

Katharina Werner, Vera Freundl, Franziska Kugler, Philipp Lergetporer,
Katharina Wedel und Ludger Wößmann*

Deutsche befürworten Weiterbildung, um mit dem Strukturwandel Schritt zu halten

Ergebnisse des ifo Bildungsbarometers 2022

IN KÜRZE

Mit dem Einsatz neuer Technologien verändern sich die Berufsbilder auf dem deutschen Arbeitsmarkt fortlaufend. Daher kommt der beruflichen Weiterbildung eine essentielle Rolle zu, um sicherzustellen, dass Beschäftigte vom Strukturwandel profitieren und Unternehmen offene Stellen mit geeigneten Fachkräften besetzen können. Das ifo Bildungsbarometer 2022 hat über 4 000 Deutsche nach ihrer Meinung zu Weiterbildung, Strukturwandel und Fachkräftemangel gefragt. Knapp drei Viertel der Deutschen (72%) halten berufliche Weiterbildungen für gute Maßnahmen, um mit dem Strukturwandel Schritt zu halten. 54% meinen, dass es durch den Strukturwandel mehr Verlierer*innen als Gewinner*innen gibt. Allerdings sehen sich lediglich 27% selbst auf der Verliererseite des Strukturwandels. 62% der Deutschen sehen einen steigenden Bedarf an beruflicher Weiterbildung für alle Arbeitnehmer*innen, jedoch nur 48% für Personen im eigenen Beruf. Drei Viertel der Deutschen (77%) sind für einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung aus einem Katalog von Angeboten, den die Unternehmen vorlegen. Ebenfalls drei Viertel (76%) sind dafür, ein Weiterbildungssystem mit einheitlichen Zertifikaten und vergleichbaren Abschlussprüfungen ähnlich wie im Ausbildungssystem einzuführen. 63% sprechen sich für verpflichtende jährliche Weiterbildungen in Berufen aus, die vom Strukturwandel besonders betroffen sind. 64% sind für zusätzliche Informationskampagnen des Staates zum Thema Weiterbildung. Insgesamt zeigt die deutsche Bevölkerung eine hohe Reformbereitschaft, dem digitalen Wandel mit Hilfe von Weiterbildung zu begegnen.

Zukunft tun. Der Einsatz neuer digitaler Technologien – wie z.B. künstlicher Intelligenz – modernisiert bereits heute die Berufsbilder vieler Berufe und lässt andere Berufe gar überflüssig werden. Gleichzeitig entstehen komplementär zu den neuen Technologien neue Tätigkeitsfelder. Diese sind allerdings nicht unbedingt durch die bisherigen Qualifikationsprofile der Beschäftigten abgedeckt. Auch wenn der technologische Fortschritt insgesamt den gesellschaftlichen Wohlstand steigert und langfristig nicht zu Massenarbeitslosigkeit führt, wird er – aus individueller Sicht der Betroffenen durchaus berechtigt – seit jeher von Sorgen und Ängsten vor technologisch bedingter Arbeitslosigkeit und Entwertung der individuellen Qualifikationen begleitet (vgl. Mokyr et al. 2015). In Deutschland waren die negativen Arbeitsmarkteffekte des technologischen Strukturbruchs durch die Einführung von Robotern in der industriellen Produktion relativ gering (vgl. Dauth et al. 2021). Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Umwälzungen der anstehenden digitalen Transformation ähnlich gering ausfallen werden, zumal Deutschland bei diesen neuen Technologien nicht zur Weltspitze gehört.

Die berufliche Weiterbildung ist der Schlüssel dafür, dass die Menschen vom Strukturwandel in der Wirtschaft nachhaltig profitieren können. Die Nachfrage nach bestimmten Tätigkeiten, Qualifikationen und Berufen wird durch die neuen Technologien sinken. Ohne entsprechende Umschulungen kann dies für die betroffenen Arbeitnehmer*innen ein Abrutschen in geringqualifizierte Tätigkeiten oder das Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt bedeuten. Gleichzeitig steigt aber die Nachfrage nach Tätigkeiten und Qualifikationsprofilen, die komplementär zu den neuen Technologien eingesetzt werden. Dadurch bleiben – verstärkt durch den demografischen Wan-

Das Wirtschaftssystem ist ständigen Transformationsprozessen unterworfen. Zu den aktuellen großen Trends, die die Wirtschaft und somit auch den Arbeitsmarkt verändern, zählen der demografische Wandel, die Dekarbonisierung und die Digitalisierung. So verändert beispielsweise die digitale Transformation unsere Arbeitswelt nachhaltig und wird dies auch in

* Wir danken der Deutschen Forschungsgemeinschaft (Sonderforschungsbereich Transregio 190) für finanzielle Unterstützung, dem Wissenschaftlichen Beirat des ifo Bildungsbarometers – Marius Busemeyer, Olaf Köller, Dorothea Kübler, Nele McElvany, Natalja Menold, Beatrice Rammstedt und Guido Schwerdt – und den Kolleg*innen im ifo Zentrum für Bildungsökonomik für Anmerkungen zum Fragebogen, Elias Farnleitner und Ariz Weber für ausgezeichnete Forschungsassistenz sowie Toni Fischer, Juliane Ortner, Reinhard Rögner, Judith Sachse und Sebastian Stahlhofen von Talk Online Panel für die Zusammenarbeit bei der Durchführung der Meinungsumfrage.

del – bei Unternehmen offene Stellen unbesetzt, für die kein ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung steht. Um ein solches Szenario der Koexistenz von Fachkräftemangel und hoher Arbeitslosigkeit (Mismatch am Arbeitsmarkt) zu vermeiden, sind Weiterbildungen und Umschulungen von entscheidender Bedeutung (vgl. Wissenschaftlicher Beirat beim BMWK 2022).

Trotz der zentralen Bedeutung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen für die langfristige Sicherung des Wohlstands und die gleichberechtigte Teilhabe aller Bevölkerungsgruppen an den Chancen der wirtschaftlichen Transformationsprozesse ist bislang wenig darüber bekannt, wie die deutsche Bevölkerung die Weiterbildungsmöglichkeiten und -politik in Deutschland einschätzt. Aus diesem Grund haben wir im diesjährigen ifo Bildungsbarometer einen Schwerpunkt auf bildungspolitische Maßnahmen gelegt, die den Veränderungen des Strukturwandels begegnen sollen. Zunächst untersuchen wir, wie die Deutschen die Auswirkungen des Strukturwandels und die Rolle der beruflichen Weiterbildung einschätzen. Dann geht es darum, wie das Weiterbildungssystem finanziert und gestaltet werden sollte, welche Verantwortung Staat, Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen zukommen soll und welche Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel befürwortet werden. Schließlich gehen wir der Frage nach, welche Rolle die Deutschen den Schulen bei der Vorbereitung der Arbeitskräfte von morgen auf den Strukturwandel zuschreiben.

DAS IFO BILDUNGSBAROMETER 2022

Das ifo Bildungsbarometer ist eine repräsentative Meinungsumfrage unter der deutschen erwachsenen Bevölkerung, die seit 2014 jährlich durchgeführt wird. Es beschäftigt sich mit den Ansichten der Deutschen zu diversen bildungspolitischen Themen und behandelt jährlich wechselnde Themenschwerpunkte.¹ Für die neunte Welle des ifo Bildungsbarometers wurden im Mai und Juni 2022 über 4 000 Personen im Alter zwischen 18 und 69 Jahren befragt (siehe Box »Methodik der Befragung« für weitere Details). In diesem Jahr lag der Fokus auf dem Thema »berufliche Weiterbildung«. Zudem wurden Fragen zu Strukturwandel, Digitalisierung und Fachkräftemangel gestellt.

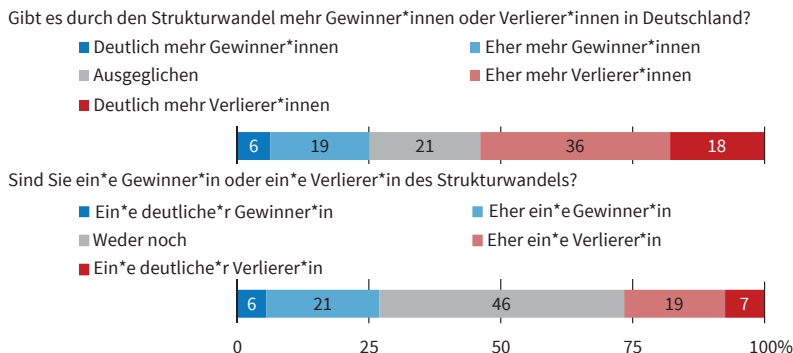
Das ifo Bildungsbarometer ist Teil eines Forschungsprogramms zur politischen Ökonomie der Bildungspolitik. Hierbei wird untersucht, inwieweit öffentliche Meinungen im Einklang mit politischem Handeln im Bildungsbereich stehen. Außerdem geht es darum, welche bildungspolitischen Maßnahmen mehrheitsfähig sind. Die Frage, wie Bildungspolitik aus wissenschaftlicher Sicht gestaltet werden sollte, um die Ergebnisse der Bildungsteilnehmenden zu verbessern, wird dabei bewusst nicht behandelt.

¹ Die Ergebnisse der bisherigen ifo Bildungsbarometer sind unter www.ifo.de/ifo-bildungsbarometer zu finden.

Abb. 1

Wie sehen die Deutschen den Strukturwandel?

Über die Hälfte nimmt allgemein mehr Verlierer*innen wahr, jedoch sieht sich nur ein gutes Viertel selbst auf der Verliererseite des Strukturwandels



Hinweis in der Befragung:

Unter Strukturwandel verstehen wir die stetige Veränderung der Wirtschaftssektoren, die unter anderem durch digitale Technologien beschleunigt wird.

Frage 1 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):

Was meinen Sie, gibt es durch den Strukturwandel mehr Gewinner*innen oder mehr Verlierer*innen in Deutschland?

Frage 2 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):

Was meinen Sie, sind Sie ein*e Gewinner*in oder ein*e Verlierer*in des Strukturwandels?

Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022.

© ifo Institut

Diese Meinungsumfrage führt bei einigen Fragen sogenannte »Survey-Experimente« durch. Hierbei werden beispielsweise einer zufällig ausgewählten Teilgruppe an Befragten bestimmte Informationen zur Verfügung gestellt, bevor sie dieselbe Frage beantwortet wie andere Teilnehmende, die diese Informationen nicht erhalten haben. So kann untersucht werden, ob Informationsbereitstellung das Antwortverhalten der Befragten verändert. Die Erkenntnis, wie bestimmte Informationen die öffentliche Meinung zu Bildungsthemen beeinflussen, ist relevant für die politische Umsetzbarkeit von Bildungsmaßnahmen.

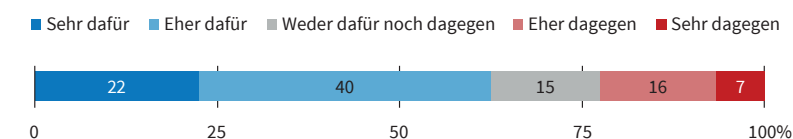
FÜHLEN SICH DIE DEUTSCHEN VOM STRUKTURWANDEL BETROFFEN?

Der Strukturwandel – definiert als die stetige Veränderung der Wirtschaftssektoren, die unter anderem durch digitale Technologien beschleunigt wird – ist derzeit eine vieldiskutierte Thematik. Ein relevanter Aspekt ist hierbei, mit welcher Einstellung die Deutschen dem Strukturwandel begegnen. Auf die Frage, ob es durch den Strukturwandel mehr Gewinner*innen oder Verlierer*innen in Deutschland gibt, zeigt sich tendenziell ein negatives Meinungsbild (vgl. Abb. 1):

Abb. 2

Sollte der Staat Arbeitsplätze »künstlich« am Leben halten?

Klare Mehrheit für den Erhalt bedrohter Arbeitsplätze durch staatliche Gelder



Frage (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):

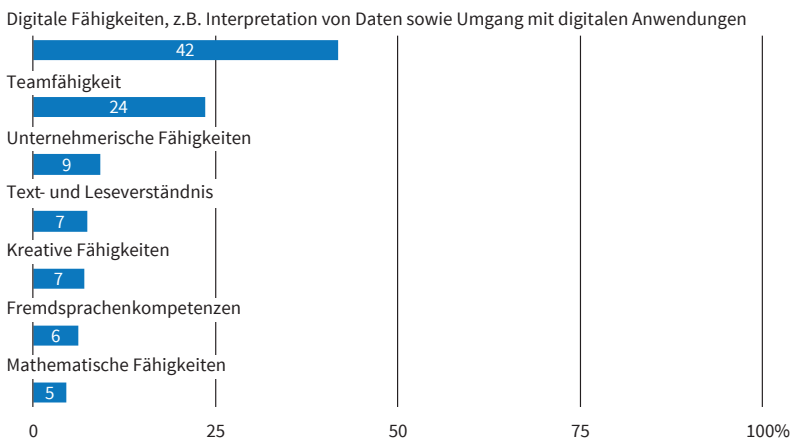
Sind Sie dafür oder dagegen, dass der Staat Geld dafür ausgibt, um Arbeitsplätze zu erhalten, die ansonsten aufgrund des Strukturwandels wegfallen würden?

Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022.

© ifo Institut

Abb. 3

Was sind die wichtigsten Fähigkeiten, um mit dem Strukturwandel Schritt zu halten?
Digitale Fähigkeiten auf erstem Platz, danach Teamfähigkeit



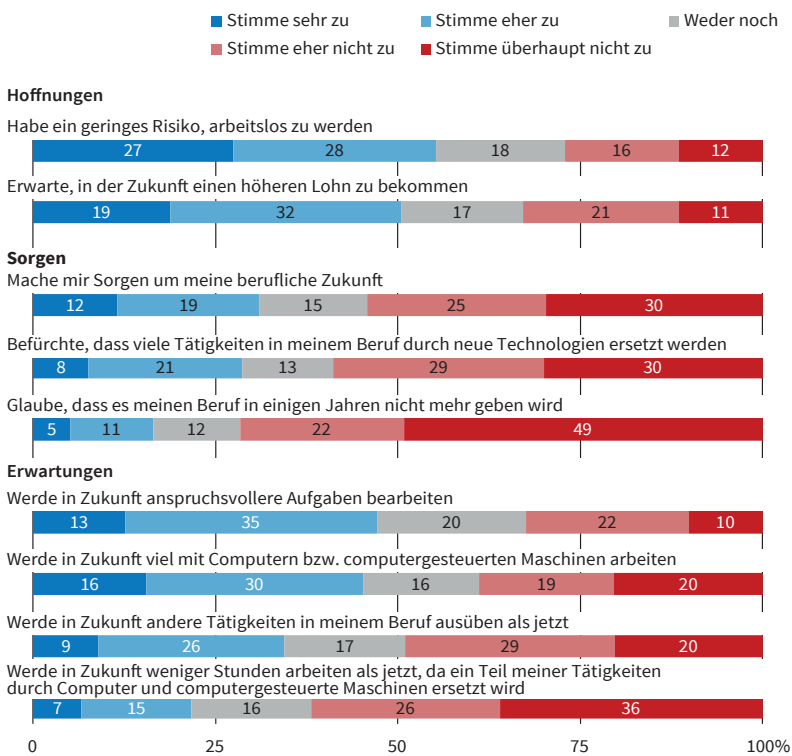
Frage (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):
Was denken Sie, welche der folgenden Fähigkeiten ist am wichtigsten, um mit dem Strukturwandel Schritt zu halten?
Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022. © ifo Institut

54% der Befragten sind der Meinung, dass es eher oder deutlich mehr Verlierer*innen gibt. Ein Viertel denkt, dass es eher oder deutlich mehr Gewinner*innen gibt, während 21% genauso viele Gewinner*innen wie Verlierer*innen sehen.

Dieses Meinungsbild verschiebt sich merklich, sobald die Deutschen gefragt werden, ob sie sich selbst

Abb. 4

Welche Sorgen, Hoffnungen und Erwartungen haben die Deutschen für die Zukunft?
Mehrheitlich eher positive Stimmungslage; knapp die Hälfte erwartet, selbst viel mit computer-gesteuerten Maschinen zu arbeiten



Frage (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):
Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?
Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022. © ifo Institut

als Gewinner*in oder Verlierer*in des Strukturwandels sehen. Der Anteil der Befragten, der sich auf der Verliererseite sieht, reduziert sich auf ein gutes Viertel (27%). Ebenso viele Befragte geben an, auf der Gewinnerseite zu sein. Während also über die Hälfte der Teilnehmenden mehr Verlierer*innen aufgrund des Strukturwandels in Deutschland allgemein wahrnehmen, sehen sie sich persönlich weniger betroffen. Die größte Gruppe (46%) nimmt sich selbst weder als Gewinner*in noch als Verlierer*in des Strukturwandels wahr. Weitere Datenanalysen zeigen, dass es Unterschiede zwischen den Befragten je nach Automatisierbarkeit ihrer Berufe gibt:² Befragte in Berufen mit niedriger Automatisierbarkeit geben zu 35% an, selbst eher oder deutlich auf der Gewinnerseite des Strukturwandels zu stehen. Dahingegen sind nur 25% der Befragten in Berufen mit hoher Automatisierbarkeit dieser Meinung.

In dieser Hinsicht stellt sich auch die Frage, was mit Arbeitsplätzen geschehen soll, die beispielsweise aufgrund ihrer hohen Automatisierbarkeit vom Strukturwandel bedroht sind. So wurden die Teilnehmenden gefragt, ob der Staat Geld dafür ausgeben soll, um Arbeitsplätze zu erhalten, die ansonsten aufgrund des Strukturwandels wegfallen würden. Eine klare Mehrheit von knapp zwei Dritteln (63%) spricht sich sehr oder eher dafür aus, solche Arbeitsplätze »künstlich« durch staatliche Gelder am Leben zu halten (vgl. Abb. 2). 15% sind weder dafür noch dagegen, während ein knappes Viertel (23%) sehr oder eher dagegen ist.

Um dem Strukturwandel zu begegnen, halten 42% der Deutschen digitale Kompetenzen, wie z.B. die Interpretation von Daten sowie den Umgang mit digitalen Anwendungen, für die wichtigsten Fähigkeiten (vgl. Abb. 3). 24% denken, dass sich Teamfähigkeit am besten eignet, um mit der Veränderung der Wirtschaft Schritt zu halten. Kleinere Gruppen von 9% bzw. je 7% denken, dass unternehmerische Fähigkeiten, Text- und Leseverständnis sowie kreative Fähigkeiten am wichtigsten sind. Nur 6% bzw. 5% halten Fremdsprachenkompetenzen sowie mathematische Fähigkeiten für die relevantesten Kompetenzen mit Blick auf den Strukturwandel.

Darüber hinaus haben wir die Deutschen zu ihren Hoffnungen und Sorgen für die berufliche Zukunft befragt (vgl. Abb. 4). Eine Mehrheit der Befragten von 55% denkt, selbst ein geringes Risiko zu haben, arbeitslos zu werden. Die Hälfte der Teilnehmenden (50%) erwartet, in der Zukunft einen höheren Lohn zu erhalten. Ein gutes Viertel (27%) bzw. ein Drittel (33%)

² Die Befragten des ifo Bildungsbarometers 2022 wurden unter anderem gebeten, ihren eigenen Beruf anzugeben. Anhand des »Job-Futuramats« des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kann für jeden Beruf die entsprechende Automatisierbarkeit berechnet werden. Die Automatisierbarkeit gibt an, ob eine Tätigkeit von einem Computer oder einer computergesteuerten Maschine vollautomatisch übernommen werden könnte. So werden in einem Beruf mit niedriger Automatisierbarkeit die Kerntätigkeiten nach heutigem Stand hauptsächlich nur von Menschen erledigt, in einem Beruf mit hoher Automatisierbarkeit können die Kerntätigkeiten zum Großteil von digitalen Technologien übernommen werden. Niedrige Automatisierbarkeit definieren wir in diesem Fall so, dass weniger als 50% der Kerntätigkeiten automatisierbar sind, während hohe Automatisierbarkeit bedeutet, dass mehr als 50% der Kerntätigkeiten automatisierbar sind.

Die Befragung für das ifo Bildungsbarometer 2022 wurde vom 25. Mai bis zum 9. Juni 2022 durch das Befragungsunternehmen Talk Online Panel durchgeführt. Dabei wurden 4 279 Personen im Alter zwischen 18 und 69 Jahren befragt. Die Stichprobenziehung erfolgte mit Hilfe sogenannter »Online-Access-Panels«. In einer früheren Welle des ifo Bildungsbarometers wurde gezeigt, dass Online-Befragungen ein repräsentatives Meinungsbild der deutschen Gesamtbevölkerung zu bildungspolitischen Themen abbilden können (vgl. Grewenig et al. 2018). Um sicherzustellen, dass die deutsche Gesamtbevölkerung zwischen 18 und 69 Jahren repräsentativ abgebildet wird, wurde die Stichprobe nach Quoten gezogen und anhand der amtlichen Statistik nach Alter, Geschlecht, Bundesland, Schulabschluss und Erwerbsstatus gewichtet.

Mit welcher Sicherheit man von den Ergebnissen einer repräsentativen Umfrage auf die Gesamtbevölkerung schließen kann, kann anhand von statistischen Wahrscheinlichkeiten angegeben werden. Bei dem vergleichsweise großen Stichprobenumfang in der vorliegenden Studie liegt der Fehlerbereich für Fragen, die an rund 1 000 Teilnehmende gestellt wurden, nur zwischen 1,8 und 3,1 Prozentpunkten. Das bedeutet z.B. bei einem Zustimmungswert von 50% der Befragten, dass der wahre Wert der Zustimmung in der Gesamtbevölkerung mit 95%iger Wahrscheinlichkeit zwischen 46,9% und 53,1% liegt.

Eine methodische Besonderheit der Befragung besteht darin, dass die Teilnehmenden bei einigen

Fragen per Zufall in unterschiedliche Teilgruppen aufgeteilt wurden. Diese Teilgruppen erhielten die Frage jeweils in einer anderen Version, z.B. mit oder ohne Bereitstellung bestimmter Informationen. Dieses Vorgehen erlaubt es, den Effekt von Informationen auf das Antwortverhalten zu messen. Teilnehmende, die zu einzelnen Fragen keine Angabe machen, werden bei der Auswertung der Teilfragen ausgeschlossen. Der Anteil der Personen ohne Angabe liegt bei den Meinungsfragen des ifo Bildungsbarometers 2022 unter 1% und ist somit sehr gering.

Um eine übersichtliche Darstellung der Ergebnisse zu gewährleisten, sind in den Abbildungen bei Zustimmungsfragen die Antwortkategorien in der Reihenfolge »sehr dafür«, »eher dafür«, »weder dafür noch dagegen«, »eher dagegen« und »sehr dagegen« aufgeführt. In der Befragung wurde die neutrale Kategorie »weder dafür noch dagegen« hingegen als letzte Antwortmöglichkeit in der Liste genannt, um einer möglichen Tendenz der Teilnehmenden zur mittleren Kategorie entgegenzuwirken (vgl. Wößmann et al. 2016 für eine Analyse der Effekte der Positionierung der neutralen Kategorie auf das Antwortverhalten).

Im vorliegenden Text und in den Abbildungen werden Prozentwerte angegeben, die auf den jeweils nächsten Prozentpunkt gerundet sind. Die Summe der berichteten Prozentanteile kann aufgrund der Rundungen von 100 abweichen. Ebenso kann die tatsächliche Summe mehrerer Anteile leicht von der Summe der berichteten gerundeten Werte abweichen.

stimmt diesen Aussagen jedoch nicht zu, während 18% bzw. 17% keine klare Tendenz angeben. Ein knappes Drittel (31%) der Deutschen macht sich Sorgen um die eigene berufliche Zukunft. Auf mehr als die Hälfte (54%) trifft das allerdings nicht zu, 15% stehen dem neutral gegenüber. Ähnlich sind die Zustimmungswerte bei der Frage, ob man befürchtet, dass viele Tätigkeiten im eigenen Beruf durch neue Technologien ersetzt werden: 29% stimmen dieser Aussage zu, eine Mehrheit von 59% hingegen nicht. Hier ist also zu erkennen, dass die Deutschen mehrheitlich keine Verdrängung durch digitale Technologien befürchten. Ein klares Bild zeigt sich bei der Frage, ob es den eigenen Beruf in einigen Jahren nicht mehr geben wird. Dies glaubt eine deutliche Mehrheit von knapp drei Vierteln (72%) nicht. Nur eine Minderheit von 16% befürchtet, dass der eigene Beruf zukünftig nicht mehr existieren wird, 12% geben keine Tendenz an. Die Deutschen sind also zum Großteil zuversichtlich, dass ihr Beruf erhalten bleibt.

Des Weiteren haben wir die Teilnehmenden gefragt, welche Vorstellungen sie generell von ihren beruflichen Tätigkeiten und der Arbeit mit Computern und computergesteuerten Maschinen haben. Das Mei-

nungsbild der Deutschen ist bei der Frage gespalten, ob man selbst in Zukunft anspruchsvollere Tätigkeiten ausüben wird. 47% glauben dies, 32% jedoch nicht. 45% erwarten, selbst in Zukunft viel mit Computern bzw. computergesteuerten Maschinen zu arbeiten. Jedoch glauben 39%, dass dies nicht der Fall sein wird. Ein gutes Drittel (34%) stimmt zudem der Aussage zu, zukünftig andere Tätigkeiten im eigenen Beruf auszuüben, während etwa die Hälfte (49%) keine Veränderungen der Tätigkeiten voraussieht. Deutliche Ablehnung findet die Frage, ob man selbst in Zukunft weniger Stunden arbeiten wird als aktuell, da ein Teil der eigenen Tätigkeiten durch Computer und computergesteuerte Maschinen ersetzt wird: Knapp zwei Drittel (62%) stimmen dieser Aussage nicht zu. 22% erwarten hingegen eine geringere Stundenanzahl aufgrund der Automatisierung durch digitale Technologien.

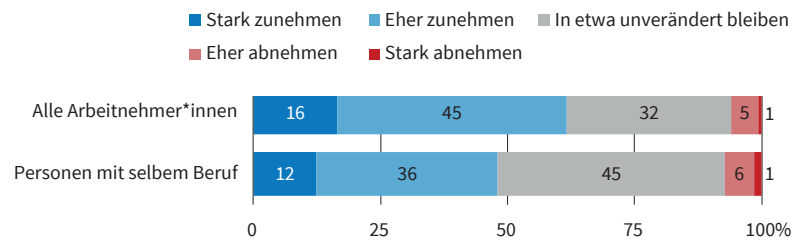
WELCHE ROLLE SPIELT DIE WEITERBILDUNG, UM MIT DEM STRUKTURWANDEL SCHRITT ZU HALTEN?

Weiterbildung ist wichtig für die Fachkräftesicherung und die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit

Abb. 5

Wie wird sich der Bedarf an beruflicher Weiterbildung entwickeln?

Mehrheitlich zunehmender Bedarf erwartet, aber nicht so sehr im eigenen Beruf



Hinweis in der Befragung:

Wenn wir im Folgenden von Weiterbildung sprechen, denken Sie bitte an Kurse, die Arbeitnehmer*innen über mehrere Wochen besuchen, um neue Fähigkeiten zu erlernen, die entweder für ihren aktuellen Beruf oder für einen Berufswechsel wichtig sind.

Frage (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):

Was denken Sie, wird der Bedarf an beruflicher Weiterbildung für folgende Personengruppen in Zukunft zunehmen, abnehmen oder unverändert bleiben?

Antwortkategorien: Für alle Arbeitnehmer*innen in Deutschland; Für Personen, die denselben Beruf ausüben wie ich.

Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022.

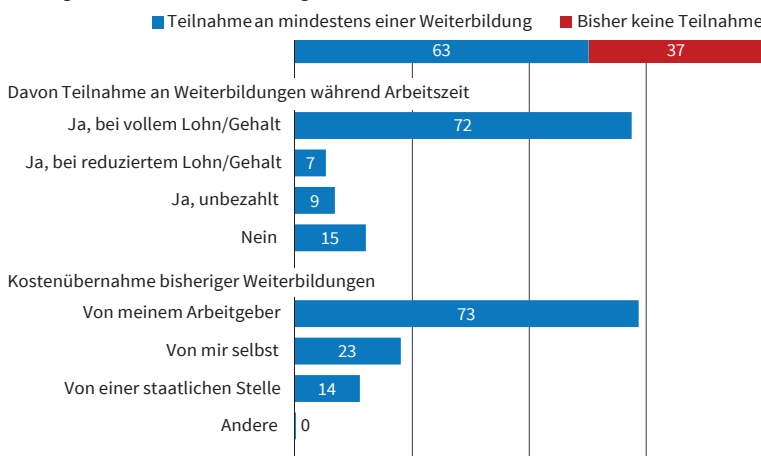
© ifo Institut

Abb. 6

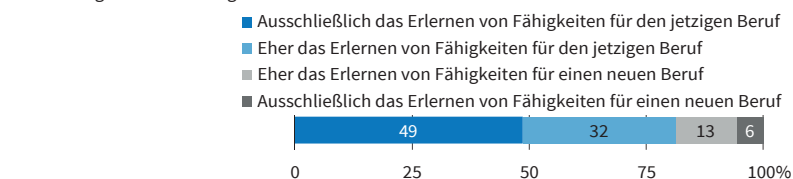
Nehmen die Deutschen an Weiterbildungen teil?

Mehrheit hat bereits an mehrwöchigen Weiterbildungen teilgenommen, von denen die meisten während der Arbeitszeit und von den Arbeitgeber*innen finanziert stattgefunden haben

Bisherige Teilnahme an Weiterbildungen



Ziel bisheriger Weiterbildungen



Hinweis in der Befragung:

Wenn wir im Folgenden von Weiterbildung sprechen, denken Sie bitte an Kurse, die Arbeitnehmer*innen über mehrere Wochen besuchen, um neue Fähigkeiten zu erlernen, die entweder für ihren aktuellen Beruf oder für einen Berufswechsel wichtig sind.

Frage 1:

An wie vielen beruflichen Weiterbildungen haben Sie in Ihrem bisherigen Berufsleben teilgenommen? Bitte geben Sie »0« an, wenn Sie noch an keiner Weiterbildung teilgenommen haben.

Frage 2:

Haben Sie in der Vergangenheit schon einmal während Ihrer Arbeitszeit an Weiterbildungen teilgenommen? [Mehrfachauswahl möglich]

Frage 3:

Von wem wurden die Kosten Ihrer Weiterbildungen (z.B. Kursgebühren) getragen? [Mehrfachauswahl möglich]

Frage 4:

Was war das Ziel Ihrer bisherigen Weiterbildungen?

Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022.

© ifo Institut

Deutschlands (BMAS und BMBF 2019). Aufgrund der sich ändernden Anforderungen veraltet das erworbene Wissen immer schneller, weshalb regelmäßige Weiterbildung, d.h. Lernen während des Berufslebens,

unerlässlich ist, um mit dem Strukturwandel Schritt zu halten. So ist auch eine Mehrheit von 62% der Deutschen der Meinung, dass der Weiterbildungsbedarf für Arbeitnehmer*innen stark oder eher zunehmen wird (vgl. Abb. 5). Nur 6% gehen davon aus, dass der Bedarf stark oder eher abnehmen wird. Diese Wahrnehmung verschiebt sich jedoch, wenn es um den Bedarf an Weiterbildung für Arbeitnehmer*innen im gleichen Beruf wie die Befragten selbst geht: Hier geht nur knapp die Hälfte der Befragten (48%) davon aus, dass dieser Bedarf zunehmen wird, während 45% den Bedarf in der Zukunft unverändert sehen (nur 7% erwarten, dass er abnimmt). Es besteht also eine Diskrepanz in der Wahrnehmung zwischen dem allgemeinen Bedarf aller Erwerbstätigen in Deutschland und dem Bedarf von Personen im eigenen Beruf.

Um ein Bild des Weiterbildungsverhaltens in der Bevölkerung zu erhalten, haben wir die Weiterbildungsquote der Befragten erfragt. Im Fragebogen definieren wir »Weiterbildung« für die Befragten explizit als mehrwöchige Maßnahmen, die den Teilnehmenden neue Fähigkeiten vermitteln, die entweder für ihren aktuellen Beruf oder für einen Berufswechsel wichtig sind.³ 63% der Befragten geben an, in der Vergangenheit an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben (vgl. Abb. 6). Im Umkehrschluss bedeutet das, dass mehr als ein Drittel (37%) noch an keiner Weiterbildung teilgenommen hat.⁴ Eine überwältigende Mehrheit von 89% derjenigen, die bereits an einer Weiterbildung teilgenommen hat, war mit der jeweiligen Weiterbildung sehr oder eher zufrieden.

Der Großteil dieser Weiterbildungen fand während der Arbeitszeit und bei vollem Lohn/Gehalt (72%) statt. Nur 7% bzw. 9% wurden bei reduziertem Lohn/Gehalt oder unbezahlt besucht. Weiterbildungen können sowohl auf das Erlernen von Fähigkeiten für den aktuellen Beruf abzielen als auch auf das Erlernen von Fähigkeiten für einen neuen Beruf (Umschulung). 81% der Weiterbildungen waren ausschließlich oder eher auf das Erlernen von Fähigkeiten für den jetzigen Beruf ausgerichtet, nur 19% auf das Erlernen von Fähigkeiten für einen neuen Beruf.

Bei der Frage, ob alle Arbeitnehmer*innen zu Weiterbildungen verpflichtet werden sollten, sind die Deutschen gespalten: 44% sind sehr oder eher für eine jährliche Weiterbildungspflicht, 36% sind sehr oder eher dagegen (vgl. Abb. 7). Anders ist dieses Bild, wenn nach verpflichtenden jährlichen Weiterbildungen für Risikogruppen gefragt wird. Hierbei befürworten die Deutschen mehrheitlich die Weiterbildungspflicht:

³ Diese Definition grenzt Weiterbildung von sehr kurzen Kursen und Schulungen ab, die nur punktuell Kompetenzen vermitteln, aber nicht breitere Qualifikationen, die z.B. bei einer Umschulung nötig sind. Des Weiteren werden viele Weiterbildungen erst ab 120 Stunden durch das Arbeit-von-Morgen-Gesetz finanziell unterstützt.

⁴ Diese Weiterbildungsquote liegt etwas höher als die im Adult Education Survey 2018 (54%). In dieser Befragung wird danach gefragt, ob eine Person in den letzten zwölf Monaten an mindestens einer der folgenden Weiterbildungen teilgenommen hat: Kurse oder Lehrgänge in der Arbeits- oder Freizeit, kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen, Schulungen am Arbeitsplatz oder Privatunterricht in der Freizeit.

55% sind für eine Weiterbildungspflicht für geringqualifizierte Arbeitnehmer*innen, und sogar 63% sind für eine Verpflichtung für Arbeitnehmer*innen, deren Beruf vom Strukturwandel besonders betroffen ist.⁵ Tatsächlich ist die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland besonders unter geringqualifizierten Beschäftigten gering (OECD 2021). Die Deutschen haben also durchaus eine konkrete Vorstellung davon, dass Weiterbildung eine wichtige Rolle dabei spielt, um mit dem Strukturwandel sowie der Digitalisierung Schritt halten zu können.

Interessanterweise ist das Meinungsbild zur Weiterbildungspflicht für Arbeitnehmer*innen in längerer Kurzarbeit gespalten (44% dafür, 35% dagegen). Diese Maßnahme wurde 2020 im Zuge der Corona-Pandemie diskutiert (Weber 2020). Weist man die Befragten darauf hin, dass die späteren Erträge von Weiterbildungen, die während der Kurzarbeit gemacht werden, sowohl die Kosten der Weiterbildung ausgleichen als auch rund 80% der Kosten des Kurzarbeitergeldes, so steigt die Befürwortung auf gut 50%.

Als nächstes untersuchen wir, welche Chancen und Hindernisse die Deutschen bei der beruflichen Weiterbildung sehen. Insgesamt wird der beruflichen Weiterbildung im Hinblick auf den Strukturwandel eine wichtige Rolle zugesprochen: Fast drei Viertel (72%) der Befragten stimmen der Aussage zu, dass berufliche Weiterbildungen gute Maßnahmen sind, um mit dem Strukturwandel Schritt zu halten (vgl. Abb. 8). Viele Deutsche wünschen sich, besser über Weiterbildungsangebote informiert zu werden: 64% sind dafür, dass staatliche Informationskampagnen, z.B. durch den Versand von Informationsbroschüren, ausgeweitet werden.

Insgesamt sehen die Deutschen ihrer eigenen beruflichen Entwicklung eher positiv entgegen: 55% stimmen der Aussage sehr oder eher zu, dass sie sich für ihre berufliche Zukunft gut gerüstet fühlen. Allerdings stimmt über ein Viertel (28%) dieser Aussage nicht zu. In Bezug auf die individuellen Möglichkeiten und Notwendigkeiten von Weiterbildung ergibt sich ein gespaltenes Bild. Gefragt nach ihren eigenen Weiterbildungsperspektiven sagen 46%, dass die Arbeitgeber*innen ihnen die Möglichkeit bieten, sich beruflich weiterzubilden. Allerdings ist dies für ein Drittel (34%) nicht der Fall. Diese Zahlen decken sich mit dem empfundenen Weiterbildungsbedarf der Befragten: 43% stimmen zu, dass sie eine große Notwendigkeit haben, an Weiterbildungen teilzunehmen, 38% stimmen dem nicht zu.

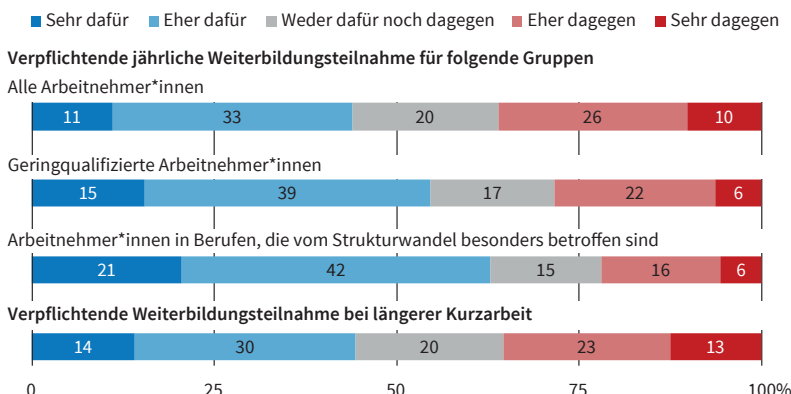
Als mögliche Hemmnisse für die Teilnahme an einer Weiterbildung werden in der Literatur häufig finanzielle und zeitliche Restriktionen genannt,

⁵ Dieses Meinungsbild bleibt weitgehend unverändert, wenn die Befragten darüber informiert werden, dass die anfallenden Kosten durch Steuergelder finanziert werden müssen oder die Arbeitnehmer*innen während dieser Zeit nicht mit ihrer vollen Arbeitskraft zur Verfügung stehen. Ein sehr ähnliches Meinungsbild entsteht auch, wenn man nach einer verpflichtenden Weiterbildungsteilnahme im Laufe des Berufslebens für alle, deren Beruf von Strukturwandel und Digitalisierung betroffen ist, fragt.

Abb. 7

Sind die Deutschen für verpflichtende Weiterbildungsmaßnahmen?

Mehrheitliche Zustimmung zu verpflichtender Weiterbildung für Geringqualifizierte und vom Strukturwandel betroffene Arbeitnehmer*innen



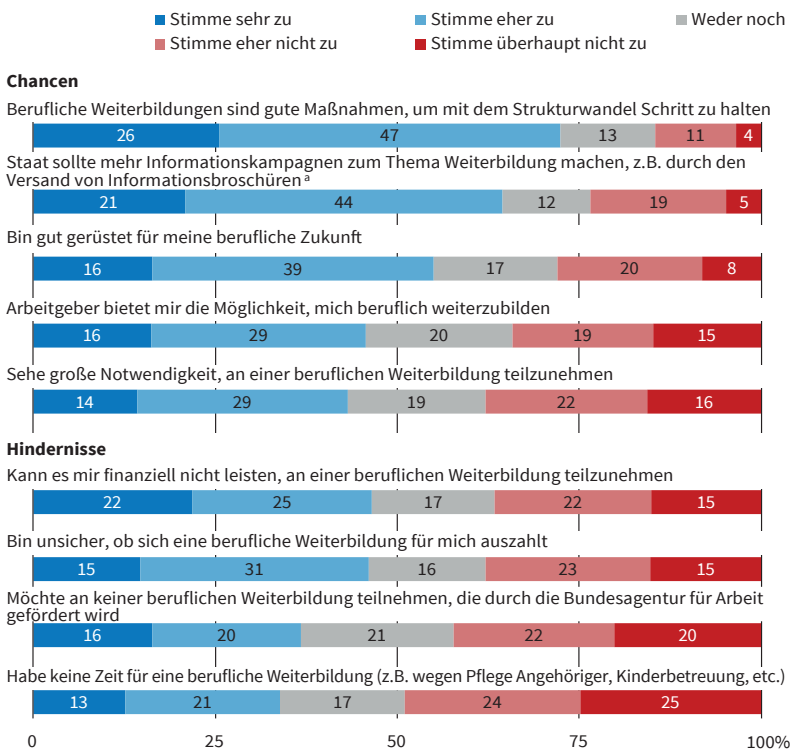
Frage 1 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt): Sind Sie dafür oder dagegen, dass folgende Gruppen von Arbeitnehmer*innen an verpflichtenden jährlichen Weiterbildungsmaßnahmen von mindestens 120 Stunden teilnehmen müssen, um mit dem Strukturwandel Schritt zu halten?
 Frage 2 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt): Sind Sie dafür oder dagegen, dass Arbeitnehmer*innen bei längerer Kurzarbeit (> 12 Monate) verpflichtend an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen müssen?

Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022. © ifo Institut

Abb. 8

Welche Chancen und Hindernisse sehen die Deutschen bei beruflichen Weiterbildungen?

Große Mehrheit sieht Weiterbildungen als gute Maßnahmen im Hinblick auf Strukturwandel, aber weniger als die Hälfte sieht große Notwendigkeit zur Teilnahme



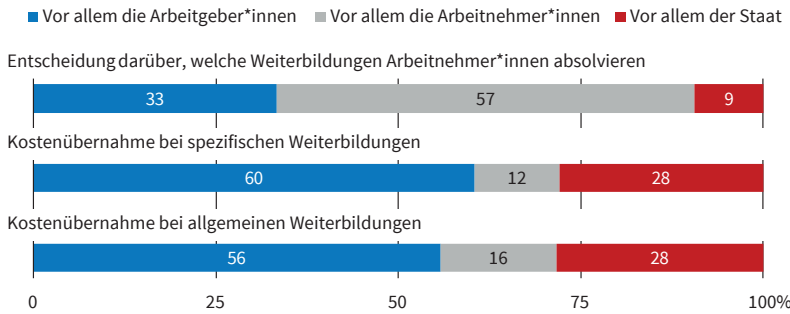
Frage: Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?
^a Einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt.

Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022. © ifo Institut

aber auch die Unsicherheit darüber, ob sich eine Weiterbildung lohnt (Demary et al. 2013; Müller und Wenzelmann 2020; Osiander und Stephan 2018).

Abb. 9

Wer sollte über Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen entscheiden, wer sollte zahlen?
 Mehrheit für Selbstbestimmung über Teilnahme bei Kostenübernahme durch Arbeitgeber*innen



Frage 1 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):
 Wer sollte Ihrer Meinung nach entscheiden, welche Weiterbildungen Arbeitnehmer*innen absolvieren?
Frage 2 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):
 Wer sollte vor allem für die Kosten von Weiterbildungen für Arbeitnehmer*innen aufkommen, wenn die erworbenen Qualifikationen spezifisch sind und hauptsächlich im aktuellen Beruf der Arbeitnehmer*innen verwendet werden können?
Frage 3 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):
 Wer sollte vor allem für die Kosten von Weiterbildungen für Arbeitnehmer*innen aufkommen, wenn die erworbenen Qualifikationen allgemein sind und vor allem in möglichen neuen Berufsfeldern der Arbeitnehmer*innen verwendet werden können?

Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022.

© ifo Institut

Knapp die Hälfte der Befragten (47%) stimmt der Aussage zu, sich eine Weiterbildung finanziell nicht leisten zu können, 37% stimmen nicht zu. Zudem ist mit 46% ein relativ großer Anteil unsicher, ob sich eine berufliche Weiterbildung für sie auszahlt. Ein weiterer Grund für die Nichtteilnahme an einer Weiterbildung könnte die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit sein: Arbeitnehmer*innen könnten die Bundesagentur für Arbeit eher mit »Arbeitslosigkeit« assoziieren und deshalb einer Weiterbildung abgeneigt sein (Van den Berg et al. 2019). Unter den Befragten möchte aber nur gut ein Drittel (37%) nicht an Weiterbildungen, die von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden, teilnehmen. Mögliche Stigmata durch die Agentur für Arbeit scheinen also kein mehrheitliches Problem zu sein. 34% stimmen zu, dass zeitliche Restriktionen aufgrund von Kinderbetreuung oder der Pflege Angehöriger für sie ein Hindernis zur Teilnahme an Weiterbildungen darstellen, knapp die

Hälfte (49%) stimmt dem nicht zu. Insgesamt zeigt sich also, dass begrenzte finanzielle Ressourcen sowie Unsicherheit über den Nutzen einer Weiterbildung als die größten Hindernisse für Weiterbildungsaktivitäten angesehen werden. Gleichzeitig sehen klare Mehrheiten Weiterbildungen als adäquates Mittel an, um auf die veränderten Bedingungen durch den Strukturwandel vorbereitet zu sein.

WELCHE FINANZIERUNG VON WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN BEVORZUGEN DIE DEUTSCHEN?

Wenn Arbeitnehmer*innen an Weiterbildungen teilnehmen, entstehen Kosten: Zunächst für die Veranstaltenden der Weiterbildung für die Ausrichtung, für die teilnehmenden Arbeitnehmer*innen zum Beispiel durch erhöhte Kosten für Anfahrt, Unterbringung oder Materialien, und für die Arbeitgeber*innen, da deren Arbeitnehmer*innen für die Dauer der Weiterbildung nicht für ihre normalen Tätigkeiten zur Verfügung stehen. Gleichzeitig gibt es eine Vielzahl von staatlichen Förderprogrammen, die die Teilnahme an einer Weiterbildung erleichtern sollen. Im Folgenden berichten wir daher, wie die Finanzierung von Weiterbildungen nach Ansicht der Deutschen geregelt sein sollte.

Als erste Frage stellt sich hierbei, wer prinzipiell entscheiden sollte, welche Weiterbildung für eine bestimmte Person am sinnvollsten ist. Hier sind 57% der Deutschen der Meinung, dass vor allem die Arbeitnehmer*innen selbst entscheiden sollten, welche Weiterbildungen sie absolvieren (vgl. Abb. 9). 33% sagen, dass dies die Arbeitgeber*innen entscheiden sollten. Nur 9% sind der Meinung, dass dies von staatlicher Seite gesteuert werden sollte.

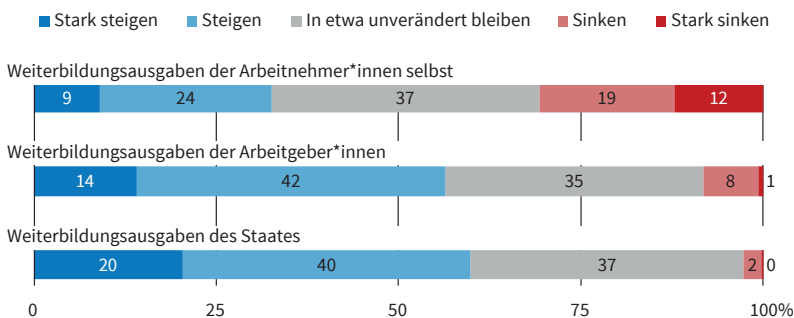
Wer in welchem Maße von einer Weiterbildung profitiert, hängt unter anderem davon ab, ob die in der Weiterbildung vermittelten Fähigkeiten spezifisch sind und hauptsächlich im aktuellen Beruf der Arbeitnehmer*innen verwendet werden können, oder ob die erlernten Fähigkeiten allgemein sind und daher auch in möglichen neuen Berufsfeldern nützlich sein könnten. Diese Unterscheidung spielt aus Sicht der Deutschen bei der Frage nach der Finanzierung allerdings eine untergeordnete Rolle. 60% sind der Meinung, dass Arbeitgeber*innen die Kosten für Weiterbildungen tragen sollten, wenn diese spezifische Fähigkeiten vermitteln. Dieser Anteil fällt nur unwesentlich auf 56%, wenn es um die Kostenübernahme für allgemeine Weiterbildungen geht. In beiden Fällen unterstützen 28% der Deutschen eine Übernahme der Kosten durch den Staat, während 12% bzw. 16% der Meinung sind, dass die Kosten von den Arbeitnehmer*innen getragen werden sollten.

Übereinstimmend mit der Wahrnehmung, dass der Bedarf an beruflicher Weiterbildung in Zukunft steigen wird, befürwortet eine Mehrheit der Deutschen, dass die Ausgaben für Weiterbildung von Seiten des Staates (60%) und der Arbeitgeber*innen (56%) steigen oder stark steigen sollten (vgl. Abb. 10). 33%

Abb. 10

Wie sollten sich die Ausgaben für berufliche Weiterbildung zukünftig entwickeln?

Große Zustimmung zu steigenden Weiterbildungsausgaben von Staat und Arbeitgeber*innen



Frage (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):
 Weiterbildungsmaßnahmen für Erwachsene werden teils von den Arbeitnehmer*innen selbst, teils von ihren Arbeitgeber*innen und teils vom Staat finanziert. Was meinen Sie, sollten die Ausgaben für Weiterbildung im Erwachsenenalter aus diesen drei Quellen steigen, sinken oder unverändert bleiben?

Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022.

© ifo Institut

sind der Meinung, dass die Ausgaben der Arbeitnehmer*innen steigen sollten, während 31% denken, dass diese sinken sollten. Jeweils 37% bzw. 35% halten die Ausgaben der verschiedenen Gruppen in ihrer aktuellen Höhe für richtig.

Die allgemein hohe Zustimmung zu einer Erhöhung der staatlichen Ausgaben für Weiterbildung spiegelt sich auch in Mehrheiten für den Ausbau konkreter Förderinstrumente für Unternehmen und Betriebe wider. So sind etwa drei Viertel (74%) der Deutschen sehr oder eher dafür, dass Betriebe, die ihren Mitarbeiter*innen regelmäßig Fortbildungsmaßnahmen zu IT, Digitalisierung und Medien ermöglichen, staatliche Förderung erhalten sollten (vgl. Abb. 11).

Auch der Ausbau anderer Fördermaßnahmen wird positiv gesehen. Derzeit unterstützt die Bundesagentur für Arbeit Arbeitgeber*innen, deren Mitarbeiter*innen zugelassene Weiterbildungen von mindestens 120 Stunden absolvieren, durch Zuschüsse zu Lehrgangskosten und Arbeitsentgelt. Letztere ersetzen einen Teil der Lohn- und Gehaltskosten, wenn die Mitarbeiter*innen für die Dauer der Weiterbildung nicht arbeiten. Dabei hängen diese Zuschüsse generell von der Größe des Betriebes ab: Bei Kleinstunternehmen können Arbeitsentgeltzuschüsse beispielsweise bis zu 75% der Kosten decken, bei großen Unternehmen bis zu 25%. Ebenso werden Lehrgangskosten bei Kleinstunternehmen bis zu 100% erstattet, bei großen Unternehmen bis zu 15%. Bei beiden Maßnahmen spricht sich die Mehrheit der Deutschen dafür aus, dass diese Instrumente ausgebaut werden: 55% bzw. 61% sind sehr oder eher dafür, dass grundsätzlich alle Arbeitgeber*innen unabhängig von ihrer Betriebsgröße 100% Arbeitsentgelt- bzw. Lehrgangskostenzuschüsse erhalten. Im Gegensatz dazu sprechen sich jeweils 23% der Deutschen sehr oder eher gegen diese Vorschläge aus. Zudem ist über die Hälfte (58%) der Deutschen sehr oder eher dafür, dass Förderungen der Bundesagentur für Arbeit auch auf Weiterbildungen ausgeweitet werden, die weniger als 120 Stunden umfassen. Auch die Regelung, dass Arbeitgeber*innen die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge erstattet wird, wenn sich ihre Arbeitnehmer*innen während Kurzarbeit weiterbilden, befürwortet eine Mehrheit von 57%. Insgesamt zeigen sich also Mehrheiten für die Ausweitung von staatlichen Förderprogrammen, die Arbeitgeber*innen unterstützen, wenn sich ihre Arbeitnehmer*innen fortbilden. Dies ist der Fall, obwohl die Befragten explizit darauf hingewiesen werden, dass die anfallenden Kosten solcher Maßnahmen oft durch Steuergelder finanziert werden müssen.

Neben staatlichen Fördermaßnahmen für Unternehmen wird in der öffentlichen Debatte auch die Einführung von Weiterbildungsfonds diskutiert, die innerhalb einer Branche aufgelegt werden und aus deren Mitteln anschließend sowohl betriebliche als auch individuelle Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer*innen der beteiligten Unternehmen finan-

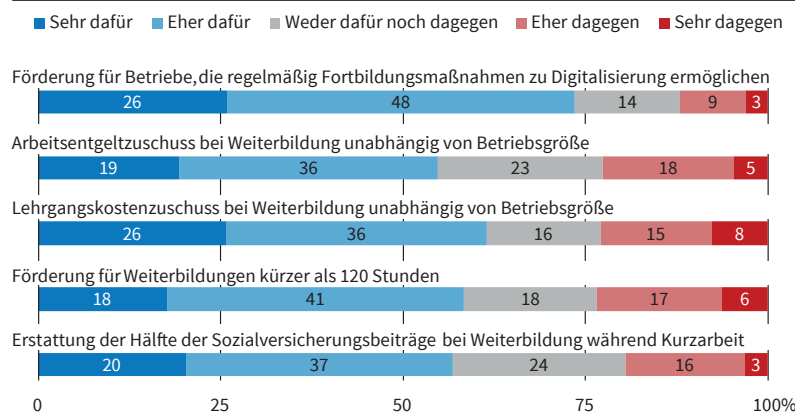
ziert werden können. Der Vorschlag, Weiterbildungsfonds für jede Branche zu etablieren, in die alle Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten einzahlen, wird von einer klaren Mehrheit unterstützt (69%, vgl. Abb. 12). Interessanterweise fällt die Zustimmung mit 55% deutlich geringer aus, wenn darauf hingewiesen wird, dass ein solcher Fonds zu einer Umverteilung zwischen den Unternehmen führen kann. Für einen alternativen Vorschlag, dass branchenspezifische Fonds eingeführt werden, in die alle Arbeitnehmer*innen verpflichtend einzahlen, findet sich hingegen keine Mehrheit: Lediglich 39% der Deutschen sind dafür, während sich 45% dagegen aussprechen. Der Hinweis auf Umverteilungskonsequenzen eines solchen Weiterbildungsfonds führt in diesem Fall zu einem unwesentlich veränderten Meinungsbild.

Neben Maßnahmen, die Unternehmen bei der Finanzierung von Weiterbildungen ihrer Mitarbeiter*innen unterstützen, gibt es auch Förderinstrumente, die sich direkt an die Arbeitnehmer*innen richten. Ein Beispiel einer solchen Politik ist das Weiterbildungsstipendium, das sich an junge, begabte Fachkräfte, also

Abb. 11

Sollten Unternehmen, die Weiterbildungen ermöglichen, vom Staat bezuschusst werden?

Klare Zustimmung für staatliche Förderung sowie Zuschüsse zu Arbeitsentgelt, Lehrgangskosten und Sozialversicherungsbeiträgen



Frage 1 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):

Sind Sie dafür oder dagegen, dass Betriebe, die ihren Mitarbeiter*innen regelmäßig Fortbildungsmaßnahmen zum Thema IT, Digitalisierung und Medien ermöglichen, staatliche Förderung erhalten?

Frage 2 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt Arbeitgeber*innen, wenn deren Arbeitnehmer*innen eine zugelassene Weiterbildung von mindestens 120 Stunden absolvieren. Durch Arbeitsentgeltzuschüsse wird ein Teil der Löhne bzw. Gehälter von Arbeitnehmer*innen, die aufgrund der Weiterbildung nicht arbeiten, übernommen. Diese Zuschüsse hängen von der Größe des Betriebes ab: Bei Kleinstunternehmen können beispielsweise bis zu 75% der Kosten erstattet werden, bei großen Unternehmen bis zu 25%. Sind Sie dafür oder dagegen, dass grundsätzlich alle Arbeitgeber*innen unabhängig von ihrer Betriebsgröße einen Zuschuss von 100% erhalten? Bitte denken Sie daran, dass die dafür anfallenden Kosten oft durch Steuergelder finanziert werden müssen.

Frage 3 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt Arbeitgeber*innen, wenn deren Arbeitnehmer*innen eine zugelassene Weiterbildung von mindestens 120 Stunden absolvieren. Die Zuschüsse zu den Kosten der Weiterbildung (Lehrgangskosten) hängen von der Größe des Betriebes ab: Bei Kleinstunternehmen können beispielsweise bis zu 100% der Lehrgangskosten erstattet werden, bei großen Unternehmen bis zu 15%. Sind Sie dafür oder dagegen, dass die Lehrgangskosten grundsätzlich für alle Arbeitgeber*innen unabhängig von ihrer Betriebsgröße zu 100% erstattet werden? Bitte denken Sie daran, dass die dafür anfallenden Kosten oft durch Steuergelder finanziert werden müssen.

Frage 4 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt Arbeitgeber*innen, wenn deren Arbeitnehmer*innen eine zugelassene Weiterbildung von mindestens 120 Stunden absolvieren. Sind Sie dafür oder dagegen, dass die Förderungen auch auf kürzere Weiterbildungen ausgeweitet werden? Bitte denken Sie daran, dass die dafür anfallenden Kosten oft durch Steuergelder finanziert werden müssen.

Frage 5 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt Arbeitgeber*innen, wenn deren Arbeitnehmer*innen eine zugelassene Weiterbildung von mindestens 120 Stunden absolvieren. Momentan wird den Arbeitgeber*innen für diejenigen Arbeitnehmer*innen, die in Kurzarbeit sind und sich gleichzeitig weiterbilden, die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge erstattet. Sind Sie für oder gegen diese Maßnahme? Bitte denken Sie daran, dass die dafür anfallenden Kosten oft durch Steuergelder finanziert werden müssen.

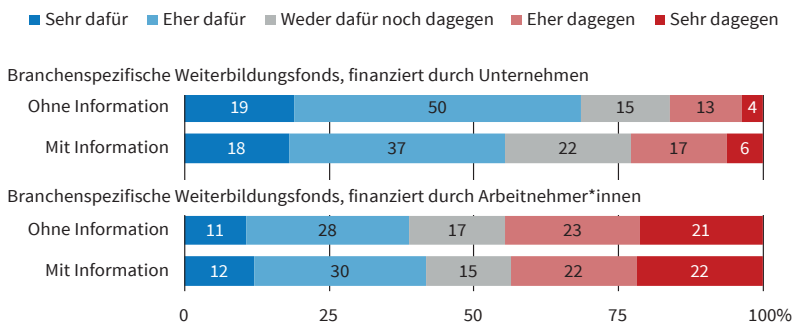
Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022.

© ifo Institut

Abb. 12

Was halten die Deutschen von branchenspezifischen Weiterbildungsfonds?

Unternehmensfinanzierte Weiterbildungsfonds mehrheitlich unterstützt, vor allem ohne Umverteilungsaspekt



Frage 1 [2] (jeweils einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt): Sind Sie für oder gegen folgenden Reformvorschlag: Es werden für jede Branche Weiterbildungsfonds eingeführt, bei denen alle Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten verpflichtet werden, einen festgelegten Betrag einzuzahlen. Mit den so erhobenen Mitteln sollen sowohl betriebliche als auch individuelle Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer*innen finanziert werden [, was auch zu Umverteilung zwischen den Unternehmen führen kann].
 Frage 3 [4] (jeweils einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt): Sind Sie für oder gegen folgenden Reformvorschlag: Es werden für jede Branche Weiterbildungsfonds eingeführt, bei denen alle Arbeitnehmer*innen verpflichtet werden, einen festgelegten Betrag einzuzahlen. Mit den so erhobenen Mitteln sollen sowohl betriebliche als auch individuelle Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer*innen finanziert werden [, was auch zu Umverteilung zwischen den Unternehmen führen kann].

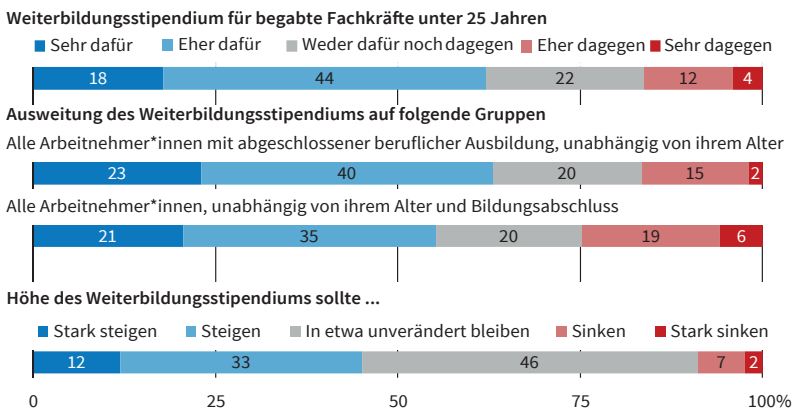
Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022.

© ifo Institut

Abb. 13

Wie stehen die Deutschen zum Weiterbildungsstipendium?

Zustimmung zu Ausweitung auf größeren Personenkreis, keine Mehrheit für Erhöhung des Stipendiums



Frage 1 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt): Derzeit existiert ein Weiterbildungsstipendium, das sich an begabte Fachkräfte unter 25 Jahren mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung richtet. Es werden Kosten von fachlichen oder berufsübergreifenden Weiterbildungen in Höhe von insgesamt maximal 8 100 Euro bezuschusst, verteilt auf drei Förderjahre. Sind Sie für oder gegen diese Maßnahme?
 Frage 2 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt): Derzeit existiert ein Weiterbildungsstipendium, das sich an begabte Fachkräfte unter 25 Jahren mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung richtet. Es werden Kosten von fachlichen oder berufsübergreifenden Weiterbildungen in Höhe von insgesamt maximal 8 100 Euro bezuschusst, verteilt auf drei Förderjahre. Sind Sie dafür oder dagegen, dass das Weiterbildungsstipendium auf folgende Personengruppen ausgeweitet wird? Bitte denken Sie daran, dass die dafür anfallenden Kosten durch Steuergelder finanziert werden müssen.
 Frage 3 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt): Derzeit existiert ein Weiterbildungsstipendium, das sich an begabte Fachkräfte unter 25 Jahren mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung richtet. Es werden Kosten von fachlichen oder berufsübergreifenden Weiterbildungen in Höhe von insgesamt maximal 8 100 Euro bezuschusst, verteilt auf drei Förderjahre. Was meinen Sie, sollte die Höhe des Weiterbildungsstipendiums steigen, sinken oder unverändert bleiben? Bitte denken Sie daran, dass die dafür anfallenden Kosten durch Steuergelder finanziert werden müssen.

Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022.

© ifo Institut

Personen mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung, richtet. Das Stipendium bezuschusst Weiterbildungskosten von bis zu 8 100 Euro über mehrere Jahre. Danach gefragt, ob sie für oder gegen diese Fördermaßnahme sind, sprechen sich 62% der Deutschen für das Weiterbildungsstipendium aus (vgl. Abb. 13). Ebenso gibt es Mehrheiten für eine Ausweitung des Stipen-

diums auf weitere Arbeitnehmer*innen: 63% sind für eine Ausweitung auf alle Arbeitnehmer*innen mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung unabhängig von ihrem Alter, etwas über die Hälfte (55%) sogar für eine Ausweitung auf alle Arbeitnehmer*innen unabhängig von Alter und Bildungsabschluss. 17% bzw. 25% sind jedoch dagegen, dass das Weiterbildungsstipendium für diese Gruppen zugänglich gemacht wird. 45% der Deutschen sind der Meinung, dass die Höhe des Weiterbildungsstipendiums steigen sollte. Eine ähnlich große Gruppe von 46% ist hingegen dafür, dass die Höhe des Stipendiums unverändert bleiben soll. Insgesamt zeigt sich somit, dass die Deutschen eine Ausweitung des Weiterbildungsstipendiums auf einen größeren Personenkreis befürworten, sich allerdings für Veränderungen der Höhe des Stipendiums keine Mehrheiten finden.

WIE SOLLTE DAS WEITERBILDUNGSSYSTEM AUSGESTALTET WERDEN?

Neben Fragen zur Finanzierung von Weiterbildung haben wir auch erfragt, wie das Weiterbildungssystem nach Meinung der Deutschen ausgestaltet sein sollte. Dazu haben wir die Befragten nach ihrer Einschätzung zu mehreren Reformideen gefragt, die zuletzt in der öffentlichen Diskussion waren. Es zeigt sich, dass die in der Befragung vorgestellten Reformvorschläge für das Weiterbildungssystem durchgängig von der überwiegenden Mehrheit der Bevölkerung befürwortet werden (vgl. Abb. 14).

So sprechen sich über drei Viertel der Deutschen (77%) für einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung aus, der wie folgt gestaltet ist: Jedes Unternehmen wird verpflichtet, seinen Arbeitnehmer*innen jährlich einen Katalog von Weiterbildungsangeboten vorzulegen, die aus Unternehmenssicht förderlich sind. Die Arbeitnehmer*innen haben dann für eine bestimmte Anzahl an Tagen pro Jahr einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung aus diesem Katalog.⁶

Derzeit ist die Zertifizierung von Weiterbildungen in Deutschland nicht einheitlich geregelt, wodurch viele unterschiedliche Zertifikate mit oft unklarem Signalwert koexistieren. Dass die Deutschen Vergleichbarkeit und Sichtbarkeit von erreichten Weiterbildungsqualifikationen für wichtig halten, zeigt sich darin, dass drei Viertel der Befragten (76%) ein Weiterbildungssystem mit einheitlichen Zertifikaten befürworten, in dem von den Berufskammern durchgeführte vergleichbare Abschlussprüfungen die Vergleichbarkeit der erlernten Fähigkeiten sicherstellen.

⁶ Eine andere zufällig ausgewählte Teilgruppe wurde vor Beantwortung dieser Frage auf die je nach Unternehmensgröße getätigten Weiterbildungsaktivitäten hingewiesen: »Inwieweit Unternehmen betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer*innen anbieten, hängt stark von der Unternehmensgröße ab. Während 44% der Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten Weiterbildungsaktivitäten unterstützen, sind es 73% der Betriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten und annähernd alle Betriebe mit über 250 Beschäftigten (97%).« In dieser Teilgruppe fällt die Zustimmung mit 69% etwas geringer aus.

Im Einklang damit findet der Vorschlag zur Einführung eines dualen Weiterbildungssystems, in dem – ähnlich wie im dualen Ausbildungssystem – Arbeitgeber*innen zusammen mit staatlich geführten Berufsschulen die Weiterbildungsmaßnahmen gestalten, ebenfalls deutlichen Zuspruch von 68% der Befragten. Im Vergleich zur aktuellen Situation würden die Deutschen also ein Weiterbildungssystem begrüßen, in dem Weiterbildungsabschlüsse ähnlich wie bei einer Berufsausbildung die Qualifikation belegen.

Drei Viertel (75%) der Deutschen befürworten auch eine weitere Reform, die das Ziel hat, die vorhandenen Kompetenzen von Erwerbspersonen besser sichtbar zu machen. Der Reformvorschlag sieht konkret vor, dass für jedes Berufsfeld eine Liste von Tätigkeiten erstellt wird, die für eine erfolgreiche Ausübung des Berufs wichtig sind. Mithilfe dieser Liste könnte sich anschließend jede Person selbst einschätzen, welche der aufgeführten Tätigkeiten Teil ihres Qualifikationsprofils ist. Mit dieser Liste soll die Sichtbarkeit von Kompetenzen erhöht werden, die nicht durch offizielle Zertifikate dokumentiert sind. Außerdem sollen auf diese Weise die Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten verbessert werden.

Die Deutschen sind mehrheitlich der Meinung, dass Weiterbildungsmaßnahmen durch eine Prüfung abgeschlossen werden sollten, in der die Teilnehmenden demonstrieren, dass sie die neuen Inhalte erfolgreich erlernt haben. Interessanterweise finden sich hier Unterschiede in der Zustimmung zu unterschiedlichen Prüfungsformaten: Jeweils eine zufällig ausgewählte Teilgruppe der Befragten wurde gefragt, ob zum Abschluss einer Weiterbildung eine Leistungsüberprüfung durch schriftliche Prüfungen, angewandte Fallbeispiele oder Gruppenarbeiten stattfinden sollte. Allen drei Prüfungsformen wird mehrheitlich zugestimmt, wobei eine Prüfung durch die Diskussion angewandter Fallbeispiele mit 78% am meisten und Gruppenarbeiten mit 61% vergleichsweise am wenigsten Zustimmung erhalten.

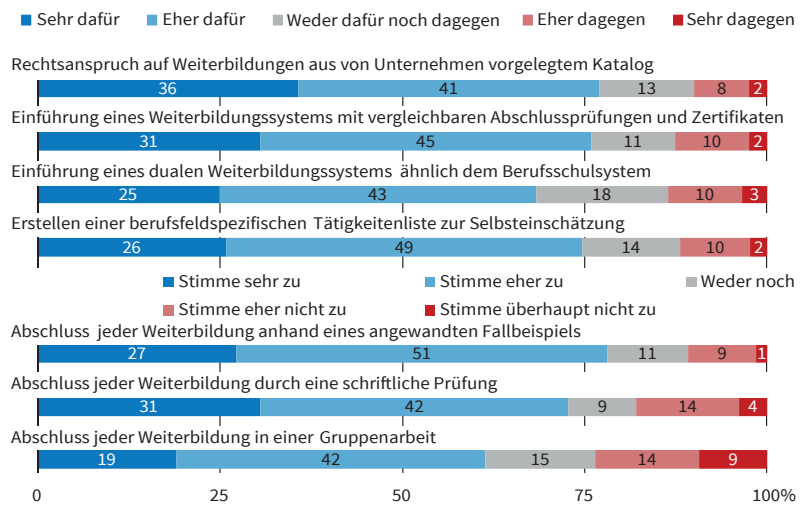
Bei der Ausgestaltung von Weiterbildung ist ebenfalls relevant, welche Qualifikation diejenigen vorweisen, die Weiterbildungen anbieten und durchführen. Im Einklang mit der Forderung nach Vergleichbarkeit im Weiterbildungssystem sind die Deutschen mehrheitlich (74%) dafür, dass die Ausbildung von Personen, die Weiterbildungskurse unterrichten, deutschlandweit vereinheitlicht wird, lediglich 12% sind dagegen (vgl. Abb. 15). Bisher gibt es in Deutschland für die Ausbildung des Lehrpersonals von Weiterbildungen keine einheitlichen Vorgaben. Bei der Frage, wie sich die Gehälter für Lehrkräfte, die Weiterbildungskurse unterrichten, entwickeln sollten, spricht sich über die Hälfte der Befragten (55%) dafür aus, dass die Gehälter steigen sollten. 41% sind der Meinung, dass die Gehälter in etwa unverändert bleiben sollten.

Zusammenfassend zeigen die Deutschen also große Reformbereitschaft im Weiterbildungsbereich. Jeweils deutliche Mehrheiten der deutschen Bevöl-

Abb. 14

Wie sollte das Weiterbildungssystem gestaltet werden?

Breite Zustimmung für Rechtsanspruch auf Weiterbildung sowie mehr Vergleichbarkeit und Sichtbarkeit



- Frage 1 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):** Sind Sie für oder gegen folgenden Reformvorschlag: Jedes Unternehmen wird verpflichtet, ihren Arbeitnehmer*innen jährlich einen Katalog von Weiterbildungsangeboten vorzulegen, die aus Unternehmenssicht förderlich sind. Für eine bestimmte Anzahl an Tagen pro Jahr hat jede*r Arbeitnehmer*in einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung aus dem jeweiligen Katalog.
- Frage 2 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):** Zurzeit gibt es für berufliche Weiterbildungen keine einheitlichen Zertifikate, die ähnlich wie bei einer Ausbildung die Qualifikation belegen. Sind Sie für oder gegen folgenden Reformvorschlag: Es wird ein Weiterbildungssystem mit entsprechenden Zertifikaten eingeführt (ähnlich wie im Ausbildungssystem). Die Abschlussprüfungen des Weiterbildungssystems werden von den zuständigen Berufskammern durchgeführt, um die Vergleichbarkeit der erlernten Fähigkeiten sicherzustellen.
- Frage 3 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):** Das Ausbildungssystem in Deutschland ist dadurch gekennzeichnet, dass Arbeitgeber und staatlich geführte Berufsschulen zusammen die Lehre der Auszubildenden gestalten. Sind Sie dafür oder dagegen, dass ein derartiges Berufsschulsystem auch für die berufliche Weiterbildung eingeführt wird?
- Frage 4 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):** Sind Sie für oder gegen folgenden Reformvorschlag: Für jedes Berufsfeld wird eine Liste von Tätigkeiten erstellt, mithilfe derer sich jede Person selbst einschätzen kann. Damit können Kompetenzen besser sichtbar gemacht werden, auch wenn kein offizielles Zertifikat erworben worden ist. Das Ziel dieser Reform wäre es, die Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten zu verbessern.
- Frage 5 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):** Inwieweit stimmen Sie folgender Aussage zu? Zum Abschluss jeder Weiterbildung sollten alle Teilnehmenden anhand eines angewandten Fallbeispiels demonstrieren, dass sie die neuen Inhalte erfolgreich erlernt haben.
- Frage 6 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):** Inwieweit stimmen Sie folgender Aussage zu? Zum Abschluss jeder Weiterbildung sollten alle Teilnehmenden eine schriftliche Prüfung ablegen, um zu demonstrieren, dass sie die neuen Inhalte erfolgreich erlernt haben.
- Frage 7 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):** Inwieweit stimmen Sie folgender Aussage zu? Zum Abschluss jeder Weiterbildung sollten alle Teilnehmenden in einer Gruppenarbeit demonstrieren, dass sie die neuen Inhalte erfolgreich erlernt haben und im Team anwenden können.

Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022.

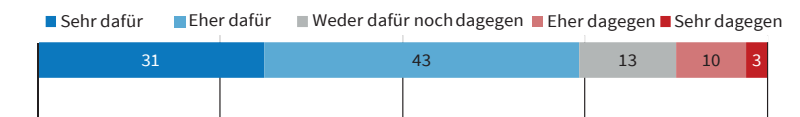
© ifo Institut

Abb. 15

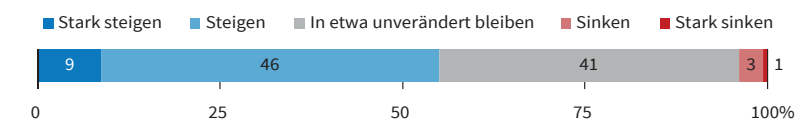
Sollten Ausbildung und Gehälter von Personen, die Weiterbildungskurse unterrichten, reformiert werden?

Deutliche Mehrheit für einheitliche Ausbildung und steigende Gehälter der Weiterbildungslehrkräfte

Vereinheitlichung der Ausbildung von Personen, die Weiterbildungskurse unterrichten



Gehälter für Personen, die Weiterbildungskurse unterrichten, sollten ...



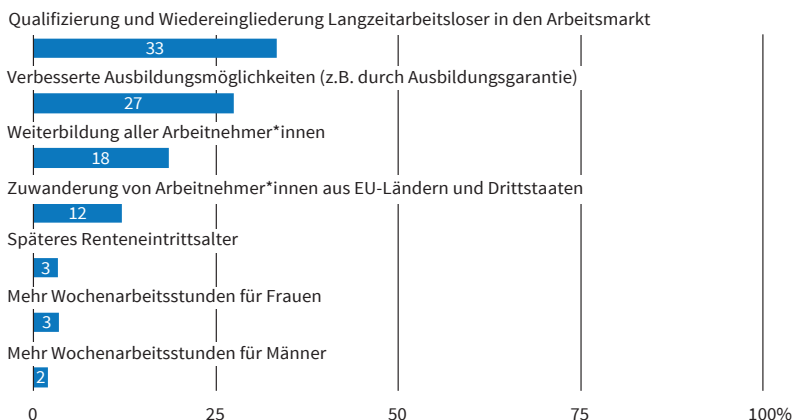
- Frage 1 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):** Sind Sie dafür oder dagegen, dass die Ausbildung von Personen, die Weiterbildungskurse unterrichten, deutschlandweit vereinheitlicht wird?
- Frage 2 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):** Was meinen Sie, sollten die Gehälter für Personen, die Weiterbildungskurse unterrichten, steigen, sinken oder unverändert bleiben?

Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022.

© ifo Institut

Abb. 16

Was ist die am besten geeignete Maßnahme zur Reduzierung des Fachkräftemangels?
 Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen als bester Ansatz gesehen, Verlängerung der Arbeitszeit nur von Wenigen erwünscht



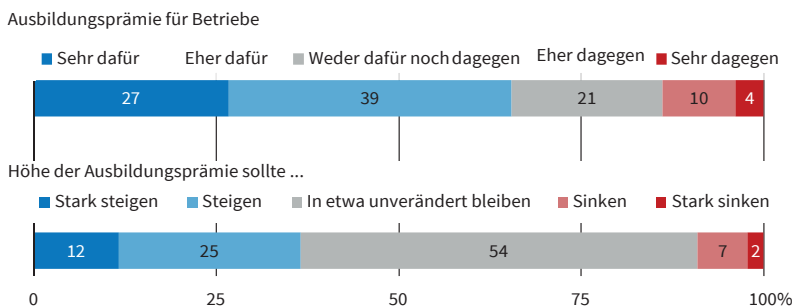
Frage (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt): Laut der Bundesagentur für Arbeit fehlen aktuell ca. 800 000 Fachkräfte in Deutschland. Was ist Ihrer Meinung nach die am besten geeignete Maßnahme zur Reduzierung des Fachkräftemangels?

Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022.

© ifo Institut

Abb. 17

Was denken die Deutschen über die Ausbildungsprämie?
 Gut zwei Drittel sind dafür; Höhe der Zahlungen sollte laut Mehrheit unverändert bleiben



Frage 1 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt): Aktuelle Studien beschreiben einen Mangel an Fachkräften in Deutschland, z.B. fehlen rund 120 000 Fachkräfte mit einer Ausbildung im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Sind Sie dafür oder dagegen, dass Betriebe mit bis zu 499 Arbeitnehmer*innen eine Ausbildungsprämie erhalten, wenn sie mindestens genauso viele Auszubildende einstellen wie im Vorjahr?

Frage 2 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt): Aktuelle Studien beschreiben einen Mangel an Fachkräften in Deutschland, z.B. fehlen rund 120 000 Fachkräfte mit einer Ausbildung im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik). Manche Betriebe erhalten eine Ausbildungsprämie von 4 000 Euro, wenn sie mindestens genauso viele Auszubildende einstellen wie im Vorjahr. Was meinen Sie, sollte die Höhe solcher Ausbildungsprämien steigen, sinken oder unverändert bleiben? Bitte denken Sie daran, dass die dafür anfallenden Kosten durch Steuergelder finanziert werden müssen.

Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022.

© ifo Institut

kerung sind der Meinung, dass ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung, Vergleichbarkeit von Prüfungen und Qualifikationen des Lehrpersonals, Sichtbarkeit durch Zertifikate sowie die Einbindung von staatlichen Schulen und Berufskammern Elemente des Weiterbildungssystems sein sollten.

WELCHE MASSNAHMEN BEFÜRWORTEN DIE DEUTSCHEN GEGEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL?

Der digitale Wandel verändert die Nachfrage nach Arbeitskräften. Auf der einen Seite bricht die Nachfrage nach Arbeitskräften, deren Qualifikationsprofil durch neue Technologien ersetzt werden kann, ein. Andererseits besteht ein Bedarf an Fachkräften, meist mit

abstrakteren und weniger routinemäßigen Tätigkeitsprofilen, die zur Ergänzung der neuen Technologien benötigt werden (vgl. Varian 2020). Hinzu kommt der demografische Wandel: Bis 2030 werden 5,2 Millionen Babyboomer in den Ruhestand gehen, während nur 3,9 Millionen junge Fachkräfte in den Arbeitsmarkt eintreten werden (vgl. Wissenschaftlicher Beirat beim BMWK 2022). Zusammengenommen können diese Entwicklungen den Fachkräftemangel, der viele Unternehmen schon jetzt vor große Probleme stellt, weiter verschärfen.

Vor diesem Hintergrund untersuchen wir im Folgenden die Meinung der Deutschen zu Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel. Auf die Frage, welche Maßnahme am ehesten geeignet ist, den Fachkräftemangel zu reduzieren, entscheidet sich mit 33% der größte Anteil der Befragten für die Qualifizierung und Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen (vgl. Abb. 16). Eine Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten (z.B. durch eine Ausbildungsgarantie für Unternehmen) wird von 27% als am besten geeignete Maßnahme angesehen. Während 18% der Befragten die Weiterbildung für alle Arbeitnehmer*innen als geeignetste Maßnahme ansehen, sehen nur 12% in der Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland den Schlüssel zur Verringerung des Fachkräftemangels. Deutlich negativer stehen die Deutschen einer Verlängerung der Arbeitszeit gegenüber: Nur 3% halten die Erhöhung des Renteneintrittsalters für die geeignetste Maßnahme, und nur 3% bzw. 2% glauben, dass eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit von Frauen bzw. Männern dem Fachkräftemangel entgegenwirken würde.

Infolge der Corona-Pandemie ist die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge drastisch zurückgegangen (Statistisches Bundesamt 2021). Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, hat die Agentur für Arbeit eine Ausbildungsprämie für kleine und mittlere Unternehmen eingeführt, die gezahlt wird, wenn diese mindestens genauso viele Ausbildungsverträge abschließen wie vor der Pandemie. Die Deutschen stehen dieser Ausbildungsprämie positiv gegenüber: Knappe zwei Drittel (65%) sind dafür, nur 14% sind dagegen (vgl. Abb. 17). Die Mehrheit der Befragten (54%) ist der Meinung, dass die Höhe der Ausbildungsprämie in Zukunft gleichbleiben sollte. Ein gutes Drittel (36%) ist hingegen dafür, dass sie steigen sollte, nur 9% meinen, dass sie sinken sollte.

Auch Maßnahmen, die dem Fachkräftemangel durch Arbeitsanreize für ältere Erwerbstätige entgegenwirken, finden große Zustimmung. Im Rahmen der »Altersfreizeit« können Erwerbstätige, die über 57 Jahre alt sind, in bestimmten Branchen ihre Wochenarbeitszeit um 2,5 Stunden reduzieren, wobei das Unternehmen die Kosten übernimmt. Eine Mehrheit von 71% ist dafür, die »Altersfreizeit« flächendeckend für alle Arbeitnehmer*innen einzuführen, nur 13% sind dagegen (vgl. Abb. 18). Um Corona-bedingten Personalengpässen entgegenzuwirken, wurde die Hinzu-

verdienstgrenze in Altersrente von vorher 6 300 Euro auf 46 060 Euro erhöht. 64% sind für die Beibehaltung dieser höheren Hinzuverdienstgrenze, 18% sind dagegen. Auch der Vorschlag, nach schwedischem Vorbild einen geringeren Einkommenssteuersatz für Arbeitnehmer*innen über 65 Jahren anzuwenden, wird mehrheitlich befürwortet (70% dafür, 16% dagegen). Der Vorschlag, das Renteneintrittsalter auf 69 Jahre zu erhöhen, ist hingegen sehr unbeliebt: Etwa zwei Drittel (65%) sprechen sich dagegen aus, 51% sind sogar sehr dagegen.

WIE SOLLTEN SCHOENEN AUF DEN STRUKTURWANDEL VORBEREITEN?

Die ständige Veränderung der Wirtschaft und der Arbeitswelt führt dazu, dass das Erlernen neuer Fähigkeiten unweigerlich für die allermeisten nicht mit dem Verlassen der Schule abgeschlossen ist, sondern ein wichtiger Bestandteil des Arbeitslebens bleibt. Dennoch gibt es immer wieder auch Debatten darüber, ob in der schulischen Ausbildung die richtigen Grundsteine für das lebenslange Lernen gelegt werden. Dies sieht die Mehrheit der Deutschen eher kritisch: 63% stimmen nicht zu, dass Schulen Schüler*innen auf den Strukturwandel ausreichend vorbereiten, ein Viertel dieser Gruppe (25%) stimmt sogar überhaupt nicht zu (vgl. Abb. 19).

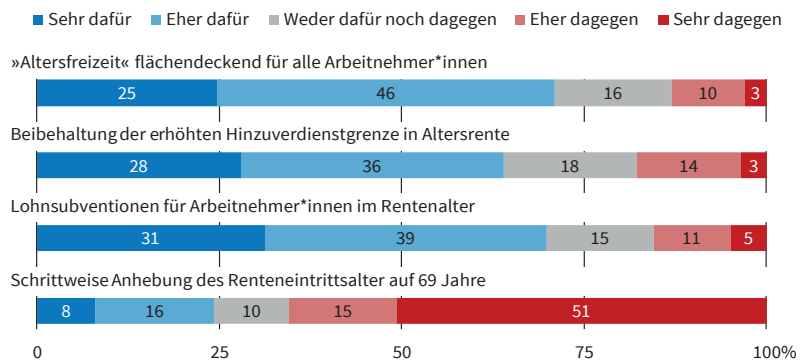
Eine dabei oft diskutierte Frage ist die Vermittlung von digitalen Fähigkeiten, die die Schüler*innen auf die Digitalisierung des Arbeitsmarktes vorbereiten sollen, im Schulunterricht. Hierunter fallen zum Beispiel die Erfassung, Interpretation und Analyse von Daten oder der Umgang mit digitalen Anwendungen. Insgesamt wünschen sich die Deutschen, dass in der Schule ein merklicher Teil der Unterrichtszeit für die Vermittlung digitaler Fähigkeiten verwendet wird. Lediglich 16% denken, dass in weiterführenden Schulen maximal 10% der Unterrichtszeit mit dem Erlernen digitaler Fähigkeiten verbracht werden sollte, während 46% denken, dass dies zwischen 20% und 30% der Zeit der Fall sein sollte.

Während das Erlernen digitaler Fähigkeiten in gewissem Umfang in bestehende Fächer integriert werden könnte, würde eine solche Verlagerung der Unterrichtszeit auch bedeuten, dass weniger Zeit für die Vermittlung anderer Kompetenzen zur Verfügung steht. Bei der Meinung der Deutschen, ob mehr Zeit für das Erlernen digitaler Fähigkeiten auf Kosten anderer Fächer verwendet werden sollte, zeigen sich interessante Unterschiede nach Alter der Schüler*innen und Fach. Für die Grundschulen befürwortet eine zum Teil knappe Mehrheit (zwischen 52% und 64%), dass digitale Grundfähigkeiten wie Internetrecherche und Umgang mit digitalen Anwendungen unterrichtet werden, auch wenn dafür weniger Unterricht in Mathematik, Deutsch, Fremdsprachen (z.B. Englisch) oder Religion bzw. Ethik stattfindet (vgl. Abb. 20). Das Unterrichten von digitalen Spezialfähigkeiten wie die

Abb. 18

Welche Maßnahmen befürworten die Deutschen für ältere Erwerbstätige?

Breite Mehrheiten für Fachkräftesicherung durch »Altersfreizeit«, erhöhte Hinzuverdienstgrenze und Lohnsubventionen, deutliche Ablehnung von späterem Renteneintrittsalter



Frage 1 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):

Aufgrund des demografischen Wandels wird sich die Erwerbsbevölkerung in den kommenden Jahren deutlich verringern. Um den Bestand an Fachkräften zu sichern, sollen für ältere Erwerbstätige Anreize geschaffen werden, mindestens bis zum Renteneintrittsalter zu arbeiten.

In manchen Branchen gibt es eine sogenannte »Altersfreizeit«. Diese sieht vor, dass Vollzeitbeschäftigte, deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden beträgt, nach dem vollendeten 57. Lebensjahr Anspruch auf eine vom Unternehmen bezahlte Arbeitszeitreduktion von 2,5 Stunden pro Woche haben. Sind Sie dafür oder dagegen, dass eine solche »Altersfreizeit« flächendeckend für alle Arbeitnehmer*innen in Deutschland eingeführt wird?

Frage 2 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):

[Aufgrund...] In der Vergangenheit lag die Hinzuverdienstgrenze in Altersrente bei 6 300 Euro pro Jahr. 2021 und 2022 wurde diese Grenze aufgrund der Corona-Pandemie auf 46 060 Euro erhöht, um Personalengpässen entgegenzuwirken. Sind Sie dafür oder dagegen, dass die höhere Grenze auch in Zukunft beibehalten wird, um Anreize zur Erwerbstätigkeit älterer Menschen zu setzen?

Frage 3 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):

[Aufgrund...] So werden z.B. in Schweden spezielle Lohnsubventionen für Arbeitnehmer*innen im Rentenalter gewährt, indem für Arbeitnehmer*innen über 65 Jahren eine geringere Einkommenssteuer angewandt wird. Sind Sie dafür oder dagegen, dass eine solche Regelung auch in Deutschland eingeführt wird?

Frage 4 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):

[Aufgrund...] Sind Sie dafür oder dagegen, dass das Renteneintrittsalter bis spätestens 2045 schrittweise auf 69 Jahre angehoben wird, um den Bestand an Fachkräften zu sichern?

Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022.

© ifo Institut

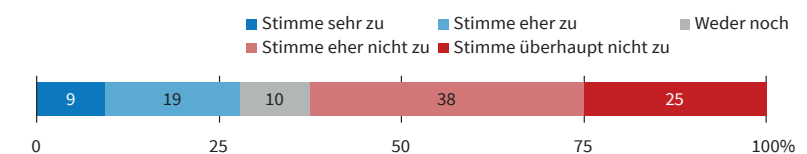
Erfassung, Interpretation und Analyse von Daten und Programmieren auf Kosten von Mathematik, Deutsch oder Fremdsprachen findet in der Grundschule hingegen keine mehrheitliche Zustimmung.

In den weiterführenden Schulen wünschen sich die Deutschen einen noch stärkeren Fokus auf die Lehre digitaler Fähigkeiten. Die große Zustimmung zur Vermittlung digitaler Fähigkeiten, selbst auf Kosten der Unterrichtszeit in anderen Fächern, ist nur leicht verringert, wenn es um die Vermittlung von digitalen Spezial- statt Grundfähigkeiten geht (zwischen 65% und 78% bzw. zwischen 72% und 81%, je nach zu ersetzendem Fach). Insgesamt zeigt sich ein deutliches Bild, dass das Vermitteln von digitalen Grundfähigkeiten für einen großen Teil der Deutschen bereits in der Grundschule große Bedeutung haben sollte, während in den weiterführenden Schulen sowohl das Erlernen

Abb. 19

Bereiten Schulen die Schüler*innen ausreichend auf den Strukturwandel vor?

Mehrheit der Deutschen ist davon nicht überzeugt



Frage (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):

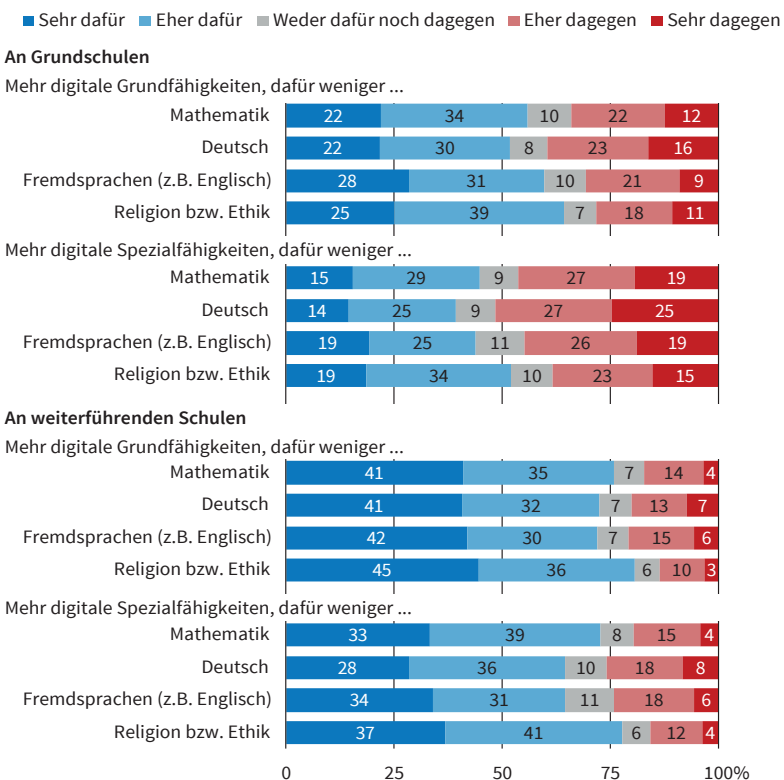
Inwieweit stimmen Sie folgender Aussage zu? Schulen bereiten Schüler*innen auf den Strukturwandel ausreichend vor.

Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022.

© ifo Institut

Abb. 20

Befürworten die Deutschen mehr Unterricht zu digitalen Fähigkeiten an Schulen?
Zustimmung zu Vermittlung von digitalen Grundfähigkeiten an Grund- und weiterführenden Schulen



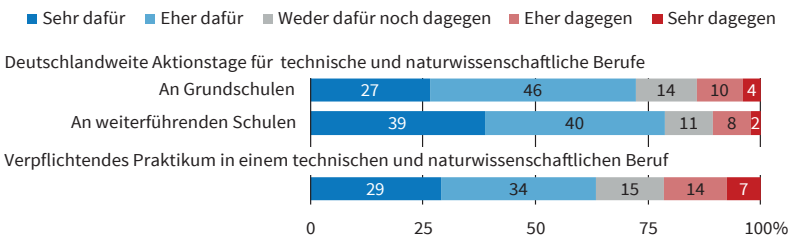
Frage 1 [2/3/4] (jeweils einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):
Sind Sie dafür oder dagegen, dass digitale Grundfähigkeiten, wie Internetrecherche und Umgang mit digitalen Anwendungen, an folgenden Schularten unterrichtet werden, wenn dafür weniger Mathematik [Deutsch / Fremdsprachen (z.B. Englisch) / Religion bzw. Ethik] unterrichtet wird?
Frage 5 [6/7/8] (jeweils einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):
Sind Sie dafür oder dagegen, dass digitale Spezialfähigkeiten, wie die Erfassung, Interpretation und Analyse von Daten und Programmieren, an folgenden Schularten unterrichtet werden, wenn dafür weniger Mathematik [Deutsch / Fremdsprachen (z.B. Englisch) / Religion bzw. Ethik] unterrichtet wird?

Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022. © ifo Institut

Abb. 21

Sollten Maßnahmen zur Stärkung des Interesses für MINT an Schulen stattfinden?

Mehrheit für Aktionstage und verpflichtende Praktika für Schüler*innen



Frage 1 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):
Sind Sie dafür oder dagegen, dass alle Schüler*innen, die folgende Schularten besuchen, an deutschlandweiten Aktionstagen teilnehmen, die ihr Interesse an technischen und naturwissenschaftlichen Berufen fördern sollen?
Frage 2 (einer zufällig ausgewählten Teilgruppe gestellt):
Sind Sie dafür oder dagegen, dass an weiterführenden Schulen (z.B. Realschulen oder Gymnasien) ein verpflichtendes Praktikum für alle Schüler*innen in einem technischen und naturwissenschaftlichen Beruf eingeführt werden soll?

Quelle: ifo Bildungsbarometer 2022. © ifo Institut

von digitalen Grund- als auch Spezialfähigkeiten als wichtig erachtet wird.

Neben der Lehre digitaler Fähigkeiten kann auch die Vermittlung von anderen Fähigkeiten, die in innovativen Branchen benötigt werden, wie zum Beispiel technische oder naturwissenschaftliche Fähigkeiten,

die Schüler*innen auf den Arbeitsmarkt der Zukunft vorbereiten. Ein Vorschlag, um Schüler*innen mit solchen Berufen vertraut zu machen, sind deutschlandweite Aktionstage, die das Interesse an technischen und naturwissenschaftlichen Berufen fördern sollen. 72% bzw. 79% der Deutschen sind dafür, dass solche Aktionstage an Grundschulen bzw. weiterführenden Schulen stattfinden (vgl. Abb. 21). Auch der weitgreifende Vorschlag, alle Schüler*innen an weiterführenden Schulen dazu zu verpflichten, ein Praktikum in einem technischen und naturwissenschaftlichen Beruf zu absolvieren, wird von einer Mehrheit (63%) unterstützt, während sich nur 21% gegen diese Maßnahme aussprechen. Damit zeigen die Deutschen eine hohe Bereitschaft, das Erlernen zukunftsorientierter Fähigkeiten stark im Schulsystem zu verankern.

ZUSAMMENFASSUNG

Die berufliche Realität in Deutschland befindet sich in stetigem Wandel, insbesondere aufgrund von neuen Technologien, die berufliche Profile stark verändern oder gar obsolet machen. Dieser Strukturwandel führt jedoch auch zu neuen Tätigkeitsfeldern, die Kompetenzen im Umgang mit den digitalen Technologien erfordern. Der beruflichen Weiterbildung wird hierbei oft eine Schlüsselrolle zugeschrieben, um einem Mismatch zwischen angebotenen und nachgefragten Qualifikationsprofilen vorzubeugen (vgl. Wissenschaftlicher Beirat beim BMWK 2022).

Um zu verstehen, wie die deutsche Bevölkerung über Weiterbildung und Strukturwandel denkt, hat das ifo Bildungsbarometer 2022 eine repräsentative Bevölkerungsstichprobe von über 4 000 Erwachsenen in Deutschland zu diesen Themen befragt. Obwohl über die Hälfte der Befragten im Allgemeinen mehr Personen auf der Verlierer- als auf der Gewinnerseite des Strukturwandels wahrnimmt, sieht sich nur ein gutes Viertel der Befragten selbst als Verlierer*in an. Ebenso erwarten knapp zwei Drittel einen erhöhten Bedarf an beruflicher Weiterbildung für Arbeitnehmer*innen allgemein, während nur knapp die Hälfte dies für die eigene Berufsgruppe voraussieht. In Bezug auf die eigene Weiterbildungsperspektive sind die Einschätzungen der Deutschen sowohl bei den von den Arbeitgeber*innen gebotenen Möglichkeiten als auch bei den empfundenen Notwendigkeiten sehr gespalten.

Fast drei Viertel der Deutschen sehen berufliche Weiterbildungen als gute Maßnahmen an, um dem Strukturwandel zu begegnen. Die Entscheidung darüber, welche Weiterbildungen absolviert werden, sollte nach Ansicht der Befragten vor allem durch die Arbeitnehmer*innen selbst getroffen werden, während die Kosten sowohl bei spezifischen als auch bei allgemeinen Weiterbildungen vor allem durch die Arbeitgeber*innen übernommen werden sollten. Deutliche Zustimmung zeigt sich für die staatliche Förderung von Betrieben, die Weiterbildungen ermöglichen, sowie

für Ausbildungsprämien und Weiterbildungsstipendien. Verschiedene Reformvorschläge bezüglich des Weiterbildungssystems, beispielsweise ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung aus einem Maßnahmenkatalog, Maßnahmen für eine erhöhte Vergleichbarkeit von Weiterbildungen oder verpflichtende jährliche Weiterbildungen für Personen in Berufen, die vom Strukturwandel besonders betroffen sind, treffen auf klaren Zuspruch. Auch eine Ausweitung von staatlichen Informationskampagnen wie dem Versand von Informationsbroschüren zum Thema Weiterbildung ist sehr erwünscht.

Digitale Kompetenzen werden von einer relativen Mehrheit für die wichtigste Fähigkeit gehalten, um mit dem Strukturwandel Schritt zu halten. Im Einklang damit wird auch im Schulbereich die Vermittlung von digitalen Grundfähigkeiten an Grund- und weiterführenden Schulen mehrheitlich befürwortet.

Insgesamt unterstützen die Deutschen zahlreiche Maßnahmen, die darauf abzielen, dem Strukturwandel und dem Fachkräftemangel durch umfangreichere Weiterbildung zu begegnen.

LITERATUR

- BMAS und BMBF – Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019), *Strategiepapier »Nationale Weiterbildungsstrategie«*, verfügbar unter https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/nws_strategiepapier_barrierefrei_de.pdf?__blob=publicationFile&v=1, aufgerufen am 11. Juli 2022.
- Dauth, W., S. Findeisen, J. Südekum und N. Woessner (2021), »The Adjustment of Labor Markets to Robots«, *Journal of the European Economic Association* 19(6), 3104–3153.
- Demary, V., L. Malin, S. Seyda und D. Werner (2013), *Berufliche Weiterbildung in Deutschland: Ein Vergleich von betrieblicher und individueller Perspektive*, Forschungsbericht Nr. 87 des Instituts der deutschen Wirtschaft, Köln.
- Grewenig, E., P. Lorgetporer, L. Simon, K. Werner und L. Wößmann (2018), »Can Online Surveys Represent the Entire Population?«, CESifo Working Paper 7222, München.
- Mokyr, J., C. Vickers und N. Ziebarth (2015), »The History of Technological Anxiety and the Future of Economic Growth: Is This Time Different?«, *Journal of Economic Perspectives* 29(3), 31–50.
- Müller, N. und F. Wenzelmann (2020), »Berufliche Weiterbildung – Teilnahme und Abstinenz«, *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 43(1), 47–73.
- OECD (2021), *Continuing Education and Training in Germany: Getting Skills Right*, OECD Publishing, Paris.
- Osiander, C. und G. Stephan (2018), »Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden«, *IAB-Forum*, verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/gerade-geringqualifizierte-beschaeftigte-sehen-bei-der-beruflichen-weiterbildung-viele-huerden/>, aufgerufen am 11. Juli 2022.
- Statistisches Bundesamt (2021), »Duale Berufsausbildung: Historischer Rückgang der Zahl neuer Ausbildungsverträge im Jahr 2020«, verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/08/PD21_379_212.html, aufgerufen am 11. Juli 2022.
- Van den Berg, G. J., C. Dauth, P. Homrighausen und G. Stephan (2019), »Informing Employees in Small and Medium Sized Firms About Training: Results of a Randomized Field Experiment«, IAB-Discussion Paper 22/2019, Nürnberg.
- Varian, H. (2020), »Automation Versus Procreation (aka Bots Versus Tots)«, *VoxEU*, verfügbar unter <https://voxeu.org/article/automation-versus-procreation-aka-bots-versus-tots>, aufgerufen am 11. Juli 2022.
- Weber, E. (2020), »Kurzarbeit in der Corona-Krise: Längere Bezugsdauer bei Qualifizierung der Beschäftigten«, *IAB-Forum*, verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/kurzarbeit-in-der-corona-krise-laengere-bezugsdauer-bei-qualifizierung-der-beschaeftigten/>, aufgerufen am 11. Juli 2022.
- Wissenschaftlicher Beirat beim BMWK – Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2022), *Die Zukunft der Arbeit in der digitalen Transformation*, BMWK, Berlin.
- Wößmann, L., F. Kugler, P. Lorgetporer und K. Werner (2016), »Denken Lehrkräfte anders über die Bildungspolitik als die Gesamtbevölkerung? Ergebnisse des ifo Bildungsbarometers 2016«, *ifo Schnelldienst* 69(17), 19–34.