

Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter



Weiterbildung bzw. lebenslanges Lernen besitzt in politischen und wissenschaftlichen Diskussionen einen zentralen Stellenwert. Begründet vor allem durch die demografische Entwicklung und den anhaltenden Trend zu wissensbasierten Gesellschaften werden national und international Bereitschaft und Fähigkeit der Individuen, sich kontinuierlich weiterzubilden, als essenzielle Bedingungen sowohl für ökonomische Entwicklung und Wettbewerbsfähigkeit von Volkswirtschaften als auch für die soziale Partizipation und Integration in einer alternden Gesellschaft angesehen.

Als zentraler Befund ist im Bildungsbericht 2006 der sich vergrößernde Widerspruch zwischen der ungebrochen starken politischen Programmatik zu Weiterbildung bzw. lebenslangem Lernen und der seit 1997 zu beobachtenden Abnahme der Beteiligung an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung konstatiert worden. Ob sich der Beteiligungsrückgang fortsetzt, stellt eine Hauptfrage der Fortschreibung dar. Mit ihr gleich bedeutsam erscheint das Problem der beträchtlichen sozialen Disparitäten in der Weiterbildungsbeteiligung. Wieweit sie sich verändern, vor allem aber, worin sie jenseits der klassischen sozialstrukturellen Merkmale des Bildungsstands, des Niveaus der Ausbildung und des Berufs- und Erwerbsstatus begründet sind, bildet die erweiterte Perspektive der Fortschreibung (G1 und G3).

Der besondere Wert der aktuellen Darstellung liegt in der Möglichkeit, auf neue internationale Surveys zurückgreifen zu können: auf den *Continuing Vocational Training Survey* von 2005 (CVTS3) als europaweite Unternehmensbefragung zur (beruflichen) Weiterbildung in der Wirtschaft sowie – neben dem Berichtssystem Weiterbildung (BSW) – auf den *Adult Education Survey* (AES) von 2007, der eine ebenfalls europaweite Individualbefragung zum Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung darstellt. Die deutschen Teile beider Surveys ermöglichen eine vertiefte Ausleuchtung der Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben

und Individuen nach ökonomischen, inhaltlichen und sozialstrukturellen Aspekten, und zwar in Bezug sowohl auf formalisierte Weiterbildung als auch für informelles Lernen (G1, G2 und G3). Der Rückgriff auf den CVTS3 bringt es mit sich, dass die betriebliche Weiterbildung in diesem Kapitel stark akzentuiert wird. Gerechtfertigt ist das auch dadurch, dass betriebliche Weiterbildung auch für das individuelle Weiterbildungsverhalten eine herausragende Bedeutung hat (G1).

In der wissenschaftlichen Diskussion wird seit Längerem die Unterscheidung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung mit Skepsis betrachtet. Ob berufliche oder private Interessen im Vordergrund stehen, entscheidet sich zumeist in der individuellen Nutzungsperspektive, nicht unbedingt im Bildungsangebot. Da vor dem Hintergrund von Arbeitsmarktunsicherheit und schnellem Wissensverschleiß berufliche Weiterbildung für Unternehmen und für Individuen zur Sicherung ihrer ökonomischen und beruflichen Handlungsfähigkeit wichtiger geworden ist, fokussiert der folgende Teil sehr stark auf berufliche Weiterbildung bzw. auf berufliche Kontexte der Nutzung von Weiterbildung (G1, G2, G3).

Ein weiterer wichtiger Akzent betrifft die verstärkte Berücksichtigung der altersspezifischen Teilnahme und Teilnahmeformen in der Weiterbildung, mit dem die aktuelle Diskussion über den Alterungsprozess der Gesellschaft und die Frage der Ausweitung der Lebensarbeitszeit nach oben aufgegriffen wird (G1).

Anforderungen an berufliche Qualifikationen und die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes steuern das Weiterbildungsverhalten von Individuen und Unternehmen. Deshalb wird der Frage nachgegangen, welche Arbeitsmarkterträge die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zeitigt. Da sich seit dem Bildungsbericht 2006 die Konjunktur erheblich verändert hat, lassen sich in der Fortschreibung auch konjunkturelle Einflüsse prüfen (G4).

Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung

Haupttendenz: Stagnation in der Weiterbildungsbeteiligung

Die bis zum Jahr 2004 (Bildungsbericht 2006) konstatierten rückläufigen Teilnehmerquoten an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung sind bis 2007 zum Stillstand gekommen. In Ostdeutschland lässt sich für die allgemeine Weiterbildung zwischen 2003 und 2007 sogar ein Anstieg um fünf Prozentpunkte verzeichnen; auch in der beruflichen Weiterbildung wird die Teilnahmequote des Jahres 2003 um drei Prozentpunkte übertroffen. Demgegenüber sind in Westdeutschland kaum Veränderungen wahrzunehmen (Abb. G1-1, Tab. G1-1A).

Auch an den sozialen Disparitäten in der Teilnahme an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung hat sich in den letzten Jahren kaum etwas verändert, die Beteiligungsmuster haben sich im letzten Jahrzehnt verfestigt:

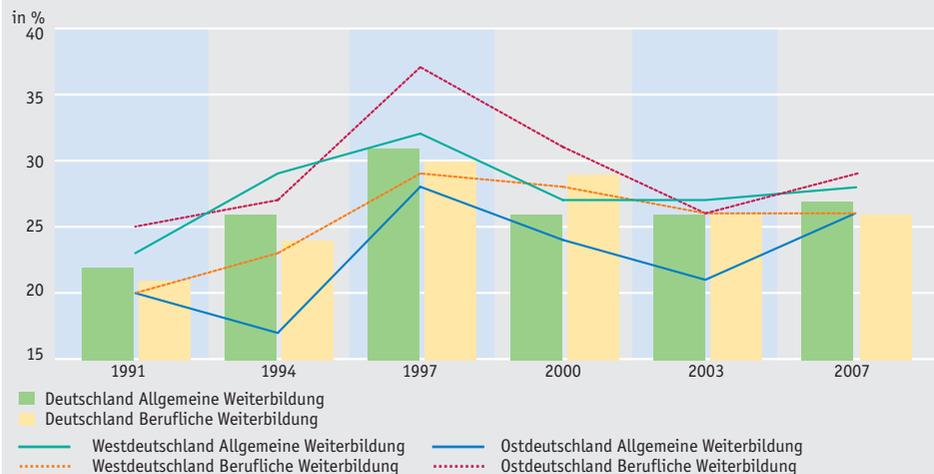
Soziale Disparitäten unverändert

- Nach Schulbildung ^M gruppiert sind die Beteiligungsquoten seit 1997 stabil und ist die Teilnahme der Gruppe mit dem höchsten allgemeinbildenden Abschluss, dem Abitur, immer noch doppelt so hoch wie bei der Gruppe mit niedriger Schulbildung (mit und ohne Hauptschulabschluss), obwohl die Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung mit Hochschulreife vom Höchststand 1997 etwas zurückgegangen ist. Die Abstufung zwischen Weiterbildungsteilnehmern mit höherer, mittlerer und niedriger Schulbildung gilt für allgemeine und berufliche Weiterbildung in ähnlicher Weise (Tab. G1-2A).
- Nach beruflichem Bildungsabschluss zeigt sich eine noch schärfere Polarisierung zwischen der höchsten und der niedrigsten Ausbildungsstufe. Bei der beruflichen Weiterbildung nehmen Personen mit Hochschulabschluss seit Jahren mindestens viermal so häufig an Weiterbildungen teil wie solche ohne Berufsausbildung (Tab. G1-3A).
- Auch nach beruflichem Status sind wenig Veränderungen in den Mustern der Weiterbildungsbeteiligung eingetreten. Die Beamten halten 2007 ihre Spitzenstellung in der Weiterbildung insgesamt mit 67% wie auch in der beruflichen Weiterbildung mit 50% (wenn hier auch gegenüber den Vorjahren um etwa zehn Prozentpunkte rückläufig). Ein Anstieg in der Weiterbildungsbeteiligung im Berichtszeitraum 2003

G
1

Leichter Anstieg der Weiterbildungsteilnahme in Ostdeutschland

Abb. G1-1: Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung 1991 bis 2007 im Ost-West-Vergleich (in %)



Quelle: TNS Infratest Sozialforschung, Berichtssystem Weiterbildung (BSW), vgl. Tab. G1-1A

bis 2007, der aus einer wieder stärkeren Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung resultiert (2007: 35%; 2003: 29%), ist bei den Selbstständigen zu beobachten (Tab. G1-4A).

Weiterbildungsteilnahme nach Weiterbildungstypen^M

Differenziert man die Weiterbildung nach Anlässen und subjektiven Zielsetzungen, dann wird deutlich, dass berufsbezogene Weiterbildungsinteressen in den Motiven der Teilnehmer die übergroße Mehrheit gegenüber privaten, nicht beruflich motivierten Weiterbildungszielen ausmachen, etwa im Verhältnis 4 : 1. Bei der berufsbezogenen Weiterbildung wiederum dominiert die betriebliche gegenüber individuell organisierter Weiterbildung, bei der man im Vergleich zur betrieblichen ein höheres Maß an Eigeninitiative voraussetzen darf, beträchtlich (Abb. G1-2). Dieser Sachverhalt zeigt, wie stark die Weiterbildungsteilnahme aktuell von betrieblichen Angeboten abhängig ist. Die Dominanz betrieblicher Weiterbildung erfordert Aufmerksamkeit gegenüber deren Qualität und Entwicklung.¹

Nach Altersgruppen zeigen sich zwischen den unterschiedlichen Weiterbildungstypen einige bemerkenswerte Unterschiede: Bei der individuell organisierten Weiterbildungsteilnahme liegt der Höhepunkt sowohl bei der berufsbezogenen als auch der privaten Weiterbildung bei der jüngsten Altersgruppe der 19- bis 29-Jährigen, um dann kontinuierlich abzufallen. Bei der betrieblichen Weiterbildung steigt die Teilnahme zur Haupterwerbsgruppe der 30- bis 49-Jährigen an, um dann bei den 50- bis 64-Jährigen unter das Niveau der jüngsten Gruppe abzufallen. Die Gemeinsamkeit aller drei Weiterbildungstypen liegt darin, dass die älteste Gruppe überall die deutlich niedrigsten Teilnahmequoten aufweist (Abb. G1-3). Dieser Befund ist zwar nicht überraschend, gleichwohl nicht trivial, zeigt er doch, dass in der Perspektive verlängerter Lebensarbeitszeit qualifikatorische Mängellagen auftreten können, wenn sie nicht längst vorhanden sind.

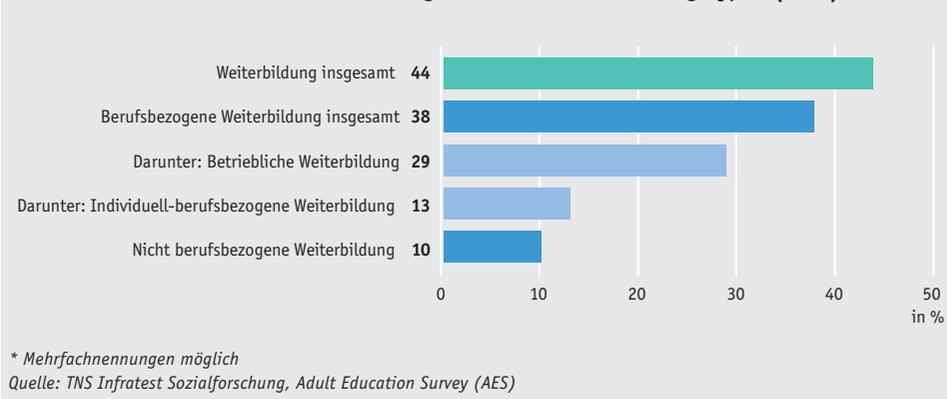
Geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den Altersgruppen treten nur begrenzt auf; vor allem bei der nicht berufsbezogenen Weiterbildung, bei der die Männer ab dem 30. Lebensjahr nur noch annähernd halb so starke Teilnahmequoten wie die Frauen aufweisen. Umgekehrt sind Frauen ab 30 Jahren deutlich weniger stark in der betrieblichen Weiterbildung präsent als die gleichaltrigen Männer (Tab. G1-5A). Die Gesamtweiterbildungsquote verdeckt die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der betrieblichen und bei der nicht berufsbezogenen Weiterbildung.

Berufsbezogene, vor allem betriebliche Weiterbildung dominiert

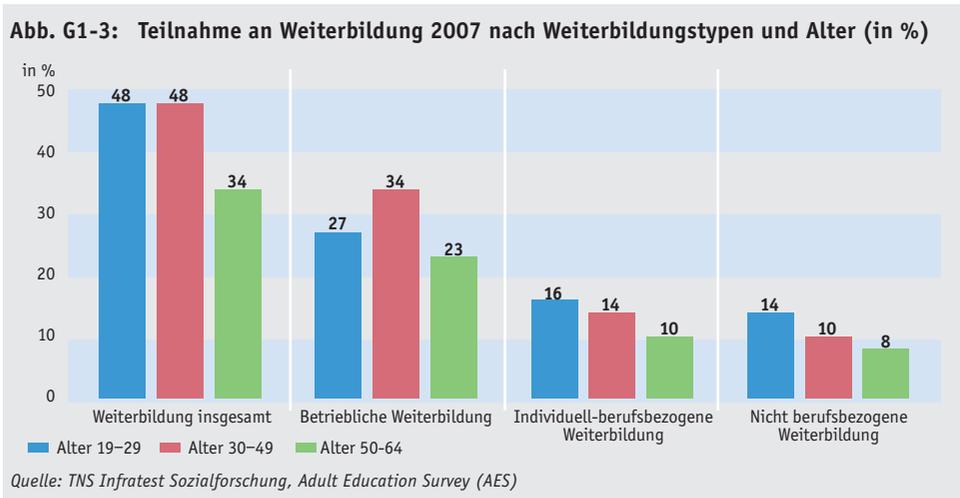
Altersspezifisch der Weiterbildungsteilnahme: die 50-Jahres-Grenze

Frauen stärker als Männer an der nicht berufsbezogenen, aber schwächer an der betrieblichen Weiterbildung beteiligt

Abb. G1-2: Teilnahme* an Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungstypen (in %)



¹ Der AES 2007 verwendet einen sehr extensiven Begriff betrieblicher Weiterbildung, in den auch eintägige Kurse oder Einarbeitungsseminare eingehen, was den sehr hohen Anteil betrieblicher an der gesamten berufsbezogenen Weiterbildung auch mit erklären kann.



Der Zeitaufwand für Weiterbildungsteilnahme

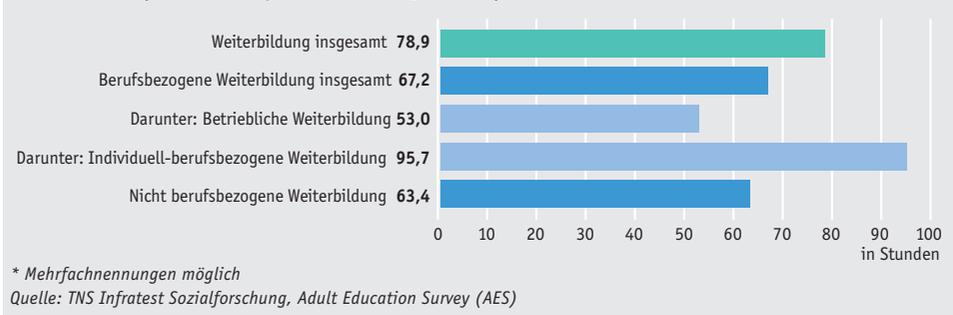
Weiterbildungsvolumen: annähernd jeder zweite Erwachsene zwei Wochen im Jahr

Die unterschiedlichen Weiterbildungstypen differieren beträchtlich nach Volumen, gemessen in Stunden je Teilnehmer pro Jahr. Der Durchschnittswert mit jährlich 79 Stunden pro Teilnehmenden bedeutet, dass bei einer Gesamtteilnehmerquote von 44% fast jeder zweite Erwachsene zwischen 19 und 65 Jahren in Deutschland jährlich etwa zwei Wochen für Weiterbildung aufwendet (Abb. G1-4). Den mit Abstand geringsten durchschnittlichen Stundenumfang weist die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung auf, er liegt über 40 Stunden niedriger als bei der individuellen beruflichen Weiterbildung, die mit 96 Stunden jährlich pro Person den höchsten Wert besitzt. Hier schlägt sich nieder, dass bei der betrieblichen Weiterbildung viele Kurzzeitveranstaltungen unter einem Tag mitzählen. Die nicht berufsbezogene Weiterbildung liegt mit 63 Stunden zwischen den beiden berufsbezogenen Weiterbildungsformen.

Auch bei Weiterbildungsvolumen Verringerung ab dem 50. Lebensjahr

Der Zeitaufwand für Weiterbildung variiert zwischen den Weiterbildungstypen, nach Alter ebenso wie Geschlecht. Die durchgängig höchsten Durchschnittswerten für Weiterbildung insgesamt weist die jüngste Altersgruppe auf, wobei die jungen Frauen das höchste Weiterbildungsvolumen zeigen. Der große Vorsprung der jüngsten Altersgruppe bei den individuellen beruflichen Weiterbildungsaktivitäten gegenüber den übrigen Formen lässt vermuten, dass Weiterbildung hier noch der Ergänzung der beruflichen Ausbildung dient. Auch beim Weiterbildungsvolumen liegt der Bruch bei den über 50-Jährigen, jedenfalls bei der berufsbezogenen Weiterbildung. Mit Blick auf sie lässt sich feststellen, dass Ältere nicht nur seltener beteiligt sind, sondern auch kürzere Weiterbildungszeiten aufweisen. Die geringste Abnahme im Altersverlauf lässt sich bei den nicht beruflichen Weiterbildungsaktivitäten

Abb. G1-4: Teilnahmestunden* in Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungstypen (in Stunden je Teilnehmer pro Jahr)



beobachten. Das Zeitvolumen liegt über alle Altersgruppen hinweg in etwa zwischen 60 und 70 Stunden pro Teilnehmer und Jahr (**Tab. G1-6A**). Erst im höheren Alter (65 bis 80 Jahre) sinkt das Weiterbildungsvolumen auf unter 50 Stunden (**Tab. G1-7A**).

Die Bedeutung wichtiger Einflussfaktoren für die Teilnahme an Weiterbildung

Die Prüfung des Gewichts zentraler Einflussfaktoren für die Teilnahme an Weiterbildung insgesamt mithilfe einer logistischen Regression **M**, die der Hauptdifferenzierungslinie zwischen strukturellen und subjektiv-biografischen Faktoren folgt, führt zu folgenden Befunden (**Tab. G1-8A**):

- Besonderes Gewicht für die Teilnahme an Weiterbildung insgesamt hat der Erwerbsstatus: Vollzeitbeschäftigte haben unter sonst gleichen Bedingungen eine sechsmal höhere Chance, an Weiterbildung teilzunehmen, als Nichterwerbspersonen. Gegenüber Arbeitslosen ist ihre Chance fast dreimal so hoch.
- Sobald man den Erwerbsstatus in das Modell einbezieht, verschwindet der geschlechtsspezifische Effekt. Die Benachteiligung von Frauen in der Weiterbildung wird offensichtlich primär über den Erwerbsstatus, nicht über Qualifikation oder andere Merkmale vermittelt.
- In der Analyse bestätigt sich bezogen auf das Alter der Befund der bivariaten Korrelation: Über 50-Jährige haben eine um 50% geringere Chance gegenüber den jüngeren Altersgruppen, an Weiterbildung teilzunehmen.
- Die Benachteiligung von Personen mit Migrationshintergrund wird zu einem erheblichen Anteil über Schulbildung und berufliche Qualifikation vermittelt, kann aber auch unter Kontrolle von Erwerbsstatus und beruflicher Position nicht restlos aufgeklärt werden. Personen ohne Migrationshintergrund besitzen eine 1,4-fach höhere Chance an Weiterbildung teilzunehmen. Genauere Analysen weisen auf migrationsspezifische Alters- und Erwerbsstatuseffekte hin.
- Bei der beruflichen Position haben un- und angelernte Arbeiter die schlechtesten Teilnahmechancen. Ihnen gegenüber haben Facharbeiter eine 1,5-fach bessere, Beamte eine 4-fach höhere Chance der Teilnahme an Weiterbildung.

Überragende Bedeutung des Erwerbsstatus für Weiterbildungsteilnahme

Alter, Migration und Qualifikationsniveau als weitere zentrale Faktoren

Mit Blick auf die berufsbezogene Weiterbildung ist die Erklärungskraft des Modells noch einmal deutlich höher. Die Effekte der benannten Faktoren gehen in die gleiche Richtung, im Fall des Erwerbsstatus so sehr, dass Vollzeitbeschäftigte gegenüber Nichterwerbspersonen eine 15-mal höhere Chance der Partizipation haben (**Tab. G1-9A**).

M Methodische Erläuterungen

Schulbildung

Die Kategorie *Niedrige Schulbildung* fasst im BSW in den westdeutschen Ländern die Personen mit und ohne Volks- oder Hauptschulabschluss, in den ostdeutschen Ländern ohne Abschluss, POS 8. Klasse oder Volksschulabschluss zusammen. Die Kategorie *Mittlere Schulbildung* schließt Personen mit Mittlerem Abschluss bzw. POS 10. Klasse, die Kategorie *Abitur* Personen mit Fach- oder Hochschulreife bzw. EOS 12. Klasse ein.

Weiterbildungstypen

Im Unterschied zu den im BSW gebräuchlichen Begriffen berufliche und allgemeine Weiterbildung unterscheidet AES zwischen berufsbezogener und nicht berufsbezogener Weiterbildung. Als berufsbezogen gilt die Teilnahme, wenn sie durch „überwiegend berufliches Interesse“ motiviert ist. Betriebliche Weiterbildung ist hier definiert als berufsbezogene Weiterbildung, die vom Arbeitgeber finanziell oder organisatorisch unterstützt wird. Dabei waren Mehrfachangaben möglich.

Logistische Regression

Der Effektkoeffizient kann als die Veränderung der Eintrittschancen eines Ereignisses interpretiert werden – hier der Teilnahme an Weiterbildung. Dabei bezieht sich der angegebene Faktor auf das Verhältnis einer Kategorie zur jeweiligen Referenzkategorie. Lesebeispiel zu **Tab. G1-8A**: Die Teilnahmechance an Weiterbildung ist für Personen mit Fach-/Hochschulreife unter sonst gleichen Bedingungen 2,06-mal höher als für Personen mit und ohne Hauptschulabschluss.

Berufliche Weiterbildungsangebote und -ausgaben von Unternehmen

Strukturell steigende Bedeutung betrieblicher Weiterbildung

In der arbeitsmarkt- und weiterbildungspolitischen Diskussion hat die betriebliche Weiterbildung an Bedeutung gewonnen. Vor dem Hintergrund steigender Unsicherheiten über Marktentwicklungen und des beschleunigten Wandels von Qualifikationsanforderungen kommt den privaten und öffentlichen Unternehmen wegen ihrer Nähe zum Arbeitsmarkt und zu den Arbeitsprozessen eine besonders wichtige Stellung in der Gestaltung der beruflichen Weiterbildungsangebote zu.

Weiterbildung von Unternehmen als strategische Option und berufliche Entwicklungschance für Beschäftigte

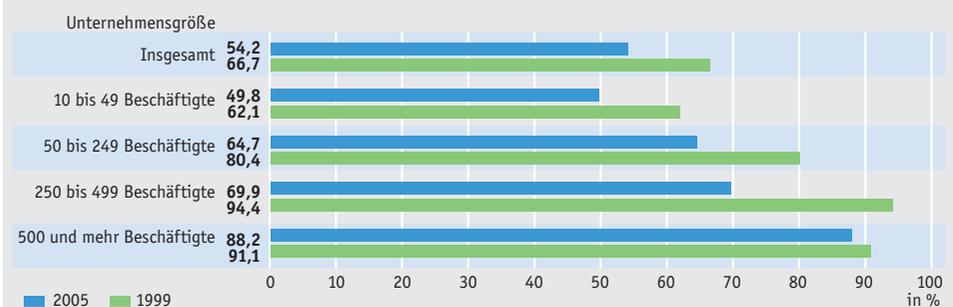
Die beruflichen Weiterbildungsangebote und -ausgaben der Unternehmen haben einen doppelten Charakter: Sie sind zum einen Ausdruck der strategischen Option von Unternehmen zur Deckung von manifestem oder erwartetem Qualifikationsbedarf, zum anderen repräsentieren sie für die Beschäftigten Gelegenheiten zur Sicherung ihrer Qualifikation oder zur Verbesserung ihrer beruflichen Entwicklungschancen. In Deutschland gewinnen beide Perspektiven ihre aktuelle Bedeutung durch das Zusammenfallen von demografischer Entwicklung und dem Trend zu einer wissensbasierten Ökonomie (A1 und A2). In der doppelten Perspektive von strategischer Option und Gelegenheitsstruktur sind die folgenden Befunde auf Basis der CVTS^M zur Entwicklung der Weiterbildungsangebote und -ausgaben von Unternehmen zu verstehen.

Differenzen in den Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen nach Größe und Branche

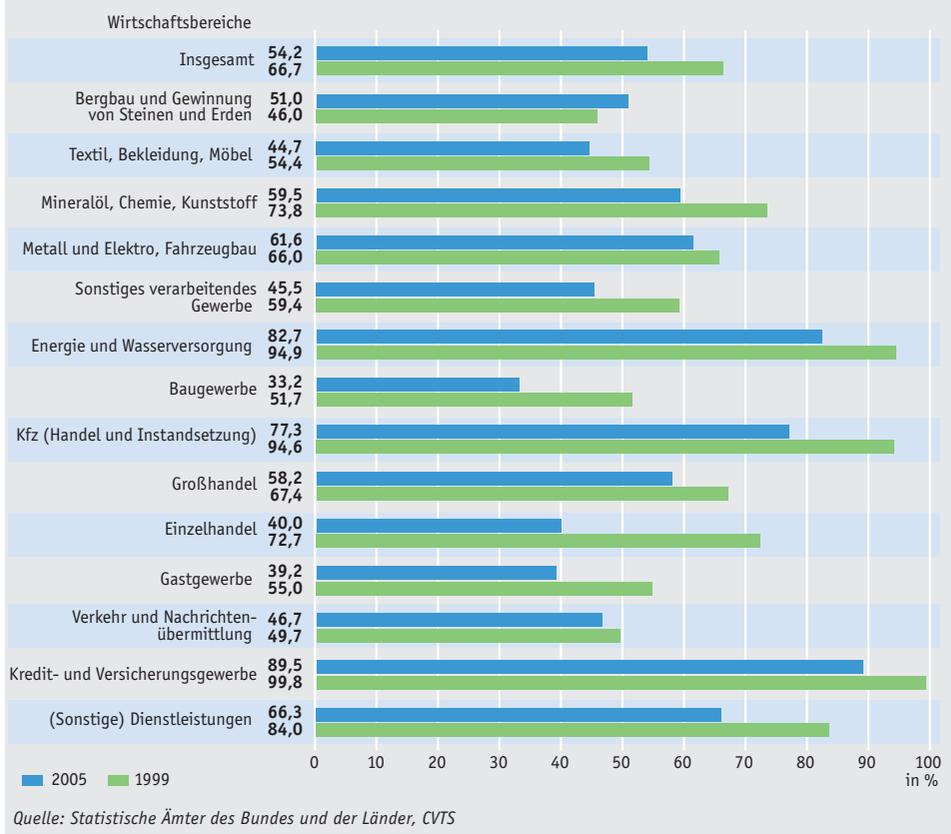
Relativ geringe Weiterbildungsaktivität in Kleinunternehmen

Die Weiterbildungsangebote und -ausgaben differieren nach Wirtschaftszweigen, Unternehmensgröße und anderen -merkmalen. Vor dem Hintergrund, dass die Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen zwischen 1999 und 2005 merklich gesunken ist (Abb. G2-1), weisen die mittleren und höheren Unternehmensgrößenklassen überdurchschnittlich hohe Anteile mit Weiterbildungsangeboten auf (ab 50 Beschäftigte aufwärts), allerdings deutlich gestaffelt nach Größe: Bei 88% der Großbetriebe (über 500 Beschäftigte) nahmen im Jahr 2005 Beschäftigte an Weiterbildungsveranstaltungen teil, während es in den beiden mittleren Unternehmensgrößenklassen bereits rund 20 Prozentpunkte weniger Unternehmen waren, die ihren Mitarbeitern Weiterbildungsangebote machten (Abb. G2-1). Der relativ niedrige Durchschnittswert aller Unternehmen mit Weiterbildungsangeboten von 54% ist auf das Verhalten der Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) zurückzuführen, von denen nicht einmal

Abb. G2-1: Anteile von Unternehmen mit Weiterbildungsangeboten 1999 und 2005 nach Unternehmensgröße (in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, CVTS

Abb. G2-2: Anteile von Unternehmen mit Weiterbildungsangeboten von 1999 und 2005 nach ausgewählten Wirtschaftsbereichen (in %)

jedes zweite Weiterbildungsaktivitäten ausweist. Im Ergebnis hat 2005 nicht einmal jeder dritte Beschäftigte (30%) in Deutschland an einer beruflichen Weiterbildungsveranstaltung von Unternehmen teilgenommen (Tab. G2-2A).

Bei den Wirtschaftszweigen kann man von einer klaren Polarisierung zwischen solchen mit hohen und mit niedrigen Anteilen von Unternehmen mit Weiterbildungsangeboten sprechen: Zum positiven Pol zählen das Kredit- und Versicherungsgewerbe, die sonstigen Dienstleistungen (unter denen technische und kaufmännische Forschungs-, Entwicklungs- und Beratungsleistungen einen Schwerpunkt bilden), Kfz-Handel und Instandhaltung sowie die Energie- und Wasserversorgung; am negativen Pol finden sich das Baugewerbe, das Gastgewerbe und der Einzelhandel (Abb. G2-2). Die erste Gruppe repräsentiert die eher wissensintensiven Branchen, die zweite eher Wirtschaftsbereiche mit hohen Anteilen gering qualifizierter Beschäftigter. Die Gegenüberstellung zeigt, dass 2005 allein nach dem Anteil von Unternehmen mit Weiterbildungsangeboten die Beschäftigten der weiterbildungsstärkeren Branchen im Durchschnitt doppelt so gute Chancen hatten, an betrieblichen Weiterbildungsangeboten partizipieren zu können, wie Mitarbeiter der weiterbildungsschwächeren Wirtschaftsbereiche^M.

Die Diskussion über die Entwicklung zur Wissensgesellschaft ist beherrscht von Vorstellungen über eine Erhöhung der Wissensintensität der Arbeit und eine Beschleunigung der Obsoleszenz beruflicher Wissensbestände. Daher sollte man erwarten, dass die Angebote an Weiterbildung in der Wirtschaft steigen. Die Realität entspricht nicht dieser Erwartung. Zwischen 1999 und 2005 sinkt der Anteil der Unternehmen, die ihren Mitarbeitern Weiterbildungsangebote^M offeriert haben,

Starke Polarisierung der Weiterbildungsaktivität von Unternehmen nach Branchen

Schlechte Weiterbildungschancen für Beschäftigte im Bau-, Gastgewerbe und Einzelhandel

Hoher Rückgang an Unternehmen mit Weiterbildungsaktivitäten in fast allen Branchen

Tab. G2-1: Intensitätsmerkmale für Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen mit Lehrveranstaltungen in den weiterbildungsstärkeren und -schwächeren Wirtschaftsbereichen 2005 (pro Jahr)

Merkmale der Weiterbildung	Wirtschaftsbereiche		
	Weiterbildungsstarke	Weiterbildungsschwache	Insgesamt
Teilnehmer an Lehrveranstaltungen der Beschäftigten (in %)	44,1	24,7	38,8
Teilnahmestunden an Lehrveranstaltungen je Beschäftigten (in Stunden)	14,5	5,6	11,5
Ausgaben für Lehrveranstaltungen je Beschäftigten (in Euro)	862	207	651
Anteil der Ausgaben für Lehrveranstaltungen an den Personalaufwendungen (in %)	2,2	0,8	1,6
Anteil der Teilnahmestunden für Lehrveranstaltungen an den Arbeitsstunden (in %)	1,02	0,36	0,74

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, CVTS

um etwa zwölf Prozentpunkte von zwei Drittel auf etwas mehr als die Hälfte aller Unternehmen (**Abb. G2-1**) und betrifft fast alle Branchen (**Abb. G2-2**).

Zur Intensität der Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen

Differenzierung der Weiterbildungsbeteiligung nach qualitativen Merkmalen

Die bloßen Anteilsszahlen von Unternehmen, die Weiterbildungsangebote bereitstellen, vermitteln einen ersten Eindruck von Gelegenheitsstrukturen und ihrer Entwicklung, sagen aber noch nichts über die Intensität aus, mit der Unternehmen Weiterbildung betreiben. Hierzu sind weitere Merkmale heranzuziehen, die Auskunft sowohl über die Partizipationschancen für die Belegschaften als auch über die strategische Relevanz von Weiterbildung für das Unternehmen geben.

Extreme Kostendifferenzen zwischen Unternehmensgruppen

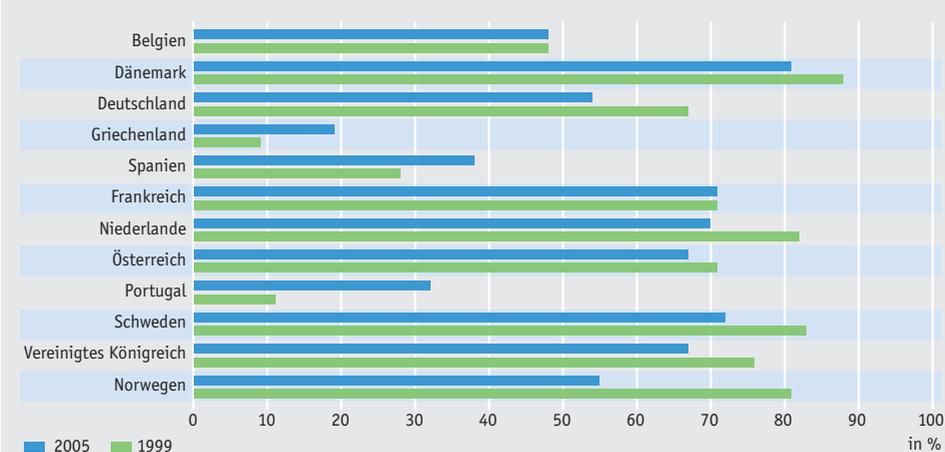
Erst der Blick auf die Intensitätskennziffern (**Tab. G2-1**) macht das Ausmaß der branchenspezifischen Differenzen sichtbar. Selbst bei beträchtlichen Differenzen innerhalb der Wirtschaftsbereiche mit der stärkeren Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen zeigen die beiden Kostengrößen – Weiterbildungsausgaben je Beschäftigten und Anteil an den Personalaufwendungen –, dass die formalisierte Weiterbildung (Lehrveranstaltungen^M) in diesen Branchen einen entschieden größeren strategischen Stellenwert für die Unternehmen hat als in den Branchen mit einer schwächeren Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen. Die Ausgaben je Beschäftigten sind in den weiterbildungsstarken Branchen im Durchschnitt viermal so hoch wie in den weiterbildungsschwächeren Branchen, die Ausgaben für Weiterbildung an den Personalaufwendungen sind etwa dreimal so hoch (**Tab. G2-1**).

Entsprechend unterschiedlich stellt sich die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in den Unternehmen dar. Bei den weiterbildungsstärkeren Branchen haben im Durchschnitt fast doppelt so viele Beschäftigte die Chance, an Weiterbildungsveranstaltungen teilzunehmen, wie bei den weiterbildungsschwächeren, und die verbrachte Zeit in Weiterbildungsveranstaltungen war zugleich doppelt so hoch (**Tab. G2-1**).

Starke branchenspezifische Disparitäten in der Intensität der Weiterbildungsaktivität und in den Teilhabechancen für Beschäftigte

Hinsichtlich der Teilhabechancen von Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung sind extreme branchenspezifische Disparitäten sowohl nach Quantität als auch Qualität der Weiterbildungsangebote zu konstatieren. Diese Disparitäten haben wenig mit der Unternehmensgröße zu tun (**Tab. G2-3A** für 1999 und **Tab. G2-4A** für 2005).

Ein zentrales Differenzierungsmerkmal für die Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen bildet der Grad ihrer Innovationsaktivitäten^M. Unternehmen, die im Erhebungsjahr Produkt- oder Prozessinnovationen eingeführt haben, weisen durchgängig nach allen Merkmalen eine höhere Weiterbildungsintensität auf (**Tab. G2-5A**).

Abb. G2-3: Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsmaßnahmen in ausgewählten EU-Staaten 1999 und 2005 (in %)

Quelle: Eurostat, CVTS

Deutsche Unternehmen im internationalen Vergleich

Im internationalen Vergleich mit anderen europäischen Staaten nimmt Deutschland bei der Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmen einen Platz in der unteren Mitte ein, deutlich hinter Ländern wie Dänemark, Schweden, Frankreich und dem Vereinigten Königreich (**Abb. G2-3**).

Bei allen weiterbildungsstarken Ländern geht die Unternehmensbeteiligung zwischen 1999 und 2005 wie in Deutschland deutlich zurück. Der Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen, liegt deutlich unter dem Anteil der Unternehmen. In Deutschland sind es gerade 30%, womit die Bundesrepublik auch hier in der unteren Mitte liegt (**Tab. G2-6A**).

Deutsche Unternehmen 2005 im internationalen Mittelfeld

M Methodische Erläuterungen

CVTS

Die Daten des Indikators für 2005 basieren auf der im Jahr 2006 durchgeführten „Dritten Europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung“ (CVTS3 – Third Continuing Vocational Training Survey), für 1999 auf CVTS2. In Deutschland wurden dafür Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen C-K und O der NACE Rev. 1.1 mit zehn und mehr Beschäftigten von den Statistischen Landesämtern und dem Statistischen Bundesamt befragt.

Bei allen Weiterbildungsaktivitäten im Sinne von CVTS handelt es sich um vorausgeplantes, organisiertes Lernen. Zu den Merkmalen der Weiterbildung in Unternehmen gehört weiter, dass sie vollständig oder teilweise von Unternehmen finanziert wird.

Die Aussagen in diesem Indikator beziehen sich ausschließlich auf Weiterbildung durch *Lehrveranstaltungen in der Form von Lehrgängen, Kursen und Seminaren* (Frageformulierung), die Unternehmen für ihre Beschäftigten durchgeführt haben.

Weiterbildungsstarke und weiterbildungsschwache Wirtschaftsbereiche/Branchen

Der Extremgruppenvergleich der Branchen mit stärker oder schwächer in Weiterbildung aktiven Unternehmen umfasst die im Jahr 2005 jeweils vier stärksten und schwächsten Wirtschaftsbereiche (bei einer Zusammenfassung der Wirtschaftsbereiche entsprechend der NACE 20-Einteilung zu 14 Positionen).

Interne und externe Lehrveranstaltungen

Lehrveranstaltungen in Form von Lehrgängen, Kursen und Seminaren dienen ausschließlich der betrieblichen Weiterbildung und finden vom Arbeitsplatz räumlich getrennt statt. Liegt die Verantwortung für Ziele, Inhalte und Organisation beim Unternehmen selbst, handelt es sich um interne Lehrveranstaltungen. Werden Lehrveranstaltungen von externen Trägern auf dem freien Markt angeboten, handelt es sich um externe Lehrveranstaltungen.

Weiterbildungsangebote

Bei den Angaben zu den Teilnehmern sind die Beschäftigten jeweils nur einmal gezählt, unabhängig davon, an wie vielen Lehrveranstaltungen sie im Laufe des Jahres 2005 teilgenommen haben. Teilnahmestunden sind alle Stunden, die Teilnehmer aus dem Unternehmen in Lehrgängen, Kursen und Seminaren verbracht haben.

In den Ausgaben für Lehrveranstaltungen sind direkte und indirekte Weiterbildungskosten enthalten. Bei den direkten Kosten handelt es sich z. B. um Kosten für externe Dozenten oder Reisekosten, Spesen und Tagegeld. Die Personalausfallkosten, d. h. die Lohnkosten der Teilnehmer, stellen die indirekten Kosten der betrieblichen Weiterbildung dar.

Innovationsaktivitäten

Einführung neuer oder verbesserter Produkte/Dienstleistungsangebote bzw. Verfahren durch die Unternehmen.

Informelles Lernen Erwachsener

Informelles Lernen als Resultat von Gelegenheitsstrukturen und individuellen Verhaltensdispositionen

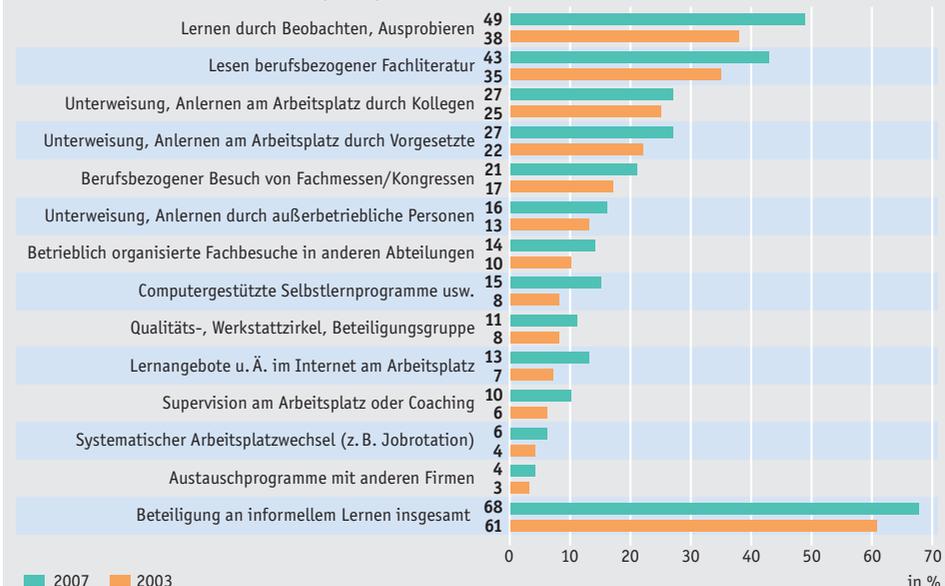
Es ist ein anerkannter Sachverhalt und in seiner bildungspolitischen Bedeutung breit diskutierter Sachverhalt, dass Menschen nicht allein in organisierter und nach pädagogischen Standards systematisierter Weiterbildung lernen, sondern dass vielmehr Bereitschaft und Kompetenz für lebenslanges Lernen in erheblichem Maße von den Lernchancen abhängig sind, die Individuen in ihrem Alltagsleben außerhalb organisierter Lernprozesse wahrnehmen (können). Im Anschluss an die EU-Kommission wird informelles Lernen ^M als Lernaktivitäten begriffen, die nicht durch Bildungseinrichtungen organisiert, sondern von Individuen selbst wahrgenommen oder in beruflichen und anderen sozialen Kontexten erfahren werden – jedoch ohne zufälliges oder beiläufiges Lernen. Informelle Lernaktivität Erwachsener entspringt nicht einfach individuellen Lerndispositionen, sondern ist auch auf Gelegenheitsstrukturen in Arbeits- und Lebenskontexten zurückzuführen. Deswegen werden im Folgenden beide Seiten informellen Lernens, die individuelle und die strukturelle, anhand arbeitsbezogenen informellen Lernens auf individueller Ebene und in Unternehmen aufgegriffen.

Informelles Lernen von Individuen

Zwischen 2003 und 2007 nimmt nicht nur insgesamt die Beteiligungsquote an informellem beruflichen Lernen um sieben Prozentpunkte zu, es steigen auch alle in der Individualbefragung des Berichtssystems Weiterbildung (BSW) erfassten Formen informellen Lernens in der Arbeit signifikant an. Auch wenn ein Großteil von ihnen immer noch nur von wenigen praktiziert wird (Abb. G3-1), könnte sich in dem durchgängigen Anstieg die Zunahme wissens- und kommunikationsintensiver Arbeitsformen andeuten, die durch Lernprozesse *on the job* und durch individuelle Anpassungsleistungen zu bewältigen sind. Hierfür steht insbesondere die Verdopplung des Anteils derjenigen Beschäftigten, die am Arbeitsplatz mithilfe von mediengestützten Selbstlernprogrammen ihre berufliche Kompetenz erhalten und erweitern.

Durchgängiger Anstieg bei allen Formen informellen Lernens

Abb. G3-1: Beteiligung Erwerbstätiger am informellen beruflichen Lernen 2003 und 2007 nach Lernformen (in %)



Quelle: TNS Infratest Sozialforschung, Berichtssystem Weiterbildung (BSW) ^M

Die Verteilung der Teilhabe nach sozial- und beschäftigungsstrukturellen Merkmalen zeigt im Gesamtdurchschnittswert zwar keine ebenso starken Polarisierungen wie bei der Teilhabe an formalisierter Weiterbildung (vgl. G1), lässt aber doch klare Abstufungen erkennen, die umso größer werden, je mehr man Einzelmerkmale und nicht mehr nur den Gesamtdurchschnitt betrachtet: Nach Schulbildung gibt es ein eindeutiges Gefälle von Abitur über mittlere bis zur niedrigen Schulbildung. Das Gefälle ist nach beruflicher Qualifikation im Spektrum zwischen Hochschulabschluss und fehlendem beruflichen Abschluss noch größer. Nach Berufsstatus partizipieren Arbeiter deutlich weniger an informellen Lernformen als Angestellte, Beamte und Selbstständige (Tab. G3-1A).²

Starke selektive Teilhabe an informellem Lernen nach Bildungs- und Qualifikationsstand sowie Beschäftigtenstatus

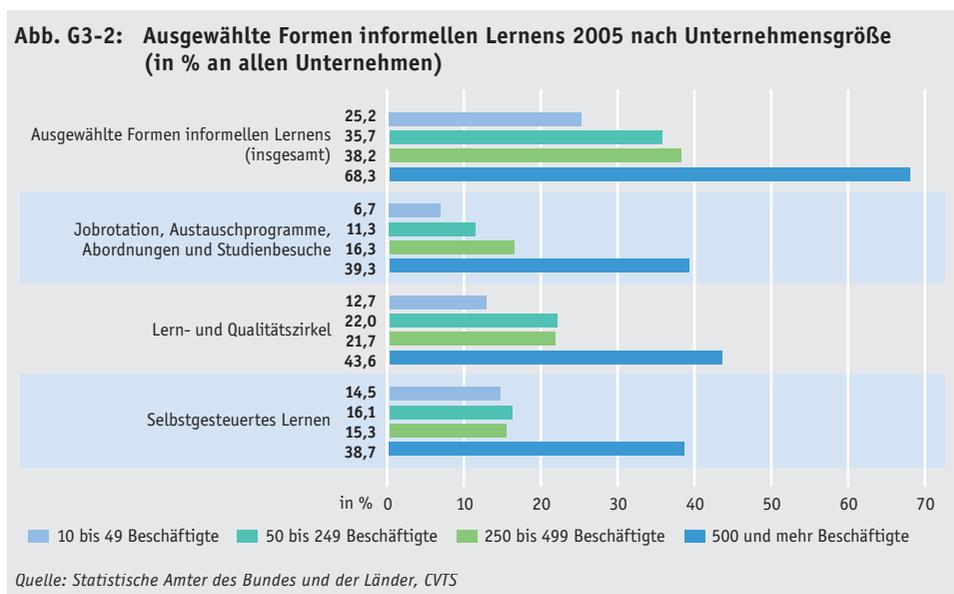
Informelles Lernen in Unternehmen

Dass informelles Lernen stark von Gelegenheitsstrukturen abhängig ist, wird dadurch bestätigt, dass die von Unternehmen bereitgestellten Formen informellen Lernens stark nach Wirtschaftsbereichen variieren. Bei einem insgesamt hohen Durchschnittswert für informelle Lerngelegenheiten von 66% (Abb. G3-3A und Tab. G3-2A) reicht die Streubreite zwischen den Wirtschaftsbereichen von 51% (Verkehr und Nachrichtenübermittlung u. a.) bis 98% (Kredit- und Versicherungsgewerbe). Beschäftigte des Kredit- und Versicherungsgewerbes haben im Durchschnitt eine beinahe doppelt so gute Chance, in ihrer Arbeit an informellen Lernaktivitäten beteiligt zu sein, wie Beschäftigte aus dem Wirtschaftszweig Verkehr und Nachrichtengewerbe oder auch dem Gastgewerbe.

Starke branchenspezifische Unterschiede bei betrieblichen Gelegenheiten

Neben der Branchenzugehörigkeit spielen Unternehmensgröße und Innovationsaktivitäten von Unternehmen eine Rolle bei der Verteilung von arbeitsbezogenen Gelegenheiten informellen Lernens. In aufsteigender Linie nehmen die Gelegenheiten zu, wenn man sich auf die lernintensiven Formen informellen Lernens bezieht (Abb. G3-2). Die kleineren Unternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) weisen den niedrigsten, die Großunternehmen (mit mehr als 500 Beschäftigten) mit über 68% den höchsten Anteil auf.

Größe und Innovativität von Unternehmen als Bedingung für Lernangebote



² Auf hohe Komplementarität zwischen informellem Lernen und Teilnahme an formalisierter Weiterbildung war im Bildungsbericht 2006 (S. 132) bereits hingewiesen worden.

Einen gravierenden Unterschied für arbeitsintegrierte Lernmöglichkeiten macht der Innovationsgrad eines Unternehmens aus, d.h., ob es jenem Viertel aller Unternehmen zuzurechnen ist, die im Befragungsjahr neue Produkte/Dienstleistungen oder Verfahren eingeführt haben (**Abb. G3-4A**). Ohne genaue Kausalitäten bestimmen zu können, spricht der Unterschied zwischen den Unternehmenstypen für einen starken Zusammenhang zwischen informellem Lernen bzw. der dahinterstehenden Unternehmenskultur und der Innovationsfähigkeit von Unternehmen.

M Methodische Erläuterungen

Informelles Lernen Erwachsener

Für das informelle Lernen Erwachsener existiert in der nationalen Weiterbildungsforschung keine einheitliche Begrifflichkeit. Mit der Klassifikation von Lernaktivitäten (Europäische Kommission 2006: CLA-Classification of learning activities, Luxemburg) hat die Europäische Kommission ein Instrument geschaffen, das operationale Definitionen der Lernaktivitäten umfasst. Der hier verwandte Begriff des informellen Lernens ist von formaler und non-formaler Bildung in institutionellen, pädagogisch organisierten Veranstaltungen abgegrenzt.

BSW und CVTS

Die Daten für 2005 basieren auf der im Jahr 2006 durchgeführten *Dritten Europäischen Erhebung über die berufliche Weiterbildung* (CVTS3 – Third Continuing Vocational Training Survey). In Deutschland wurden dafür Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen C-K und O der NACE Rev. 1.1 mit 10 und mehr Beschäftigten befragt.

Die individuellen Lernaktivitäten basieren auf der zuletzt im Jahr 2007 durchgeführten Erhebung *Berichtssystem Weiterbildung* (BSW). Das BSW operationalisiert informelles Lernen über 13 Merkmale (**Abb. G3-4**). Die Ergebnisse von CVTS und BSW sind nicht direkt vergleichbar, da sie sich in der Erhebungseinheit (Unternehmen bzw. Personen), in den Erhebungsjahren und in der Definition informellen Lernens unterscheiden.

Arbeitsmarkterträge beruflicher Weiterbildung

Arbeitsmarkterträge beruflicher Weiterbildung sind schwer zu erfassen. Für die große Mehrheit beruflicher Weiterbildungsformen liegen nicht zuletzt deswegen auch keine Daten vor. Weder für die vielfältigen individuellen beruflichen Weiterbildungsaktivitäten noch für das breite Spektrum der von Unternehmen initiierten oder organisierten Weiterbildungsangebote lassen sich Arbeits- und Arbeitsmarkterträge indikatoren gestützt präsentieren. Hierzu liegen allenfalls subjektive Selbsteinschätzungen des Nutzens von Bildungsmaßnahmen durch die Teilnehmer vor, wie sie im AES 2007 erhoben wurden, deren Validität in der wissenschaftlichen Diskussion aber als nicht sehr hoch bewertet wird.

Im Bildungsbericht 2006 wurde eine Konzentration auf den Bereich der von der Bundesagentur für Arbeit (BA) in ihrem Programm zur *Förderung der beruflichen Weiterbildung* (FbW) durchgeführten Maßnahmen vorgenommen. Sie dienen vor allem dazu, Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen wieder in Beschäftigung einzugliedern bzw. nicht arbeitslos werden zu lassen. Diese Maßnahmen repräsentieren zurzeit den wohl kostenaufwendigsten und quantitativ bedeutsamsten Block institutionalisierter beruflicher Weiterbildung.³

Ihr Arbeitsmarktertrag lässt sich an einem zentralen Merkmal, der Wiedereingliederung in Beschäftigung, messen. Im Bewusstsein der Beschränkung auf dieses Merkmal für Arbeitsmarkterträge wird die Zeitreihe des ersten Berichts fortgeschrieben, nicht zuletzt unter dem Gesichtspunkt des Konjunkturaufschwungs.

Konzentration auf Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit

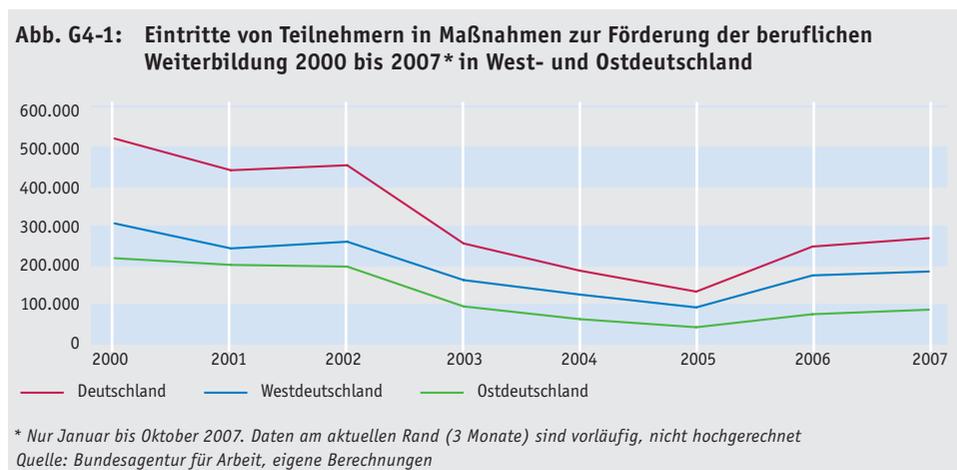
Veränderungen durch konjunkturellen Aufschwung?

Verteilung nach Maßnahmetypen

Wie **Abb. G4-1** zeigt, hat – wesentlich bedingt durch eine starke Konzentration der Fördermittel der BA (vgl. **B1**) und steigende Qualitätsstandards für die Bewilligung von Maßnahmen – die Zahl der Eintritte in FbW-Maßnahmen zwischen 2000 und 2005 geradezu dramatisch um 75% abgenommen. Auffällig ist, dass sich seit dem Tiefstand 2005 bis 2007 die Eintritte verdoppelt haben, sodass Ende 2007 das Niveau der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von 2003 wieder erreicht wird. Der Anstieg verläuft in Ost- und Westdeutschland in etwa gleich.

Unter qualitativen Gesichtspunkten setzt der Neuanstieg der Weiterbildungsbeteiligung den seit 2000 beobachtbaren Trend zu Kurzzeitmaßnahmen (unter sechs

Trend zu Kurzzeitmaßnahmen ungebrochen



³ Vgl. Bildungsbericht 2006, S. 133

Monaten) fort. Dieser Maßnahmetyp erhöht seinen Anteil zwischen 2004 und 2007 um 17 Prozentpunkte, während der Anteil der sechs- bis zwölfmonatigen Maßnahmen um 3 Prozentpunkte, der der Langzeitmaßnahmen (über zwölf Monate) sogar um 14 Prozentpunkte schrumpft (Tab. G4-1A). Mit Blick auf die Anteilsgrößen 2007 (78% Kurzzeitmaßnahmen gegenüber 40% in 2000) kann man in der längerfristigen Entwicklung eine Tendenz zu kurzfristiger Arbeitsmarktanpassung sehen, die auch im Konjunkturaufschwung anhält. Berufliche Umorientierungen scheinen damit allerdings kaum möglich.

Erfolg der Maßnahmen: Eingliederungsbilanz

Der Erfolg der Maßnahmen wird im Folgenden am Erwerbsstatus nach Abschluss der Maßnahme, der in zwei Zeitintervallen – einen und sechs Monate nach Maßnahmeabschluss – erhoben wird, gemessen (Verbleibsstatus ^M). Die Verlaufskurven für beide Zeitpunkte und im Zeitverlauf weisen eine ähnliche Struktur auf, allerdings auf unterschiedlichem Niveau (Abb. G4-2).

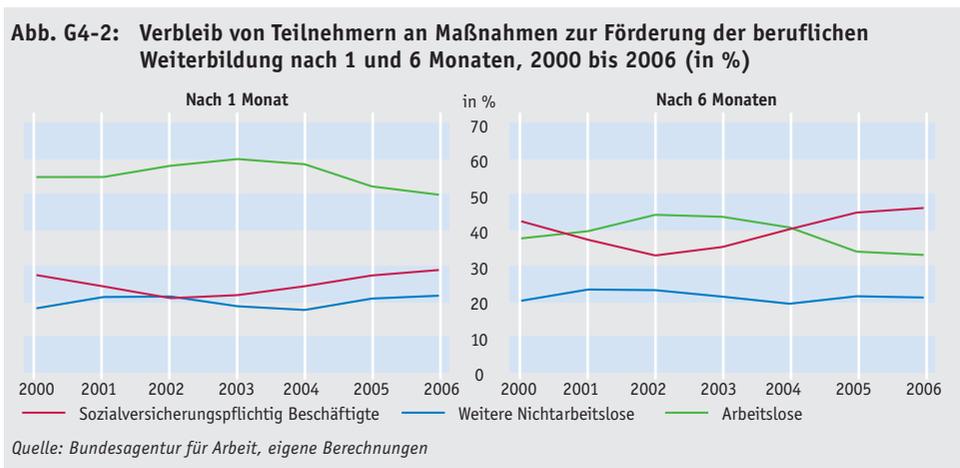
Günstigere Eingliederungsbilanz nach sechs Monaten

Die Verläufe sechs Monate nach Maßnahmeende zeigen höhere Eingliederungsquoten ^M und machen deutlich, dass ein Teil der Arbeitslosigkeit direkt nach der Maßnahme als Übergangsarbeitslosigkeit angesehen werden kann, aber eben auch nur ein Teil. 33% bleiben auch nach sechs Monaten arbeitslos, während der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 2004 und 2006 um etwa ein Siebtel von 40 auf 46% ansteigt (Abb. G4-2). Insgesamt differieren die Eingliederungsquoten stark nach Arbeitsagenturbezirken (Tab. G4-3A). Relativ gesehen steigt in Ostdeutschland sowohl der Beschäftigtenanteil etwas stärker, wie auch der Arbeitslosenanteil etwas mehr abnimmt als im Westen (Tab. G4-2A).

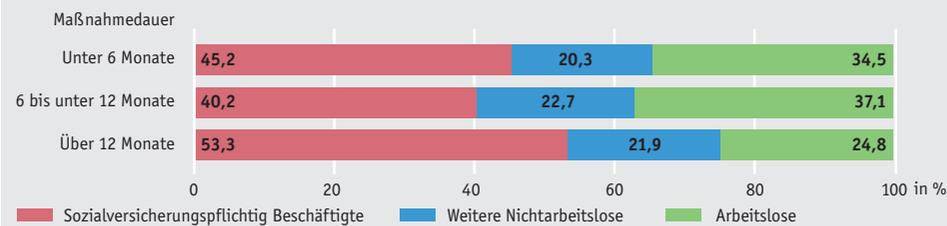
Traditionelle Ungleichheitsmuster bei Arbeitsmarkterträgen auch im konjunkturellen Aufschwung

Trotz begrenzter Verschiebungen bleiben die traditionellen Ungleichheitsmuster bei den Arbeitsmarkterträgen zwischen den Geschlechtern, den Altersgruppen und zwischen Regionen im Betrachtungszeitraum relativ stabil.

Im Hinblick auf die Eingliederungsquoten erscheint die Verlagerung zu Kurzzeitmaßnahmen ambivalent. Gegenüber den Langzeitmaßnahmen (zwölf Monate und mehr) weisen sie eine deutlich niedrigere, gegenüber den sechs- bis zwölfmonatigen Maßnahmen aber eine um fünf Prozentpunkte höhere Eingliederungsquote nach sechs Monaten auf (Abb. G4-3). Insbesondere für ältere Arbeitnehmer zeitigen die Langzeitmaßnahmen deutlich bessere Erfolge als die kurzen und mittellangen Maß-



2 vgl. auch Biewen, M., Fitzenberger, B. u. a. (2007), Which program for whom? Evidence on the comparative effectiveness of public sponsored training programs in Germany, <ftp://ftp.zew.de/pub/zew-does/dp/dp07042.pdf> [Adresse z. T. unlesbar]

Abb. G4-3: Verbleib von Teilnehmern an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung 2006 nach Maßnahmedauer

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

nahmen. Fällt bei Letzteren die Vermittlungsquote mit zunehmendem Alter stark ab, so bleibt sie bei den Langzeitmaßnahmen relativ stabil (Tab. G4-4A).²

Der deutliche Anstieg der Eintritte in FbW-Maßnahmen 2006 und 2007 lässt sich als Ausdruck einer prozyklischen Weiterbildungspolitik der BA im Konjunkturaufschwung interpretieren. Diese Politik setzt im Wesentlichen auf Kurzzeitmaßnahmen für erheblich mehr Arbeitskräfte als im Zeitraum 2003/04, ohne allerdings das Niveau von 2000 wieder zu erreichen – es bleibt ca. 50% unter ihm. Auch wenn gemessen am Kriterium der Maßnahmedauer eine Verbesserung in der beruflichen Weiterbildung im Konjunkturaufschwung nicht feststellbar ist, verbessern sich die Arbeitsmarkterträge für die Maßnahmeteilnehmer, bleiben aber immer noch deutlich unter der in der *Eingliederungs- und Maßnahmeverbleibprognose* (Hartz I) anvisierten Zielmarke von 70%.

Prozyklische Weiterbildungs politik der BA

Begrenzter Anstieg der Arbeitsmarkterträge

M Methodische Erläuterungen

Förderung der beruflichen Weiterbildung

Die hier ausgewiesenen Daten beziehen sich auf die Förderung nach § 77 SGB III und Anteilen nach § 16 SGB II mit Datenstand Oktober 2007. Abweichend vom Betrachtungszeitraum in amtlichen Eingliederungsbilanzen (Juli bis Juni) sind hier Jahreszahlen (Januar bis Dezember) dargestellt. Die Verbleibsuntersuchung der Bundesagentur für Arbeit enthält Angaben aus der Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik. Widersprüche zwischen beiden Datenquellen (zugleich beschäftigt und arbeitslos gemeldet) wurden zugunsten der Angaben in der Beschäftigtenstatistik aufgelöst. Seit der Darstellung im Bildungsbericht 2006 kam es zu einer Aktualisierung der Daten, weshalb es insbesondere bei den Verbleibszahlen zu geringen Abweichungen kommt.

Verbleibsstatus

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte enthalten auch Personen, die zugleich arbeitslos gemeldet sind; es handelt sich dabei um geförderte Beschäftigung (z.B. ABM, SAM). *Weitere Nichtarbeitslose* beinhalten z.B. Beamte, Selbstständige, Personen in Ausbildung oder Nichterwerbspersonen. Als *arbeitslos* gilt hier, wer bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitslos gemeldet ist.

Eingliederungsquote

Die Eingliederungsquote ist definiert als der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter an allen recherchierbaren Austritten sechs Monate nach Beendigung der Teilnahme. Mit Arbeitslosenquote wird der Anteil der arbeitslos Gemeldeten bezeichnet.

Perspektiven

Die bereits im Bildungsbericht 2006 konstatierte Diskrepanz zwischen der öffentlichen Diskussion über die Relevanz von Weiterbildung bzw. lebenslangem Lernen und den individuellen und betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten hat sich in der Zwischenzeit beim individuellen Verhalten nur wenig verändert, in Bezug auf die Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen eher noch verschärft. Die individuelle Weiterbildungsbeteiligung verharrt in den letzten Jahren auf dem relativ niedrigen Niveau von 2003. Vor allem scheint es nicht gelungen zu sein, die bisher eher weiterbildungsfernen Gruppen mit niedriger Schulbildung und niedrigem beruflichen Status stärker zu mobilisieren (G1).

Im Zuge der Debatten über die demografische Entwicklung und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit steht die Frage des Erhalts und der Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen vor allem der älteren Beschäftigtengruppen auf der Tagesordnung. Neben den Angeboten öffentlich finanzierter Weiterbildungseinrichtungen steht hier vor allem das Weiterbildungsverhalten der Unternehmen an vorderster Stelle, da sich in ihnen der qualifikatorische Wandel in der Erwerbsarbeit am unmittelbarsten vollzieht.

Die hierzu ernüchternd stimmende Nachricht aus der jüngsten europaweiten Unternehmensbefragung (CVTS) besagt, dass mit Ausnahme weniger kleinerer Staaten das Weiterbildungsangebot der Unternehmen zwischen 1999 und 2005 zurückgeht. In Deutschland ist für den Zeitraum ein merklicher Rückgang quer durch alle Branchen und Unternehmensgrößen zu beobachten, sodass 2005 nur noch gut die Hälfte der Unternehmen Weiterbildungsangebote macht – gegenüber zwei Dritteln noch sechs Jahre vorher (G2). Die auf den ersten Blick im Widerspruch zu den immer wieder in Wissenschaft und Arbeitsmarktpolitik hervorgehobenen steigenden Anforderungen an Wissen und schnellem Wechsel der beruflichen Kompetenzen stehenden Befunde verlangen nach weiterer Klärung der Ursachen. Gegenwärtig zeichnet sich bei den betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten eine Polarisierung nach Beschäftigtenstruktur ab, da die

Unternehmen, die weiterhin in der Weiterbildung engagiert bleiben, ihre Aktivitäten sogar zu intensivieren scheinen. Eine solche drohende Spaltung ist nicht allein sozial problematisch. Sie könnte auch ökonomische Probleme der Qualifikationsversorgung aufwerfen, weil die interindustrielle Mobilität der Arbeitskräfte beeinträchtigt werden könnte.

Offensichtlich gelingt es auch der BA nur begrenzt, selbst in konjunkturell günstigen Zeiten die Arbeitsmarkteffektivität ihrer Maßnahmen zur Förderung beruflicher Weiterbildung nachdrücklich zu steigern, soweit man Effektivität an den Eingliederungsquoten in Beschäftigung ablesen kann (G4).

Beim individuellen Weiterbildungsverhalten verlieren die Kategorien Geschlecht ebenso wie Ost/West an Bedeutung. Relevant bleibt dagegen das Alter, wobei die Grenze, insbesondere in der beruflichen Weiterbildung, durch das 50. Lebensjahr markiert wird (G1).

Mit Blick auf die Altersstruktur der Gesellschaft stellt sich mit zunehmender Dringlichkeit die Frage, wie die jahrzehntelang relativ stabile Weiterbildungszurückhaltung der älteren Bevölkerungsgruppen – und das heißt in diesem Fall der über 50-Jährigen – durchbrochen werden kann. Diese Frage stellt sich für soziale Teilhabe (einschließlich Gesundheitsverhalten) und Berufstätigkeit mit gleichem Nachdruck. Im Bereich beruflicher Weiterbildung steht sie unter dem Vorzeichen steigender Lebensarbeitszeit bei anhaltender Unsicherheit der Arbeitsmärkte, erhöhter Wissensdynamik, wachsender Heterogenisierung der Beschäftigungsformen und dem Trend zu klein- und mittelbetrieblichen Arbeitsstätten, die bisher weniger Weiterbildungsangebote gemacht haben als größere und Großbetriebe. Darüber hinaus sind zum einen die Probleme der Weiterbildungsteilhabe von Personen mit Migrationshintergrund und der Integrationsbeitrag der Weiterbildung sowohl zu beobachten als auch politisch zu bearbeiten. Zum anderen ist die Rolle von Formen selbstorganisierten Lernens im Erwachsenenalter – auch unter Nutzung aller Neuen Medien – genauer zu prüfen.