

Mehr Weiterbildung für alle

Fachkräftesicherung durch Bildungszeit

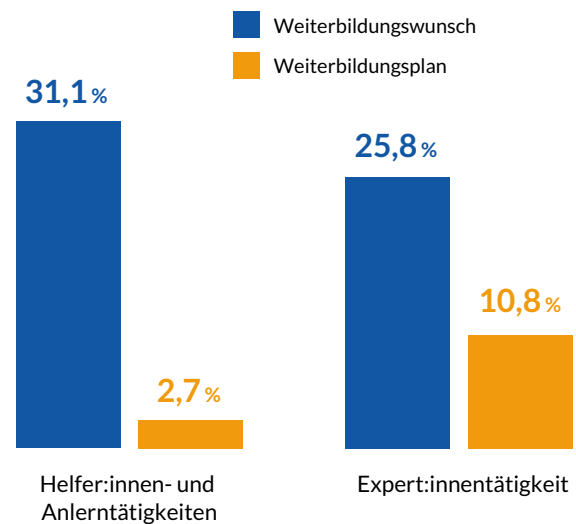
Kann die Einführung einer gesetzlich verankerten Bildungszeit dazu beitragen, Weiterbildung in Deutschland zu fördern? Zu den Zielen von Bildungszeit gehört es, Beschäftigte auch unabhängig von betrieblichen Weiterbildungsangeboten zu qualifizieren. Hierzu sollen sich Beschäftigte bis zu einem Jahr in Vollzeit bei einkommensabhängigem Lohnersatz von ihrer Erwerbsarbeit freistellen lassen können. Damit, so die Idee, lassen sich nicht nur die individuelle Beschäftigungsfähigkeit und Einkommen verbessern, sondern auch aktuelle gesellschaftliche und wirtschaftliche Herausforderungen angehen – wie Fachkräftemangel, Strukturwandel und soziale bzw. wirtschaftliche Ungleichheit.

Um die Möglichkeiten und das Potenzial einer Bildungszeit bewerten zu können, wurden Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) aus dem Jahr 2019 ausgewertet. Im Fokus standen die Weiterbildungswünsche und Weiterbildungspläne erwerbstätiger Erwachsener. Die Ergebnisse der Auswertung zeigen: Bei der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten in Deutschland existiert eine systematische Ungleichheit. Geringqualifizierte und Einkommenschwache sind zwar äußerst motiviert, sich weiterzubilden, halten es aber – im Unterschied zu Höherqualifizierten und Einkommensstärkeren – selten für realistisch, ihren Wunsch nach Qualifizierung auch umsetzen zu können. Zu den Hürden zählen die mit Weiterbildung verbundenen Kosten. Hinzu kommt, dass sie nur vergleichsweise schlecht über berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten informiert sind und kaum betrieblich freigestellt werden, um sich weiterzubilden.

Höherqualifizierte Beschäftigte geben dagegen an, dass ihnen vor allem die Zeit für eine Weiterbildung fehlt. Sowohl die Informiertheit als auch das Angebot zur betrieblichen Freistellung verbessert sich mit der Höhe des beruflichen Anforderungsniveaus, Letzteres außerdem mit der Größe des Betriebs. In der Summe ergibt sich für viele Beschäftigte und die Wirtschaft eine ungünstige Bilanz: Besonders die, die von beruf-

licher Weiterbildung am meisten profitieren würden, nehmen am wenigsten daran teil.

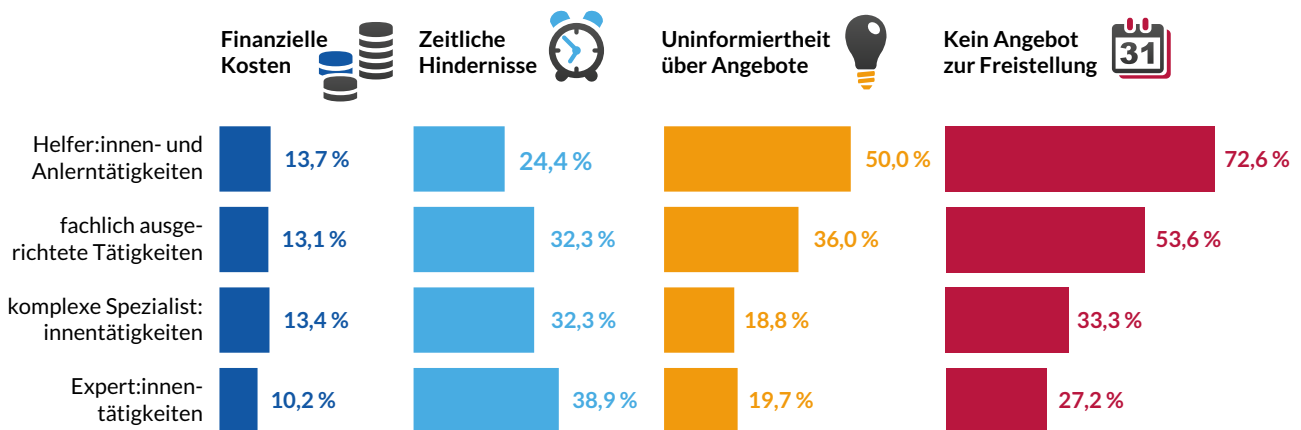
Stärkerer Weiterbildungswunsch bei Helfer:innen, tatsächliche Umsetzung im Vergleich zu Expert:innen aber gering



Quelle: NEPS SC6 SUF 12.1.0, eigene Berechnungen. | BertelsmannStiftung

Die Weiterbildungshürden von Helfer:innen, aber auch von Fachkräften müssen deswegen besonders berücksichtigt werden. Die Ergebnisse der Studie werden in Bezug zu dem Referentenentwurf (2022) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Bildungszeit in Deutschland und der österreichischen Bildungskarenz gesetzt. So kann gezeigt werden, wie das Instrument der Bildungszeit Weiterbildung fördern kann und Ungleichheiten sowie Mismatch auf dem Arbeitsmarkt verringern hilft. Die zentralen Handlungsempfehlungen benennen Wege und wirksame Hebel zur Ausgestaltung von Bildungszeit, um individuelle Beschäftigung zu verbessern, den Fachkräftemangel zu beheben und den Strukturwandel zu bewältigen.

Hindernisse beruflicher Weiterbildung: Notwendiges Wissen und Freistellung fehlen besonders bei Helfer:innen



Quelle: NEPS SC6 SUF 12.1.0, eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

Handlungsempfehlungen für eine Bildungszeit in Deutschland



- Bedingtes Recht auf Weiterbildung für Beschäftigte
- Planungshorizont für Arbeitgeber:innen: 3-Monats-Zeitraum für Personalplanung, anschließender 6-Monats-Zeitraum bis Startzeitpunkt
- Für Beschäftigte in kleinen Betrieben lediglich Anspruch auf Bildungsteilzeit



- Vollzeit maximal 1 Jahr, Teilzeit (50 %) 2 Jahre
- Bildungszeit insbesondere für Teilqualifikationen und Externenprüfung nutzbar, aber auch als Entlastung für längerfristige Bildungswege (z. B. Studium)



- Abnehmende prozentuale Entgeltersatzleistung: 100 % bei Mindestlohn absteigend bis 60 % bei Durchschnittsentgelt aller Sozialversicherten
- Monatliches Weiterbildungsgeld bei abschlussbezogenen Maßnahmen (analog zum Bürgergeld)



- Arbeitsmarktbezug sicherstellen: Förderung bei Bildungswegen zu formalen Abschlüssen sowie zertifizierten Bildungsmaßnahmen



- Persönliche Beratung stärken, z. B. durch Verzahnung mit Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) der BA
- Aufsuchende Beratung in den Betrieben, z. B. durch Betriebsräte, Sozialpartner, Kammern

Kontakt

Bertelsmann Stiftung
 Carl-Bertelsmann-Straße 256
 33311 Gütersloh
 Deutschland
 Telefon +49 5241 81-0

Luisa Kunze
 Project Manager
 Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
 Telefon +49 30 275788175
 luisa.kunze@bertelsmann-stiftung.de

Tobias Ortman
 Project Manager
 Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
 Telefon +49 5241 81-81181
 tobias.ortmann@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de