anforderungen an Sozialkompetenzen nach Berufssektoren – in % –



Quelle: Hall (2007), S. 180; Berechnung und Darstellung Baethge 9/2011

WSI MITTEILUNGEN

III. Zum Stellenwert der Weiterbildung für die Zukunft von Arbeit

Aktuelle strukturelle Defizite: Auflösung “interner Arbeitsmärkte“

Für die Rekrutierung von Arbeitskräften spielen seit Mitte der 90er Jahre “externe Arbeitsmärkte“ eine immer größere Rolle

1. Rückgang von Ausbildungsplätzen im Dualen System
2. Wachsende Bedeutung des Übergangssystems
3. Wachsende Bedeutung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur Re-Qualifizierung
4. Wachsende Bedeutung individueller Weiterbildungsanstrengungen

Paradoxon der „*nachtayloristischen*“ Gesellschaft

- Durch zunehmende Wissensintensität und schnellen Wissensverfall wird die Notwendigkeit zu lebenslangem Lernen wichtiger denn je
- Aber: Weiterbildungsbedarfe sind immer schwerer zu prognostizieren
- Ausweg:
 - Verringerung der Distanz zwischen Weiterbildungsanbietern und Arbeitsmarkt
 - Prozessorientierte Weiterbildung und Einbeziehung von arbeitsintegriertem Lernen
 - Zunehmende Individualisierung und Subjektivierung der Weiterbildungsplanung

Neugestaltung des Zusammenwirkens zwischen Individuum, Bildungsinstitutionen, Organisationen und Erwerbsarbeit

Fehlsteuerungen: Weiterbildung für betriebliche Anforderungen (Baethge-Kinsky 2007)

- Hängt zunehmend vom Besitz eines Arbeitsplatzes mit hoher Lernförderlichkeit ab
- Wird zu wenig auf die Vermittlung zukunftsweisender Kenntnisse ausgerichtet
- Nötig ist eine Arbeitsförderung/WB, die theoretische und praktische Kenntnisse im Sinne einer Spezialisierung für zukunftsfähige, ggf. neue Aufgabenfelder vermittelt

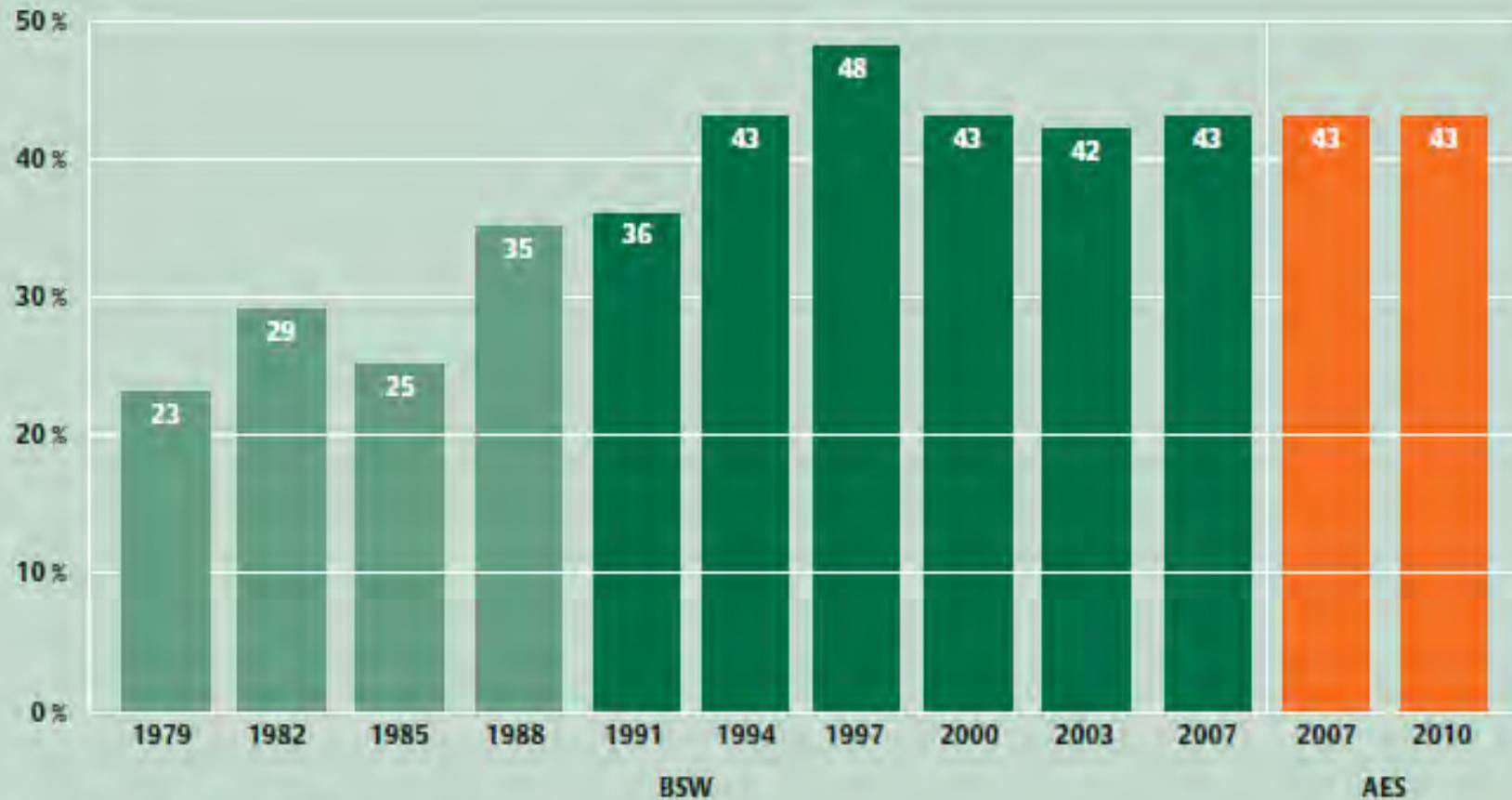
Aktuelle Diskussionen – 2 Trends

- Informelle Lernprozesse pädagogisch gestalten (in betrieblichen Kontexten)
- Arbeitsplätze lernförderlich gestalten
 - Potenziale der Arbeitskräfte erhalten/ausbauen
 - Lernchancen im Arbeitsprozess einbauen (Beispiel 5000 x 5000 bei VW)
- Zukünftig: intelligente Verknüpfung informeller und formaler Lernprozesse (statt gegeneinander Ausspielen)
- Offene (Forschungs-) Frage: welche Effekte können Lernkontexten zugeschrieben werden?

Fakten

- Der durchschnittliche Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung erreicht 2003 den niedrigsten Wert seit 1991 und stagniert seither
- Betriebliche Weiterbildung als größter Sektor geht zurück – jedoch Zunahme an individueller Weiterbildung
- Durchgängiger Abwärtstrend im durchschnittlichen Zeitaufwand pro Person zwischen 2000 und 2003 - vor allem „bildungsferne“ Personengruppen sind betroffen
- Ab 2003 erhöhte Beteiligung bei Frauen und älteren Arbeitnehmern

Weiterbildungsteilnahme in Westdeutschland 1979 – 2010 im Vergleich



Basis 2010: Bevölkerung 18-64 Jahre
Vorher: Bevölkerung 19-64 Jahre

Weiterbildungsteilnahme in Ostdeutschland 1979 – 2010 im Vergleich



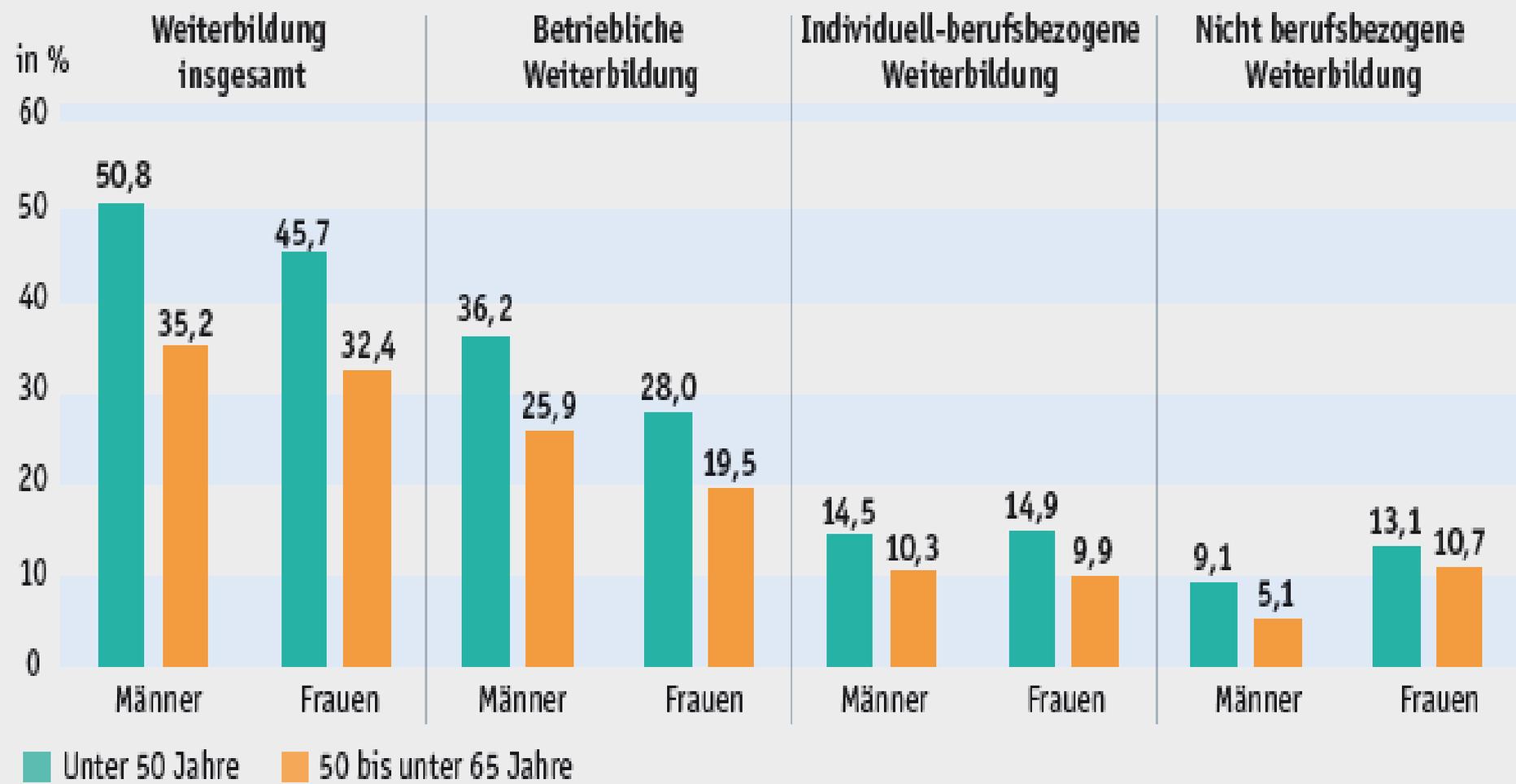
Basis 2010: Bevölkerung 18-64 Jahre
Vorher: Bevölkerung 19-64 Jahre

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung 1979 - 2007

Basis: alle 19-64Jährigen



Abb. G1-1: Teilnahme* an Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungstypen, Altersgruppen und Geschlecht (in %)

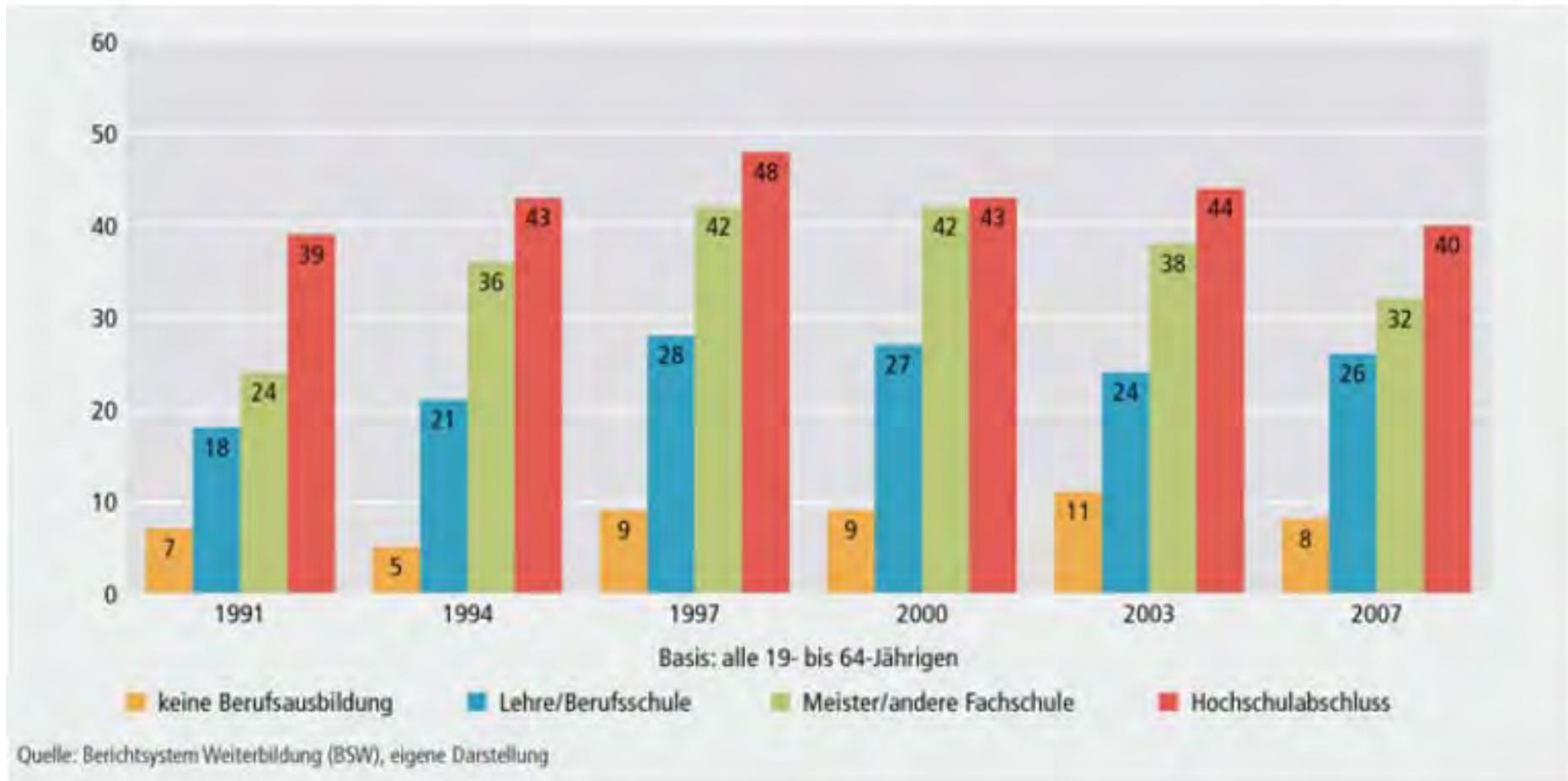


* Mehrfachnennungen möglich

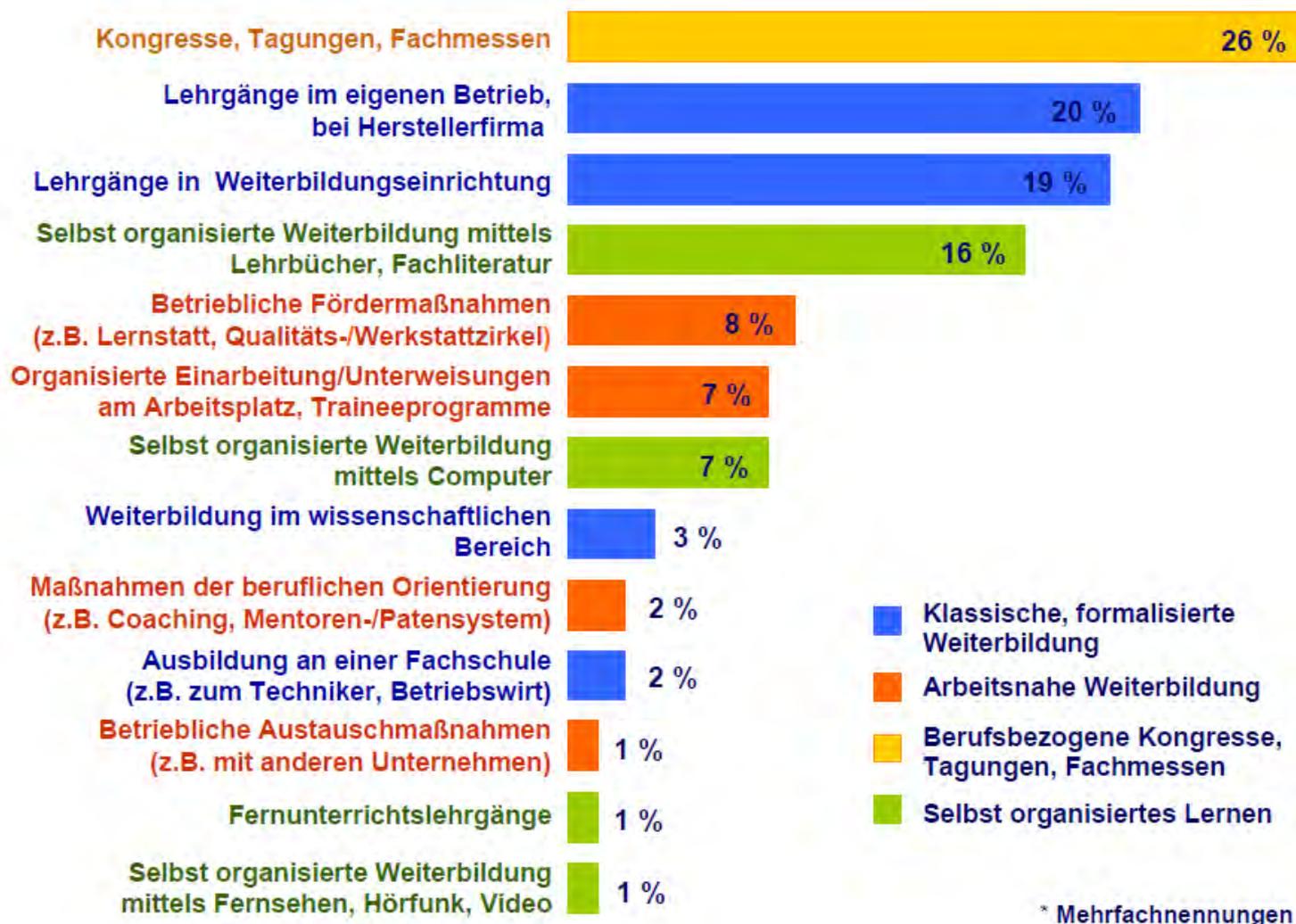
Quelle: TNS Infratest Sozialforschung, AES 2007, deutscher Fragebogen, eigene Berechnungen

Teilnahme an Weiterbildung nach Berufsabschluss

Schaubild B1.1-6: Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung nach Berufsabschluss 1991 bis 2007 (in %)



Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung



* Mehrfachnennungen

Zentral: Lernförderlichkeit der Arbeit - branchenabhängig

- Branchen mit hoher Lernförderlichkeit weisen gleichzeitig gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten auf
- Aber: die Arbeit in einer wissensintensiven Branche bedeutet noch nicht, dass jeder Arbeitsplatz eine hohe Lernförderlichkeit aufweist, jedoch sind die Chancen größer
- Klassifizierung bei den Mitarbeitern zwischen denjenigen, die einen lernförderlichen Arbeitsplatz haben und denjenigen, die ihn nicht haben

Arbeit als zweite Chance I

- Für die weniger qualifizierten Beschäftigten ist das informelle Lernen nach ihren Angaben die entscheidende Quelle der beruflichen Weiterbildung, während diejenigen mit höherem Bildungsabschluss die medialen und formalisierten Angebote als entscheidender erachten
- Wer weniger an Erwerbsarbeit teilnimmt, hat weniger Möglichkeiten, sich Kompetenzen für lebenslanges Lernen anzueignen

Arbeit als zweite Chance II

- durch die hohe Unsicherheit und Unvorhersagbarkeit des Qualifikationsbedarfs ändert sich die Art der Weiterbildung: mehr Individualität statt Formalisiertheit
- je höher die Fähigkeit zur Selbstorganisation und -steuerung der Lernaktivitäten sowie zur Antizipation von Lernerfordernissen, desto besser die Chancen auf dem Arbeitsmarkt
- Grundvoraussetzung für diesen neuen Weiterbildungstypus bleiben die Lernerfahrungen aus Kindheit und Jugend [...]
- [...] jedoch verschmelzen diese im Laufe der Zeit mit beruflichen und anderen Erfahrungen

Arbeit als zweite Chance III

- **Chancen:** lernförderliche Arbeitsorganisation kann die Potentiale „informeller Lernkontexte“ erhöhen, sodass Weiterbildung auch für Personen offen ist, die ihr aktuell noch fern stehen
- **Risiken:** doppelte Privilegierung derjenigen mit guter Ausbildung und lernförderlichem Arbeitsplatz und doppelte Benachteiligung derer, die eine schlechtere Ausbildung und eine weniger lernförderliche Arbeitsumgebung haben

Konsequenzen

- die Verbindung von Arbeit und Lernen ist kein Beiprodukt der Entwicklung zur Wissensgesellschaft, sondern muss aktiv hergestellt werden
- die Lernförderlichkeit in den niedrig und unqualifizierten Bereichen muss erhöht werden, sonst droht eine Vertiefung der gesellschaftlichen Spaltung: auch ist dieses eine Prävention zur Arbeitslosigkeit

Weiterbildung in der Zukunft

- Die Herausforderung an die Erwerbstätigen sich selbständig und konstant weiterzubilden kann am besten erfüllt werden, wenn die Arbeitsbedingungen den Erwerbstätigen Entfaltungsmöglichkeiten und Motivationsgrundlagen für Weiterbildung bieten.
- *„Soll Erwachsenenlernen nicht zu einem fremdbestimmten Zwangsverhältnis werden, sind Organisationsformen des Lernens zu schaffen, die Selbsttätigkeit und Selbstorganisation nicht nur vom Individuum fordern, sondern auch zulassen und ermöglichen“*

(Baethge & Baethge-Kinsky 2004)

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010):** Bildung in Deutschland 2010. Bertelsmann Verlag.
- Baethge, Martin/Wilkens, Ingrid (2001):** Die Große Hoffnung für das 21. Jahrhundert?: Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Leske & Budrich, Opladen.
- Baethge, Martin (2003):** Lebenslanges Lernen und Arbeit: Weiterbildungscompetenz und Weiterbildungsverhalten der Deutschen Bevölkerung, in: SOFI-Mitteilungen Nr. 31, S. 91-103.
- Baethge, Martin (2011):** Qualifikation, Kompetenzentwicklung und Professionalisierung im Dienstleistungssektor, in: WSI Mitteilungen 9/2011, S. 447-455.
- Baethge, Martin/ Baethge-Kinsky, Volker (2004):** Der ungleiche Kampf ums lebenslange Lernen: eine Repräsentativ- Studie zum Lernbewusstsein und –verhalten der deutschen Bevölkerung. München/ Berlin.
- Baethge-Kinsky, Volker (2007):** FBW, was nun? – wie einem erfolgreichen Reformansatz der Boden entzogen zu werden droht, unter: www.MonApoli-monitor-arbeitsmarktpolitik.de.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2010):** Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010
- BMBF (2005):** Berichtssystem Weiterbildung IX 2005. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- Hall, Anja (2007):** Tätigkeiten und berufliche Anforderungen in wissensintensiven Berufen. Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006. Studien zum deutschen Innovationssystem, Nr. 3-2007. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).
- Pellengahr, Hubertus/Schäfer, Holger/Schmidt, Jörg (2011):** Der Niedriglohnsektor in Deutschland. Entwicklung, Struktur und individuelle Erwerbsverläufe. Pressekonferenz der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft 30. August 2011.
- TNS Infratest Sozialforschung (2010):** Weiterbildungsverhalten in Deutschland. BMBF.
- Werner, Dirk (2006):** Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW-Weiterbildungserhebung 2005, in: IW-Trends – Vierteljahrszeitschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 33. Jg., Heft 1/2006.