



Wie zukunftsfähig ist das deutsche Erwachsenenbildungssystem?

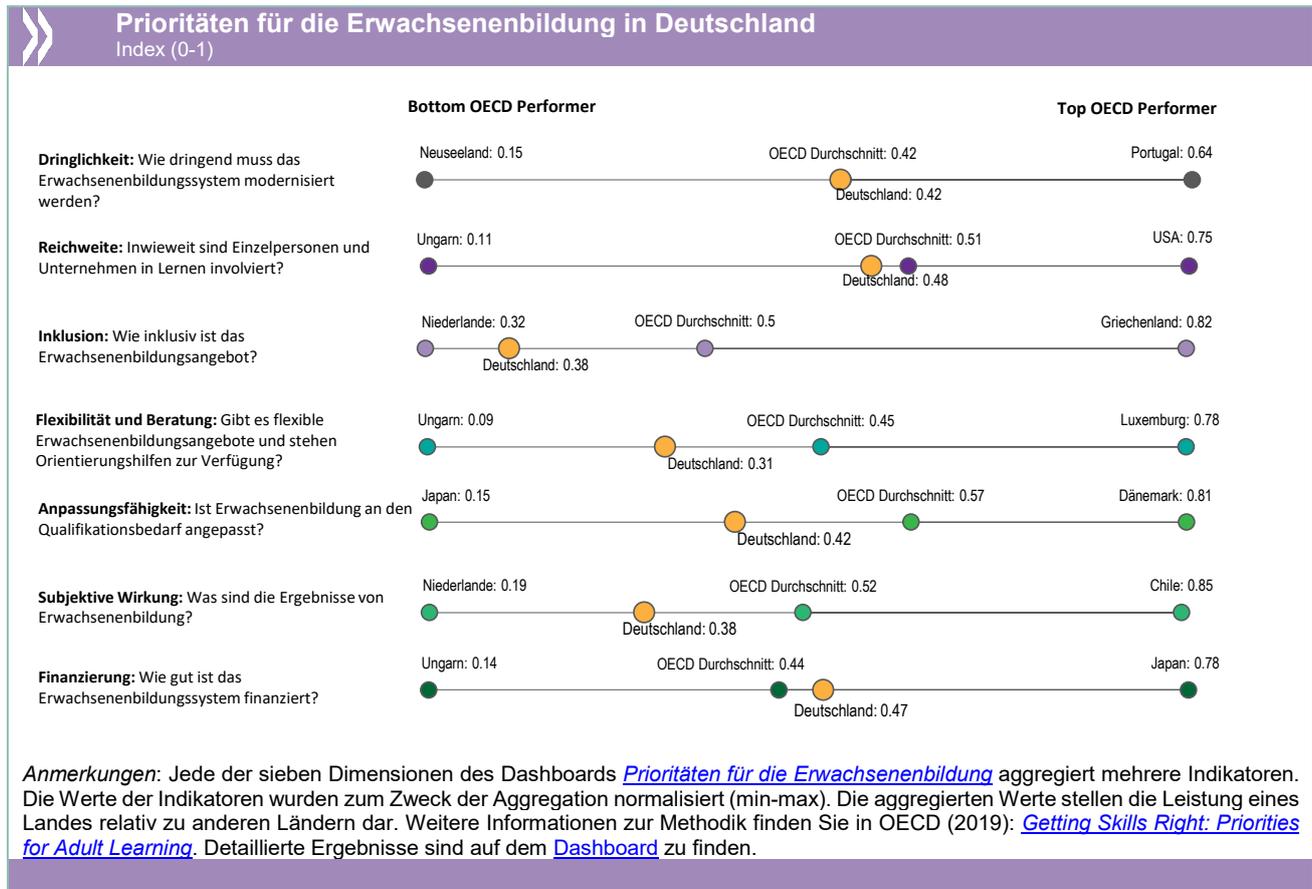
Die Arbeitswelt ist im Wandel. Digitalisierung, Globalisierung und demographischer Wandel haben einen tiefgreifenden Einfluss auf die Art und Qualität der Arbeitsplätze und die Kompetenzen, die im Arbeitsmarkt benötigt werden. Inwieweit Arbeitnehmer, Unternehmen und Volkswirtschaften als Ganzes von diesen Veränderungen profitieren können, hängt entscheidend von der Zukunftsfähigkeit der Erwachsenenbildungssysteme ab. Denn diese helfen Individuen relevante Fähigkeiten über ihre berufliche Laufbahn zu entwickeln und zu erhalten.

Deswegen hat die OECD das neue Dashboard **Prioritäten in der Erwachsenenbildung** ([Priorities of Adult Learning, PAL](#)) entwickelt. Das PAL ermöglicht Vergleiche, inwiefern Bildungssysteme für Erwachsene in der OECD fit für die Zukunft

sind, d.h. sich an neue Herausforderungen anpassen.

Prioritäten für die Erwachsenenbildung

Das Dashboard vergleicht die Zukunftsfähigkeit von Erwachsenenbildungssystemen in sieben Dimensionen: i) Dringlichkeit, ii) Reichweite, iii) Inklusion, iv) Flexibilität und Beratung, v) Anpassungsfähigkeit an den Qualifikationsbedarf, vi) subjektive Wirkung und vii) Finanzierung. Das Dashboard bezieht sich auf berufsbezogene Erwachsenenbildung, d. H. Aus- und Weiterbildung, von der erwartet wird, dass sie einen Einfluss auf die Leistung und Produktivität am Arbeitsplatz hat.



Deutschlands PAL Ergebnisse

Digitalisierung, Globalisierung und demographischer Wandel setzen Deutschlands Erwachsenenbildungssystem zunehmend unter Druck. Nach Schätzungen der OECD besteht bei mehr als jedem zweiten Arbeitsplatz (54%) in Deutschland das Risiko, dass sich die Anforderungen auf Grund von Automatisierung ändern werden oder – im Extremfall – der Arbeitsplatz ganz verschwindet. Dazu im Vergleich, sind im OECD-Durchschnitt etwa 46% aller Jobs signifikant von Automatisierung betroffen. Zusätzlich setzt der demographische Wandel das deutsche Erwachsenenbildungssystem bereits jetzt stärker unter Druck als in anderen Ländern. Dieser erhöht unter anderem die Gefahr des Fachkräftemangels, mit erheblichen Auswirkungen auf Deutschlands Volkswirtschaft.

Laut dem PAL Dashboard schneidet Deutschland im OECD-Vergleich in vier der analysierten Dimensionen unterdurchschnittlich ab. Dies betrifft die Dimensionen Inklusion, Flexibilität und Beratung, Anpassungsfähigkeit an den Qualifikationsbedarf und subjektive Wirkung des Erwachsenenbildungssystems.

Jedes Jahr nehmen 46% der Erwachsenen an berufsbezogener Aus- und Weiterbildung teil, was über dem OECD-Durchschnitt von 40% liegt. Bei gering qualifizierten Erwachsenen sinkt dieser Anteil auf nur 19% und bei Langzeitarbeitslosen auf 26%. Besonders Besorgniserregend ist auch, dass nur 47% aller Arbeitnehmer in Jobs mit hohem Automatisierungsrisiko an Erwachsenenbildung teilnehmen, verglichen mit 67% der Arbeitnehmer mit einem niedrigen Risiko.

Ein wesentliches Hindernis für die Teilnahme sind mangelnde Flexibilität der Bildungsangebote, sowie unzureichende Beratung. Beispielsweise schneidet Deutschland im internationalen Vergleich mit nur

11% aller Lernenden im Fernunterricht und 19% Erwachsenen, die jährlich Informationen zum Thema Aus- und Weiterbildung suchen, unterdurchschnittlich ab.

Zukunftsfähige Politik

Aktuell gibt es eine Reihe relevanter Initiativen im Bereich Erwachsenenbildung in Deutschland:

- *Steuerung:* Seit November 2018 beraten das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium für Bildung und Forschung eine Nationale Weiterbildungsstrategie gemeinsam mit den Sozialpartnern, Ländern, Kammern und der Bundesagentur für Arbeit. Ziel der Strategie ist es existierende Weiterbildungsprogramme von Bund und Ländern zu bündeln; Bildungsangebote entlang der Bedarfe des Einzelnen und der Unternehmen auszurichten und eine neue Weiterbildungskultur zu etablieren. Impetus für die Entwicklung der Strategie sind die zunehmenden Herausforderungen des digitalen Wandels. Ein erster Entwurf der Strategie wird im Sommer 2019 erwartet.
- *Anpassungsfähigkeit:* Seit Januar 2019 verbessert das Gesetz zur „Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung“ den Zugang von Beschäftigten zu Weiterbildungsförderung, wenn sie von (digitalem) Strukturwandel betroffen sind.

Der OECD-Bericht *Getting Skills Right: Zukunftsfähige Systeme der Erwachsenenbildung* ([Getting Skills Right: Future-ready adult learning systems](#)) zeigt viele Beispiele bewährter Verfahren aus OECD und ausgewählten Nicht-OECD-Ländern auf, die Deutschland als Inspiration für die Verbesserung der Zukunftsfähigkeit ihres Systems der Erwachsenenbildung dienen können.

Was können politische Entscheidungsträger tun?

- ▶ *Beseitigung von Hindernissen für die Teilnahme von unterrepräsentierten Gruppen*, insbesondere durch die Weiterentwicklung von finanziellen Anreizen; Bildungsurlaub und Anerkennung am Arbeitsplatz erworbener Kompetenzen.
- ▶ *Stärkere Förderung* der beruflichen Qualifizierung von niedrigqualifizierten und ungelernten Erwachsenen.
- ▶ *Flexibilisierung des Weiterbildungsangebotes*, insbesondere durch ein verstärktes Angebot der modularen Qualifizierung im Rahmen des lebenslangen Lernens.
- ▶ *Schaffung von nachhaltigen Strukturen der Aus- und Weiterbildungsberatung*, welche Erwachsenen dabei helfen ihren Bildungsbedarf zu bewerten, über Bildungsangebote informieren und potenzielle Arbeitsplätze identifizieren.

Weitere Informationen in der 'Getting skills right' Serie

[Future-ready adult learning systems](#)
[Engaging low-skilled adults in learning](#)
[Creating responsive adult learning systems](#)
[Making adult learning work in social partnership](#)
[Daten](#)

Detaillierte Ergebnisse des [Dashboards Prioritäten in der Erwachsenenbildung](#)

Kontakt

Anja Meierkord – Labour Market Economist
✉ anja.meierkord@oecd.org ☎ +33 1 85 55 64 73

This work was prepared with the support of the JPMorgan Chase Foundation

NEW SKILLS AT WORK

JPMORGAN CHASE & CO.