

# Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter



Der steigende Stellenwert der Weiterbildung innerhalb des Bildungswesens wird in Politik und öffentlicher Meinung immer wieder betont. Die veränderte Bedeutung von Weiterbildung ist auf die beschleunigte Dynamik des wissenschaftlich-technischen und sozioökonomischen Wandels und die Alterung der Gesellschaft (als Resultat von steigender Lebenserwartung und rückläufiger Geburtenrate) zurückzuführen. Das schlägt sich nicht allein in der quantitativen Ausdehnung der Weiterbildungszeit nieder, sondern schließt auch qualitativ ein neues Verhältnis der Individuen zum Lernen als lebensbegleitender Tätigkeit in formalen und nonformalen sowie informellen Lernwelten ein.

Moderne Gesellschaften weisen sich dadurch aus, dass Lern- und Bildungsprozesse nicht mehr nur das prägende Muster im Kindes- und Jugendalter sind, sondern inzwischen auch das Erwachsenenalter voll erfasst haben. Für die Individuen bedeutet das, sich auf veränderte Bedingungen einzustellen. Die Institutionen sind gehalten, ebenfalls auf veränderte Anforderungen zu reagieren und entsprechende Angebote und Kapazitäten bereitzustellen. Vor diesem Hintergrund sind die folgenden Schwerpunkte von besonderem Interesse:

- die Entwicklung von Weiterbildung und Lernaktivitäten unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen in ihren sozialen und kulturellen Umwelten;
- Weiterbildung im Zusammenhang vorgängiger (institutionell) vermittelter Bildungserfahrungen;
- schließlich die Entwicklung des institutionellen Rahmens und der Finanzierung von Weiterbildungsangeboten, wobei ein besonderes Augenmerk auf dem Zusammenhang mit dem Beschäftigungssystem liegt.

Unter sozialen, ökonomischen und gesellschaftspolitischen Gesichtspunkten hat sich in allen entwickelten Gesellschaften immer wieder die Frage gestellt, ob die Weiterbildungsteilnahme mit der Erweiterung des Wissens der Individuen auch kompensatorische Effekte für versäumte Kompetenzerwerb in der Erstausbildung und im Jugendalter hat oder nur kumulativ im Sinne der Verstärkung früh erworbener Kompetenzen wirkt.

Der wissenschaftlich hinreichend gesicherte und von der Politik (z. B. der EU-Kommission) inzwischen aufgegriffene Sachverhalt, dass Bereitschaft und Kompetenzen für lebenslanges Lernen in erheblichem Maße auch von den Lernchancen abhängig sind, die den Individuen in der Erwerbsarbeit und im sozialen Umfeld geboten werden, lässt es als wichtig erscheinen, die Zusammenhänge zwischen Arbeits- sowie sozialen Kontextbedingungen und dem Lernverhalten zu klären und zu beobachten. Auch hier stellt sich die Frage, ob und wie weit die Umgebungseinflüsse verstärkend oder kompensierend wirken.

Die Indikatoren konzentrieren sich dementsprechend auf die Zusammenhänge zwischen individuellem Weiterbildungsverhalten (sowohl Teilnahme an Weiterbildung als auch informelle Lernaktivitäten von Erwachsenen) und vorgängigen Bildungsabschlüssen sowie sozioökonomischen Umfeldbedingungen, auf die Weiterbildungserträge und die Entwicklung institutioneller Weiterbildungsressourcen, insbesondere die Finanzierung. Von vornherein sei jedoch auf die besonders schwierige Datenlage zur Weiterbildung und zum informellen Lernen Erwachsener aufmerksam gemacht.

## Teilnahme an Weiterbildung

Auf den ersten Blick erscheint die aktuelle Situation in der Weiterbildung von einem Widerspruch gekennzeichnet: Die breite öffentliche Rhetorik über die Bedeutung von lebenslangem Lernen für die persönliche Entfaltung, die Teilhabe am Erwerbsleben und die Sicherstellung der Humanressourcen in einer alternden Gesellschaft ist ungebrochen. Dagegen nimmt nach den Daten des Berichtssystems Weiterbildung die individuelle Teilnahme an Weiterbildung <sup>M</sup> seit 1997 ab.

**Starker Anstieg der Teilnahme bis 1997, insbesondere der beruflichen Weiterbildung in den neuen Ländern**

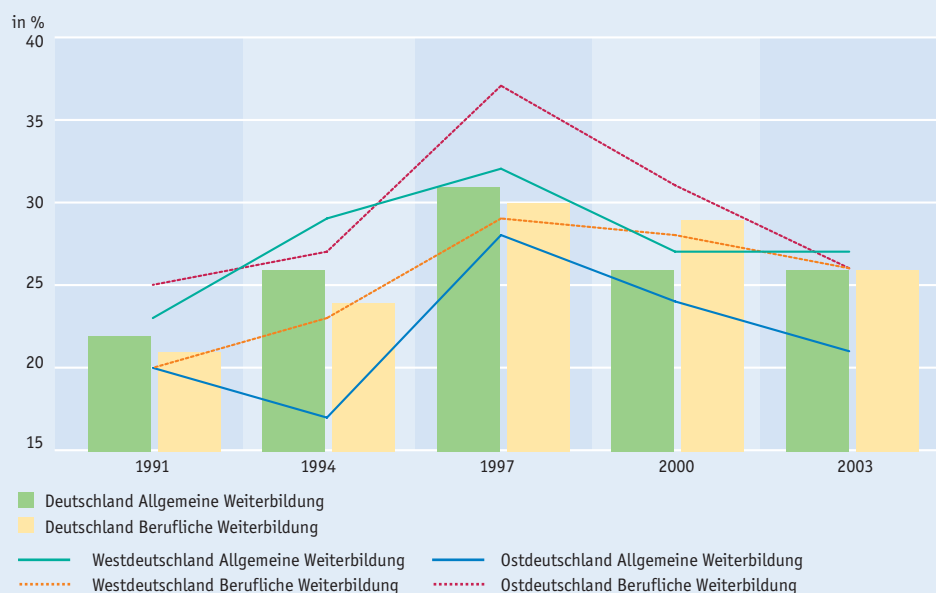
In der ersten Hälfte der 1990er Jahre zeigt sich ein bemerkenswerter Anstieg sowohl der allgemeinen als auch der beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet – mit deutlichen Differenzen zwischen alten und neuen Ländern (Abb. G1-1, Tab. G1-3web). Der Steigerung der Teilnehmerquoten im Bundesgebiet zwischen 1991 und 1997, von 22% auf 31% bei der allgemeinen und von 21% auf 30% bei der beruflichen Weiterbildung, liegen unterschiedliche Bewegungen in den beiden Regionen zugrunde. In den alten Ländern liegt in diesem Zeitraum die Kurve der allgemeinen Weiterbildung immer über derjenigen der beruflichen Weiterbildung, in den neuen Ländern ist es umgekehrt; hier dominiert die berufliche Weiterbildung, die auch auf einem deutlich höheren Niveau (25%) beginnt und einen stärkeren Anstieg verzeichnet als in Westdeutschland. Die Unterschiedlichkeit der Kurvenverläufe spiegelt den hohen Aufwand und die großen Anstrengungen für berufliche Weiterbildung wider, die im Osten den wirtschaftlichen Transformationsprozess zu einer Marktwirtschaft begleitet haben.

**Weiterbildungsaktivitäten seit 1997 rückläufig**

Vom Höhepunkt 1997 an fallen die Verlaufskurven im Bundesgebiet insgesamt wie auch in den beiden Landesteilen ab. Besonders krass ist der Rückgang bei der beruflichen Weiterbildung im Osten (von 37% auf 26%), sodass sich 2003 die Teilnehmerquoten bei der beruflichen Weiterbildung in West und Ost treffen (bei 26%).

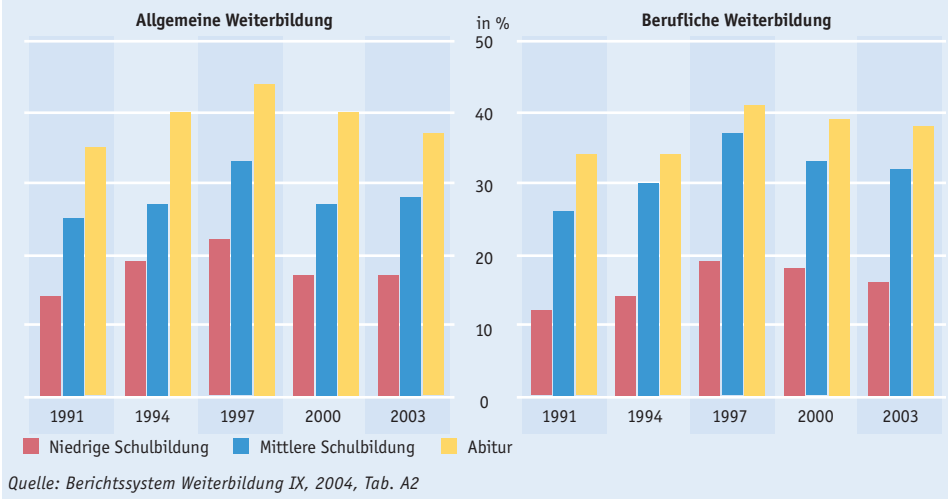
Im gesamten Betrachtungszeitraum (1991 bis 2003) hat sich an den Abständen in der Weiterbildungsquote zwischen den unterschiedlichen Bildungsgruppen so gut wie nichts verändert. Zwar lässt sich im Zeitraum 1991 bis 1997 in allen Bildungsgruppen ein Anstieg der Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung (Abb. G1-2)

**Abb. G1-1: Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung 1991 bis 2003 (in %)**



Quelle: Berichtssystem Weiterbildung IX, 2004, S. 16 und S. 22

**Abb. G1-2: Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung 1991 bis 2003 nach Schulbildung (in %)**

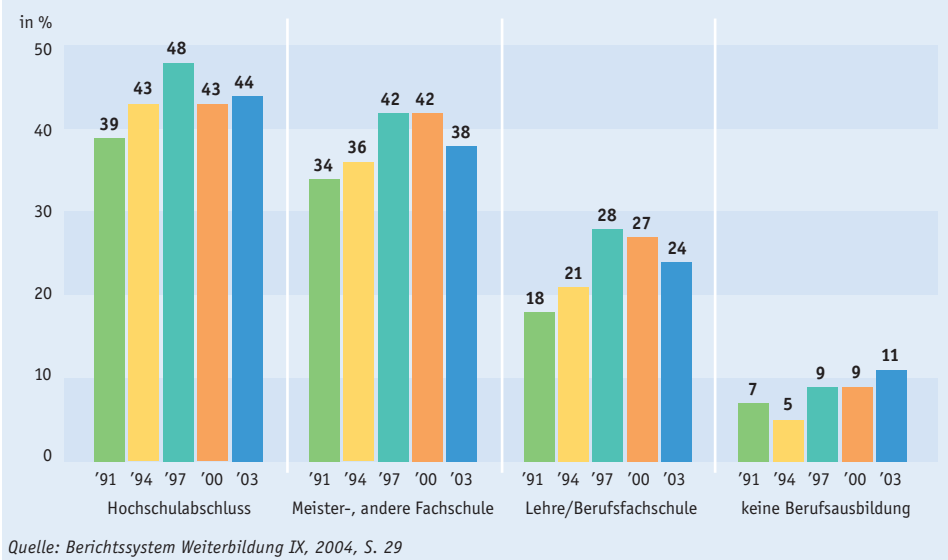


beobachten. Der Abstand, gemessen in Prozentpunkten, zwischen den Gruppen mit niedriger, mittlerer Schulbildung<sup>M</sup> und Abitur verändert sich jedoch nur minimal, mit einer Ausnahme: In der beruflichen Weiterbildung nähert sich die Teilnahme der Personen mit mittleren und höheren Bildungsabschlüssen an. Das Gleiche gilt für die Abschwungphase 1997 bis 2003. Trotz des Rückgangs seit 1997 liegt das Teilnahmeniveau bei allen Bildungsgruppen 2003 noch geringfügig höher als 1991 (Tab. G1-1A).

Eine ähnliche Struktur der Verteilung im Zeitverlauf findet sich bei der Aufschlüsselung nach beruflichen Qualifikationen. Allerdings fallen hier die Unterschiede zwischen der untersten (ohne Berufsausbildung) und den oberen Qualifikationsgruppen noch deutlicher aus, während die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung zwischen den Gruppen mit Hochschulabschluss und denen mit Meister- oder anderem Fachschulabschluss relativ eng beieinander liegen (Abb. G1-3).

**Polarisierung der beruflichen Weiterbildung zwischen höheren und mittleren/niedrigen Qualifikationen**

**Abb. G1-3: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung 1991 bis 2003 nach beruflicher Qualifikation (in %)**



### Das Matthäus-Prinzip durchzieht die Weiterbildung

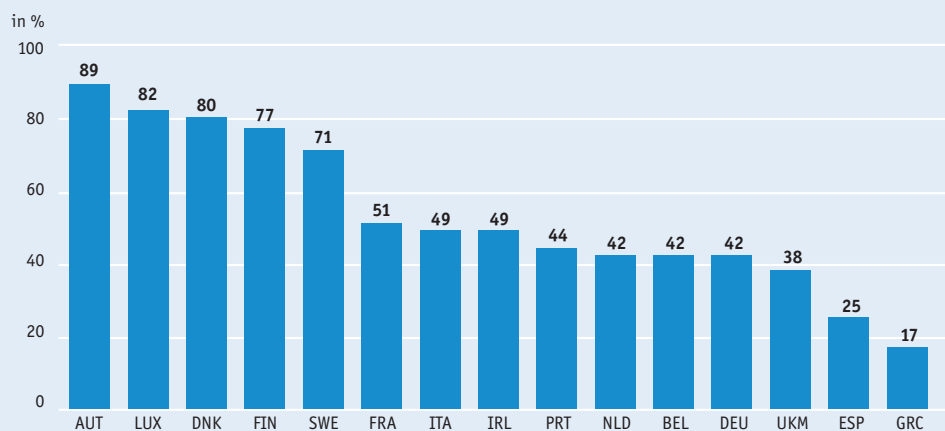
Die Prüfung weiterer Merkmale des sozioökonomischen Hintergrunds wie beruflicher Status bestätigt die bereits beschriebene Verteilungsstruktur in der Weiterbildungsteilnahme: Es sind die Gruppen der Beamten und Angestellten, welche die höchsten Teilnahmewerte aufweisen, während die Arbeiter insbesondere in der beruflichen Weiterbildung nicht einmal die Hälfte der Teilnahmequote der Beamten erreichen (Tab. G1-2A). Das Matthäus-Prinzip („Wer da hat, dem wird gegeben“) wirkt offensichtlich vor allem in der beruflichen Weiterbildung ungebrochen weiter.

### Deutschland im unteren Bereich der Weiterbildungsaktivitäten

## Deutschland im europäischen Vergleich

Eurostat hat in einem Zusatzmodul zur Arbeitskräfteerhebung 2003 die Lernaktivitäten in den letzten 12 Monaten bei den 25- bis 64-Jährigen nach den unterschiedlichen Formen erhoben. Betrachtet man nur die EU-15-Staaten, dann nehmen die deutschen Arbeitskräfte in den Lernaktivitäten insgesamt eher einen unteren Platz ein (42%), während die skandinavischen Staaten, Österreich und Luxemburg mit Teilnahmequoten bis über 80% die Spitze bilden (Abb. G1-4). Geschlechtsspezifische Differenzen tauchen nur bei wenigen Staaten auf.

Abb. G1-4: Teilnahmequote an allen Formen des Lernens im Erwachsenenalter in den EU-15-Staaten 2003 (in %)\*



\* Informelles Lernen in UKM nicht eingeschlossen.

Quelle: Eurostat Arbeitskräfteerhebung, Ad-hoc-Modul 2003 über lebenslanges Lernen

## M Methodische Erläuterungen

### Teilnahme an Weiterbildung

Teilnahme an Weiterbildung wird im Berichtssystem Weiterbildung (BSW) über die Frage geklärt, ob sich Personen im letzten Jahr in einem oder mehreren der folgenden Sektoren an Weiterbildung beteiligt haben: berufliche Weiterbildung in Form von Lehrgängen/Kursen oder allgemeine Weiterbildung in Form von Lehrgängen/Kursen oder Vorträgen.

Das Zusatzmodul lebenslanges Lernen der Arbeitskräfteerhebung 2003 von Eurostat, das für den Vergleich der EU-15-Staaten herangezogen wurde, definiert formale Bildung als Teilnahme an allgemeiner oder beruflicher (Weiter-)Bildung im regulären Ausbildungssystem an Schulen und Hochschulen; nonformale Bildung als Teilnahme an organisierten Angeboten (Kursen, Seminaren u.a.) von Einrichtungen, die nicht dem formalen Bildungssystem zuzurechnen sind; informelles Lernen als selbstständiges Lernen aus Büchern und anderen gedruckten Unterlagen, internet- und computergestütztes Lernen, Lernen mit Hilfe von Bildungssendungen in Rundfunk und Fernsehen oder Besuch von Bibliotheken; vgl. Kailis, E.; Pilos, S. (2005): Lebenslanges Lernen in Europa. In: Eurostat, Statistik kurz gefasst, H. 8. Die Eurostat-Definition für lebenslanges Lernen ist mit anderen Definitionen von Weiterbildung nicht kompatibel; vor allem gilt dies für die Kategorie des informellen Lernens, die En-passant-Formen ausschließt. Deswegen sind die Daten auch mit anderen Erhebungen nicht genau vergleichbar.

### Schulbildung

Die Kategorie niedrige Schulbildung fasst im Berichtssystem Weiterbildung in den alten Ländern die Personen mit und ohne Volks- oder Hauptschulabschluss, in den neuen Ländern ohne Abschluss, POS 8. Jahrgangsstufe oder Volksschulabschluss; die Kategorie mittlere Schulbildung die Personen mit mittlerer Reife bzw. POS 10. Jahrgangsstufe; die Kategorie Abitur Personen mit Abitur bzw. EOS 12. Jahrgangsstufe.

# Finanzierung der Weiterbildung

Ausreichende Finanzmittel sind eine Voraussetzung für eine bessere Qualifizierung der Bevölkerung im Erwachsenenalter. Während Schulen und Hochschulen in erster Linie vom Staat finanziert werden, ist die Weiterbildung in wesentlichen Teilen marktwirtschaftlich organisiert. Genaue Informationen über das gesamte Finanzvolumen liegen aufgrund der Lücken in den Statistiken zur Weiterbildung nicht vor. Die Finanzierung der Weiterbildung wird daher exemplarisch für Teilbereiche analysiert. Die vorhandenen Informationen sind nicht überschneidungsfrei, wurden zum Teil auf der Basis von Erhebungen mit relativ geringem Stichprobenumfang ermittelt und weisen erhebliche Unterschiede bei der Abgrenzung der einzelnen Merkmale auf. Gleichwohl deuten die verschiedenen statistischen Erhebungen darauf hin, dass die institutionellen Mittel für die berufliche und allgemeine Weiterbildung in den letzten Jahren reduziert worden sind.

## Ausgaben der Unternehmen für die betriebliche Weiterbildung<sup>M</sup>

Öffentliche und private Arbeitgeber investieren beträchtliche Mittel in die Weiterbildung ihres Personals. Sie führen interne Weiterbildungsmaßnahmen durch, erstatten ihrem Personal ganz oder teilweise die Kosten für externe Lehrveranstaltungen und zahlen währenddessen vielfach Löhne und Gehälter fort.

Schätzt man die Weiterbildungskosten auf Basis der Ergebnisse der zweiten europäischen Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (Continuing Vocational Training Survey, CVTS2), so beliefen sich die direkten Ausgaben der Unternehmen, privaten Organisationen ohne Erwerbszweck und Gebietskörperschaften im Jahr 1999 in Deutschland auf rund 9,4 Mrd. Euro. Die Ausgaben wurden im Rahmen der Arbeiten am Bildungsbudget fortgeschrieben und lagen 2003 bei 10,0 Mrd. Euro.

Die Aufwendungen je Mitarbeiter unterscheiden sich zwischen den Wirtschaftszweigen deutlich. Nach den letzten vorliegenden Daten (1999) wird am wenigsten im Bereich Gast-, Leder- und Baugewerbe, am meisten bei der Nachrichtenübermittlung und im Kredit- und Versicherungsgewerbe in die Weiterbildung der Mitarbeiter investiert (**Abb. G2-3A**). Großbetriebe sind tendenziell stärker in der betrieblichen Weiterbildung engagiert als Kleinbetriebe.

**Betriebliche Weiterbildungsausgaben abhängig von Wirtschaftszweig und Unternehmensgröße**

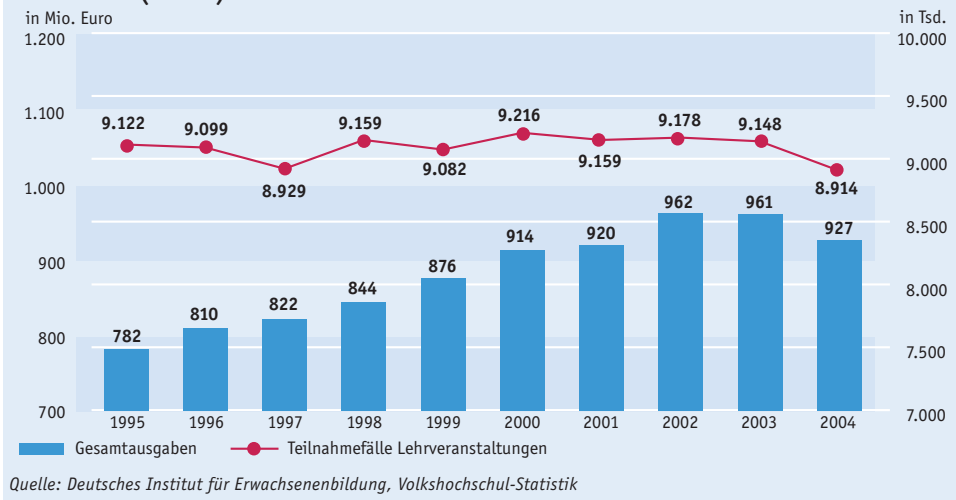
## Ausgaben der Träger allgemeiner Weiterbildung<sup>M</sup>

Die Volkshochschulen, die Weiterbildungsträger der katholischen und evangelischen Kirche sowie der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten und der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben gaben 2003 1,46 Mrd. Euro für die Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen wie Kursen, Einzelveranstaltungen oder Studienfahrten aus. Davon entfielen fast zwei Drittel auf die Volkshochschulen.

Das Ausgabevolumen der Volkshochschulen ist seit 1995 zunächst kontinuierlich gestiegen, seit dem Jahr 2002 aber rückläufig (**Abb. G2-1, Tab. G2-1A**). Die Volkshochschulen finanzieren ihre Ausgaben mit Teilnehmerbeiträgen, Zuschüssen der Länder und Gemeinden sowie eingeworbenen Drittmitteln (z. B. der Bundesagentur für Arbeit). Bei den öffentlichen Zuschüssen ist seit 1995 ein Rückgang der Förderung durch die Länder zu beobachten, den eine steigende Förderung durch die Gemeinden weitgehend kompensieren konnte. 2004 wurden rund 43% der Gesamtausgaben durch Zuschüsse der Länder und der Gemeinden finanziert, 39% trugen die Teilnehmer über ihre Gebühren, und 18% wurden durch Drittmittel, wie die Förderungen nach dem SGB III

**Kein Zusammenhang zwischen Ausgaben und Teilnahmefällen**

**Abb. G2-1: Ausgaben der Volkshochschulen und Teilnahmefälle an Lehrveranstaltungen (in Tsd.) 1995 bis 2004**



und durch Bundes- und EU-Mittel, bestritten (Tab. G2-1A). Zwischen Teilnahmefällen und der Ausgabenentwicklung in der Weiterbildung ist kein Zusammenhang erkennbar.

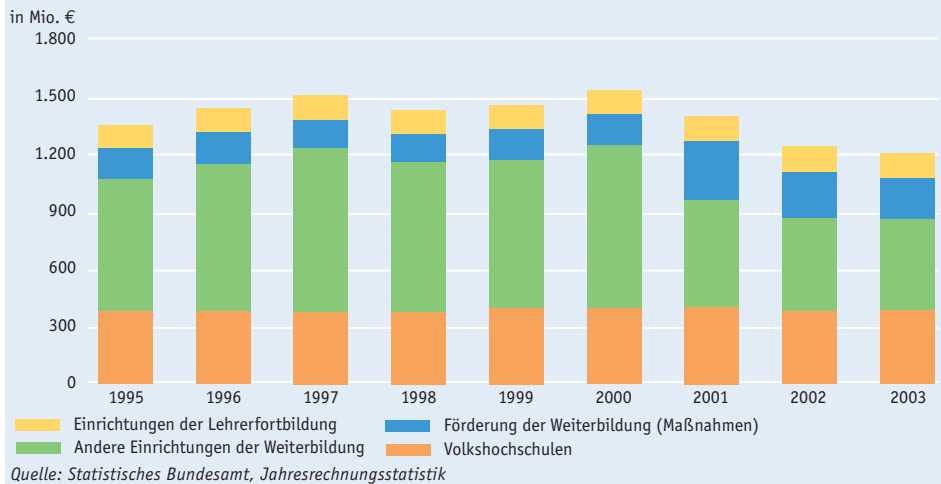
### Ausgaben der öffentlichen Haushalte für Weiterbildung<sup>M</sup>

Bund, Länder und Gemeinden haben im Jahr 2003 1,2 Mrd. Euro für Weiterbildung ausgegeben, davon entfielen 387 Mio. Euro auf die Volkshochschulen und knapp 480 Mio. Euro auf andere Einrichtungen der Weiterbildung. Nach Angaben der Jahresrechnungsstatistik wurden den Einrichtungen der Lehrerfortbildung gut 130 Mio. Euro zur Verfügung gestellt. Mit 217 Mio. Euro wurden Weiterbildungsmaßnahmen sonstiger Art gefördert (z. B. die politische Bildung).

#### Rückgang der öffentlichen Ausgaben für Weiterbildung ab 2001

Die öffentlichen Ausgaben<sup>M</sup> für Weiterbildung waren in den Jahren 2001 bis 2003 rückläufig (Abb. G2-2, Tab. G2-2A). Seit 2002 sind sie sogar unter das Niveau des Jahres 1995 zurückgefallen. Gegenüber dem Jahr 2000 sind die Ausgaben (Grundmittel) bis zum Jahr 2003 um 21% gesunken.

**Abb. G2-2: Ausgaben (Grundmittel) der öffentlichen Haushalte für Weiterbildung 1995 bis 2003 (in Mio. Euro)**



## Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des SGB III<sup>M</sup>

Seit 1995 hat die Bundesagentur für Arbeit ihre Ausgaben zur Förderung der beruflichen Weiterbildung deutlich zurückgefahren (**Tab. G2-3A**). Lagen sie im Jahr 1996 noch bei fast 8 Mrd. Euro, so wurden sie bis 2004 auf gut 3,6 Mrd. Euro reduziert. Dies spiegelt sich in deutlich geringeren Teilnehmerzahlen wider (vgl. **G4**). Die Unterhaltsgelder machten gegenüber den eigentlichen Maßnahmekosten im Beobachtungszeitraum ohne große Veränderungen rund 60% der Förderung aus.

**Halbierung der SGB-III-Ausgaben seit 1995**

## Ausgaben der Weiterbildungsteilnehmer<sup>M</sup>

Im Rahmen einer Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurden für das Jahr 2002 Informationen zur Weiterbildung erfragt.<sup>1</sup> Als Ausgaben für berufliche Weiterbildung pro Teilnehmer wurden 502 Euro ermittelt. Nach Hochrechnung ergeben sich daraus insgesamt rund 13,8 Mrd. Euro Weiterbildungsausgaben für Deutschland, davon stellen 10,3 Mrd. Euro direkte Ausgaben dar.

**10,3 Mrd. Euro direkte Ausgaben für die berufliche Weiterbildung**

### **M** Methodische Erläuterungen

#### Weiterbildungsausgaben

Jeder der betrachteten Statistiken liegt eine spezifische Definition der Ausgaben bzw. Kosten für Weiterbildung zugrunde.

#### Ausgaben der Unternehmen für betriebliche Weiterbildung

Erfasst werden die Kosten der internen und externen Weiterbildungskurse. Folgende Einzelkosten wurden in die Erhebung einbezogen: (a) Zahlungen und Gebühren an Weiterbildungsanbieter und externes Weiterbildungspersonal, (b) Reisekosten, Spesen und Tagegeld, (c) Personalaufwendungen für internes Weiterbildungspersonal, (d) Kosten für Räume und Ausstattung, (e) Beiträge an öffentliche oder andere Einrichtungen oder Fonds für die gemeinschaftliche Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen, (f) Zuwendungen durch öffentliche oder andere Einrichtungen oder durch gemeinschaftliche Fonds, d. h. Subventionen für Kurse und Einnahmen für die Durchführung von Kursen. Die Gesamtkosten der Weiterbildungskurse sind definiert als die Summe der Einzelkosten unter (a) bis (e) abzüglich (f). Hinzu kommen die Personalausfallkosten (Arbeitskosten der Teilnehmer an Weiterbildungskursen).

#### Ausgaben der Träger allgemeiner Weiterbildung

Die Gesamtausgaben setzen sich zusammen aus Ausgaben für hauptberufliches Personal, nebenberufliche/ehrenamtliche Leitung, Honorare/Reisekosten für Kursleitung/Referenten, Werbung, Gebäude/Räume/Mieten/Nebenkosten, Mitarbeiterfortbildung, Lehr-/Lernmittel/Bibliothek, Geschäftsausgaben/Geräte, sonstige Ausgaben.

#### Ausgaben der öffentlichen Haushalte für Weiterbildung

Die Ausgaben umfassen die Ausgaben des Bundes (ohne Bundesagentur für Arbeit), der Länder und der Gemeinden und sind entsprechend den Aufgabenbereichen der Haushaltssystematiken abgegrenzt. Als Grundmittel werden diejenigen Ausgaben der öffentlichen Haushalte bezeichnet, die den Einrichtungen oder Bereichen von ihrem Träger zur Verfügung gestellt werden.

#### Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit

Die Ausgaben der Bundesagentur umfassen die Zuschüsse an Träger von Bildungsmaßnahmen zu den Kosten der beruflichen Weiterbildung sowie die Zahlungen von Unterhaltsgeld und Teilunterhaltsgeld an Teilnehmer von Weiterbildungsmaßnahmen.

#### Ausgaben der Weiterbildungsteilnehmer

In die Erhebung des BIBB sind neben formalisierten Weiterbildungsarten auch arbeitsnahe Lernformen, selbst organisiertes Lernen sowie die Teilnahme an Kongressen, Tagungen und Fachmessen einbezogen, soweit diese im Zusammenhang mit einer derzeit ausgeübten oder einer zukünftigen beruflichen Tätigkeit standen. Die Ausgaben der Weiterbildungsteilnehmer setzen sich zusammen aus den direkten Kosten und den indirekten Kosten, jeweils nach Refinanzierung. Die direkten Kosten umfassen Teilnahmegebühren, Ausgaben für Lern- und Arbeitsmittel, Fahrtkosten, Ausgaben für auswärtige Unterkunft, auswärtige Mahlzeiten, Kinderbetreuung und sonstige Ausgaben (z. B. Prüfungsgebühren). Indirekte Kosten entstehen durch Einkommensverlust (durch Aufgabe der Erwerbstätigkeit, Verzicht auf Nebentätigkeit, Verzicht auf bezahlte Überstunden, Arbeitszeitreduzierung, unbezahlten Urlaub); Kosten des Freizeitverlusts sind nicht berücksichtigt. Die Refinanzierung direkter Kosten erfolgt durch das Arbeitsamt (nach SGB III), Meister-BAföG, Arbeitgeber oder sonstige Stellen; die Refinanzierung indirekter Kosten enthält Unterhaltsgeld nach SGB III, Unterhaltsbeitrag im Rahmen des Meister-BAföGs und Zuschuss zum Lebensunterhalt von sonstigen Stellen.

<sup>1</sup> Beicht, U.; Krekel, E.; Walden, G. (2006): *Berufliche Weiterbildung – Welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmer?* Bundesinstitut für Berufsbildung, *Berichte zur beruflichen Bildung*, Heft 274.

## Informelles Lernen Erwachsener

Erwachsene lernen nicht nur dann, wenn sie an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, die als systematisierte, von professionellen Lehrkräften angeleitete Lehr-Lern-Prozesse gestaltet sind. Sie lernen auch informell, wobei mit informellem Lernen ein breites Spektrum von Arten des Kompetenzerwerbs in der alltäglichen Umwelt erfasst wird. <sup>M</sup> Hier stellen sich zwei zentrale Fragen: Wie stellt sich die Teilhabe an informellen Weiterbildungsaktivitäten für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen dar? In welchem Verhältnis steht informelles Lernen zur Weiterbildung – eher substitutiv oder eher komplementär? Die Datenbasis zur Beantwortung beider Fragen ist schmal und bezieht sich zum großen Teil auf das Lernen im Kontext beruflicher Arbeit.

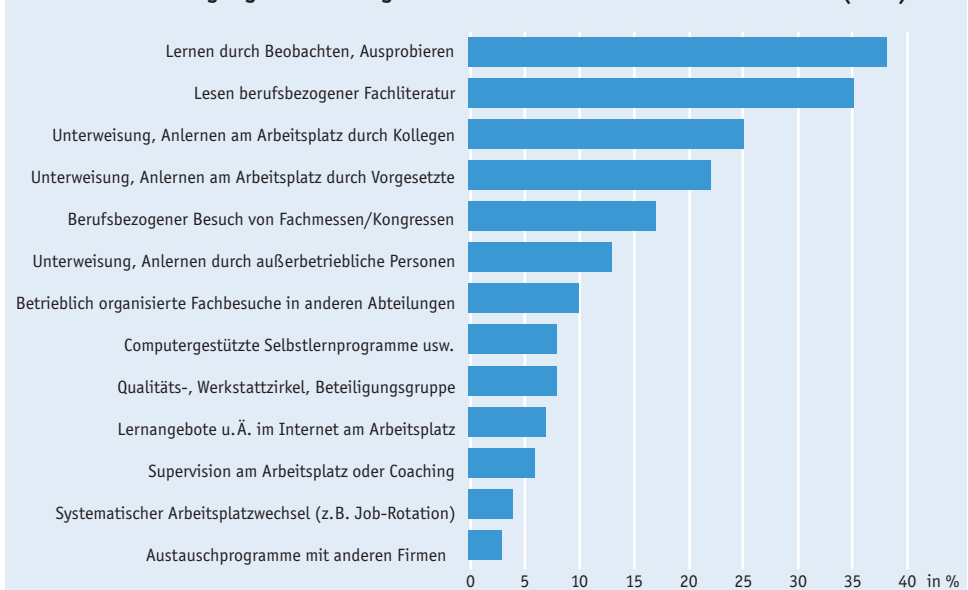
### Vielfältige Formen informellen Lernens in der Arbeit

### Niedrige Beteiligungsquoten bei eher aktiven informellen Lernformen

Bei arbeitsbezogenen Lernaktivitäten im Erwachsenenalter zeigt sich nach den Daten des Berichtssystems Weiterbildung (BSW-IX) ein breites Spektrum informeller Lernaktivitäten, mit deren Hilfe die Erwerbstätigen ihr berufliches Wissen erweitern können. Diese Aktivitäten sind in unterschiedlichem Ausmaß von Unternehmen organisiert bzw. von den Arbeitenden selbst gesteuert, ohne dass man den Grad von Fremd- bzw. Selbststeuerung für jede einzelne Lernart von vornherein bestimmen könnte. An ihrer Spitze stehen das einfache Lernen durch Beobachten und Ausprobieren, das kein hohes Maß individueller Planungs- und Durchführungsaktivität beinhaltet; ferner das Lesen von Fachliteratur und die Unterweisung und Anlernung durch Kollegen oder Vorgesetzte am Arbeitsplatz. Mit Ausnahme der Lektüre von Fachliteratur weisen die informellen Lernaktivitäten, die entweder eine stärkere betriebliche Organisationsleistung (betrieblich organisierte Fachbesuche, Qualitäts- oder Werkstattzirkel, Supervision u. a.) oder eine größere Eigenaktivität voraussetzen (Besuch von Fachmessen, computergestützte Selbstlernprogramme u. a.) eher niedrige Beteiligungsquoten auf (**Abb. G3-1, Tab. G3-1A**).

Die informellen Weiterbildungsformen sind in den letzten Jahren nicht expandiert (**Abb. G3-4A**); bei einzelnen ausgewählten Formen ist sogar eher eine Abnahme zu verzeichnen.

**Abb. G3-1: Beteiligung Erwerbstätiger am informellen beruflichen Lernen 2003 (in %)**



Quelle: Berichtssystem Weiterbildung IX, 2004



Auch wenn informelles Lernen die Selbstorganisationsfähigkeit des Lernenden voraussetzt und zugleich stärkt, ist es kein allein vom Individuum bestimmter Prozess. Es findet auch immer in sozialen und institutionellen Kontexten statt, die den Individuen bessere oder schlechtere Chancen zur Entfaltung ihres Lerninteresses und ihrer Organisationsfähigkeit bieten. Insbesondere gilt das für die betriebliche Organisation von Arbeit bei arbeitsbezogenem Lernen.

Differenziert man die Beteiligung an informellen Lernaktivitäten nach Branchen, so zeigt sich der Zusammenhang zwischen individueller Lernaktivität und ökonomischen bzw. arbeitsorganisatorischen Kontextbedingungen. Die Unterschiede in den informellen Lernaktivitäten nach Branchen lassen sich in drei Cluster bündeln (**Abb. G3-2**):

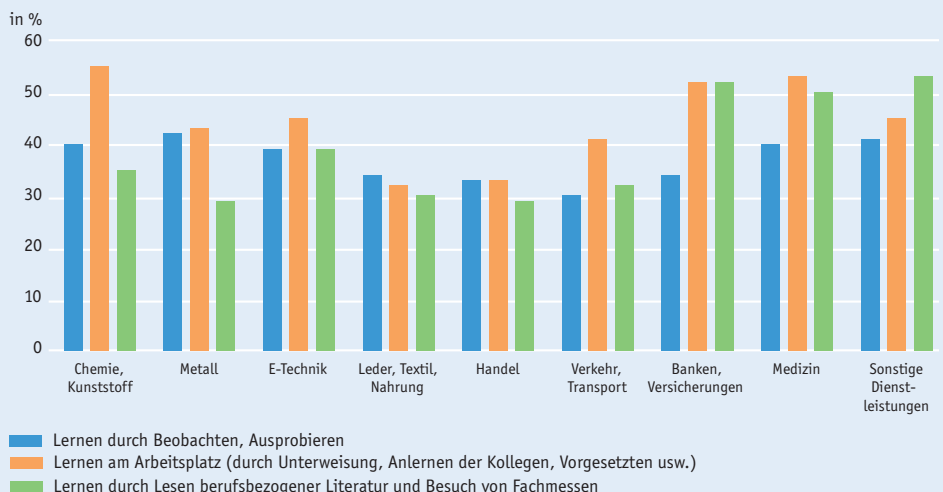
- Das erste Cluster umfasst die Branchen, die in allen arbeitsbezogenen Lernaktivitätsdimensionen unter dem Durchschnitt bleiben. Das heißt, dass wenig Möglichkeiten sowohl für Lernen durch Beobachten/Ausprobieren als auch für eher organisierte Formen geboten werden und die Beschäftigten wenig Anreize für selbstorganisiertes Lernen haben. Zu diesem Cluster gehören der Einzelhandel, das Verkehrs- und Transportgewerbe sowie das Leder-/Textil- und Nahrungsmittelhandwerk.
- Das zweite Cluster bilden Branchen, bei denen relativ günstige Bedingungen für das Lernen am Arbeitsplatz sowohl durch Beobachten/Ausprobieren als auch durch Unterweisung durch Kollegen und Vorgesetzte bestehen, aber offensichtlich wenig Anregung zum selbstgesteuerten Lernen geboten wird. Die klassischen Industriebranchen bilden das Gros dieses Clusters (**Abb. G3-2**).
- Ein drittes Cluster ist dadurch charakterisiert, dass die Beschäftigten insgesamt starke informelle Lernaktivitäten in der Arbeit entfalten, insbesondere solche, die Selbstorganisation (Lesen von Fachbüchern, Messebesuche) und gezielte Kooperation und Unterweisung am Arbeitsplatz voraussetzen. Banken und Versicherungen, Gesundheitsdienstleistungen und sonstige Dienstleistungen gehören zu diesem Cluster.

Neben der Branchenzugehörigkeit beeinflusst auch die Stellung im Beruf und der höchste erreichte Bildungsstand die Beteiligung an informellen Lernaktivitäten. Qualifizierte und leitende Angestellte nehmen ebenso wie Beamte häufiger als Arbeiter an informellem Lernen teil (**Tab. G3-2A**). Europaweit zeigt sich, dass die Arbeitskräfte mit einem hohen Bildungsabschluss häufiger Gelegenheiten dazu haben als Personen

**Hohe Abhängigkeit informeller Lerngelegenheiten von sozialen Kontexten**

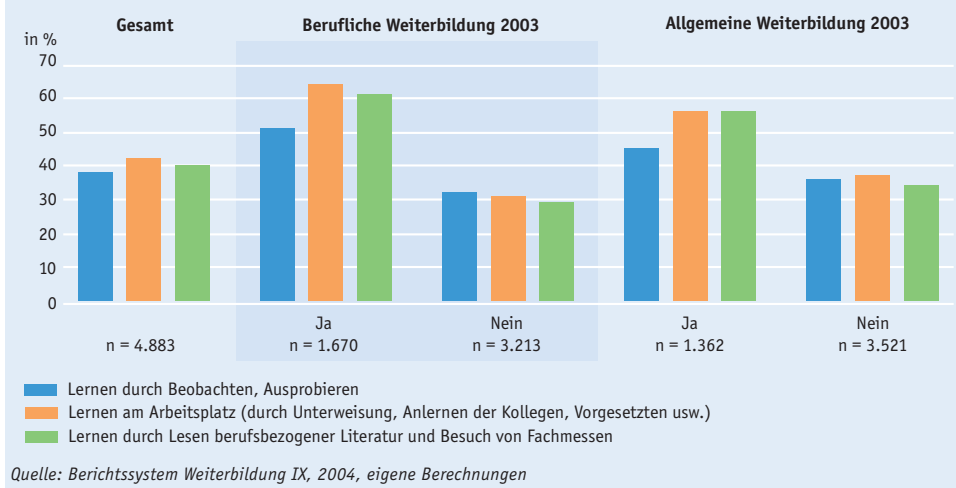
**Drei Branchen-Cluster nach Maßgabe besserer oder weniger guter Lerngelegenheiten**

**Abb. G3-2: Informelle Lernaktivitäten 2003 nach Branchen (in %)**



Quelle: Berichtssystem Weiterbildung IX, 2004, eigene Berechnungen

**Abb. G3-3: Zusammenhang von Teilnahme an Weiterbildung und informellen Lernaktivitäten 2003 (in %)**



mit niedrigem Bildungsstand (**Abb. G3-5A**). Beim informellem Lernen außerhalb der Arbeit bestätigte sich diese Relation (**Abb. G3-6A**).

### Komplementarität von Weiterbildung und informellem Lernen

Die Zusammenhänge zwischen der Beteiligung an informellem Lernen und Arbeitssituation, Bildungs- und Berufsstatus sprechen dafür, dass informelles Lernen die Teilnahme an Weiterbildung nicht ersetzt, sondern eher ergänzt. Die Korrelation der Teilnahme an Weiterbildung mit informellen Lernaktivitäten weist die Komplementarität beider Lernformen deutlich aus. Diejenigen, die an Weiterbildung teilnehmen, weisen auch die höheren Werte bei informellen Lernaktivitäten auf (**Abb. G3-3**). Ob dabei die Teilnahme an Weiterbildung informelle Lernaktivitäten fördert oder ob umgekehrt Gelegenheitsstrukturen für informelles Lernen in der Arbeit Interesse für Weiterbildung freisetzen, muss vorerst offen bleiben.

#### M Methodische Erläuterungen

##### Informelles Lernen Erwachsener

Für das informelle Lernen Erwachsener existiert in der Weiterbildungsforschung keine einheitliche Begrifflichkeit. Der hier verwandte Begriff des informellen Lernens ist gegenüber Weiterbildung in institutionellen, pädagogisch organisierten Veranstaltungen abgegrenzt. Im vorliegenden Text wird das Verständnis von Weiterbildung und informellen Lernaktivitäten durch die verwendeten Datenquellen bestimmt:

Das Berichtssystem Weiterbildung IX, auf das hier beim informellen berufsbezogenen Lernen in Deutschland Bezug genommen wird, definiert informelles berufliches Lernen durch die Operationalisierung in den Merkmalen von Frage 31: Lernen durch Beobachten, Ausprobieren; Lesen berufsbezogener Fachliteratur; Unterweisung, Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen; Unterweisung, Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte; Berufsbezogener Besuch von Fachmessen/Kongressen; Unterweisung, Anlernen durch außerbetriebliche Personen; Betrieblich organisierte Fachbesuche in anderen Abteilungen; Computergestützte Selbstlernprogramme usw.; Qualitäts-, Werkstattzirkel, Beteiligungsgruppe; Lernangebote u.Ä. im Internet am Arbeitsplatz; Supervision am Arbeitsplatz oder Coaching; Systemischer Arbeitsplatzwechsel (z. B. Job-Rotation); Austauschprogramme mit anderen Firmen (vgl. Berichtssystem Weiterbildung IX, 2004).

# Arbeitsmarkterträge beruflicher Weiterbildung

Arbeitsmarkterträge beruflicher Weiterbildung sind schwer zu messen. Das heißt nicht, dass es sie nicht gibt. Aber die Heterogenität beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen und die Vielfalt von Gründen für individuelle berufliche Positionsveränderungen machen eine eindeutige Zuordnung von Weiterbildungsaktivitäten zu beruflichen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt kaum möglich. Die Messung von Effekten wird zusätzlich dadurch erschwert, dass unklar ist, in welchem Zeitraum man sie erwartet – ob unmittelbar nach Maßnahmen oder nach einem längeren Zeitraum, in dem erworbene berufliche Kompetenzen wirksam werden können.

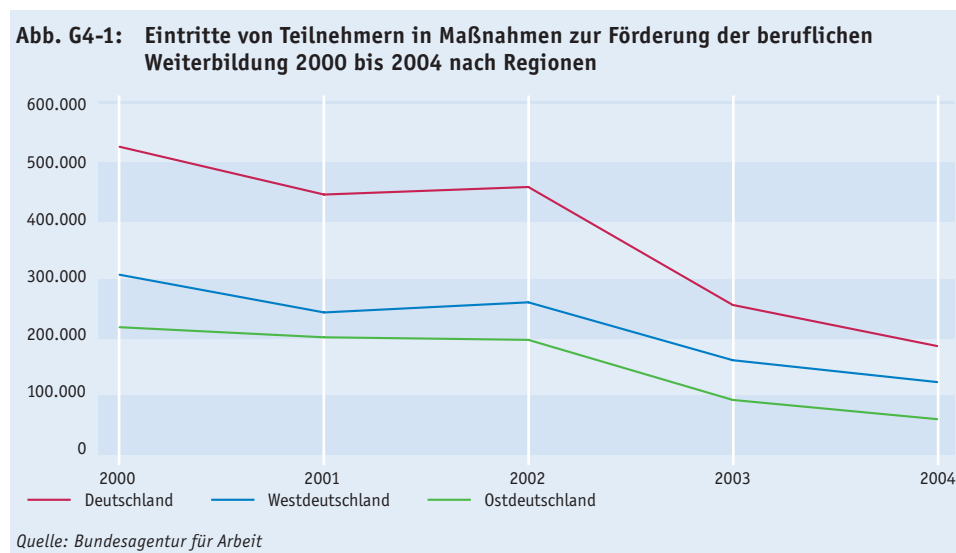
**Effekte beruflicher Weiterbildung schwer abzuschätzen**

Eine der wenigen belastbaren Datenquellen bilden die Eingliederungserhebungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) bei Absolventen von Fördermaßnahmen zur beruflichen Weiterbildung der BA nach § 11 SGB III, auch wenn dies eine Einschränkung auf nur einen Weiterbildungstyp darstellt. Allerdings repräsentieren die BA-Maßnahmen den zurzeit wohl kostenaufwendigsten und quantitativ bedeutsamsten Typ institutionalisierter arbeitsmarktbezogener Weiterbildung (vgl. **G2**). Ihr Arbeitsmarktertrag wird nur an einem Merkmal, dem Erwerbsstatus nach Beendigung der Weiterbildungsmaßnahme, verdeutlicht.

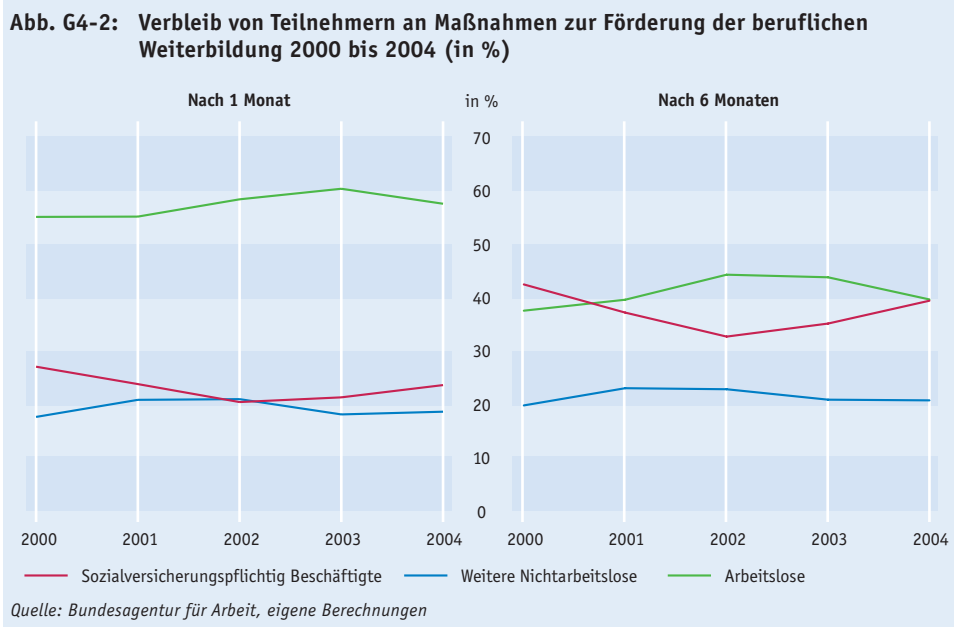
Die im Rahmen der aktiven Arbeitsförderungs politik durchgeführten Maßnahmen sollen nach § 77 SGB III vor allem dazu dienen, Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen wieder in Beschäftigung einzugliedern bzw. nicht arbeitslos werden zu lassen. Die ab 2000 eingeführten Maßnahmen zur Verschärfung der Zugangsbedingungen zur Weiterbildungsförderung (Job-AQTIV-Gesetz vom 1.1.2002, Hartz I vom 1.1.2003, Maßnahmezertifizierung-AZWW<sup>1</sup> vom 1.7.2004 u. a.) und die Politik der BA haben seit 2000 zu einem deutlichen Rückgang der Eintritte in Weiterbildungsmaßnahmen um insgesamt 65% geführt (**Abb. G4-1, Tab. G4-1A**).

**Einschränkung der Weiterbildungsförderung seit 2000**

Diese Einschränkung der Förderung hat in mehrfacher Hinsicht Selektionsprozesse nach sich gezogen. So verschieben sich die Anteile zwischen Männern und Frauen zu Ungunsten der Frauen (von 49% zu 44%), von den älteren zugunsten der jüngeren Arbeitnehmer (von 26% auf 32% bei den unter 30-Jährigen). Vor allem kommt es zu einer drastischen Umschichtung in der geplanten Maßnahmedauer von längeren zu kürzeren Maßnahmen (**Tab. G4-1A**). Auch wenn die Dauer einer Maßnahme noch



<sup>1</sup> Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung – AZWW vom 16.6.2004



nichts über ihre Qualität aussagt, kann man die starke Verschiebung zu „Kurzläufern“ insofern als Trend zu einer niedrigeren Maßnahmequalität interpretieren, als das Nachholen von Berufsabschlüssen oder das Erlernen eines neuen Berufs in sechs Monaten nur schwer möglich ist.

### Beträchtliche Schwierigkeiten beim Übergang in den Arbeitsmarkt

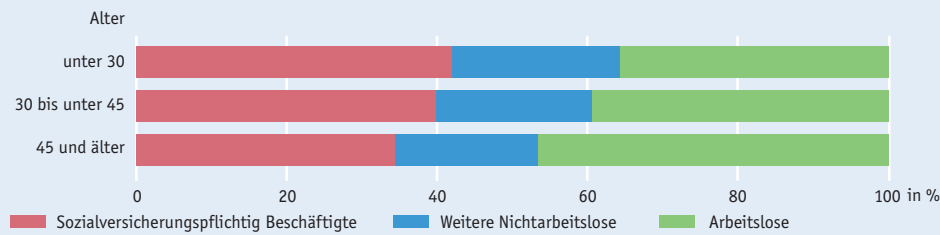
Der Erfolg der Weiterbildung bemisst sich am Beschäftigungsstatus der Teilnehmer nach Beendigung der Maßnahme. Diesen kann man an den Eingliederungsquoten<sup>M</sup> der BA bis zu einem Zeitraum von sechs Monaten nach der Maßnahme ablesen. Für den Betrachtungszeitraum 2000 bis 2004 zeigt sich für beide Zeitintervalle eine in der Richtung ähnliche Verlaufskurve. Die Eingliederung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach einem Monat sinkt bei relativ niedrigem Ausgangsniveau (25%) um 3,5 Prozentpunkte, während die Arbeitslosigkeit auf einem hohen Ausgangsniveau (55%) noch einmal leicht zunimmt (Abb. G4-2). Offensichtlich haben viele Absolventen der Fördermaßnahmen zur Fort- und Weiterbildung (FbW) mit beträchtlichen Übergangsschwierigkeiten zu kämpfen.

Dass es sich zum Teil, aber nicht ausschließlich um Übergangsarbeitslosigkeit handelt, wird an den Verbleibdaten nach sechs Monaten sichtbar. Der Anteil der Beschäftigten erhöht sich 2000 und auch 2004 gegenüber dem Einmonatszeitraum um gut 15 Prozentpunkte, während die Arbeitslosigkeitsquote um 18 Prozentpunkte zurückgeht. Für 2004 fällt die Beschäftigtenquote gegenüber 2000 auf 39,4%, steigt aber gegenüber 2002 um 7 Prozentpunkte an. Die Arbeitslosigkeitsquote, die 2002 auf 44% gestiegen war, fällt auf 39,7%, bleibt damit aber über dem Niveau von 2000 (37,6%). Gegenüber der individuellen „Eingliederungs- und Maßnahmeverbleibsprognose“ (Hartz I) von 70% bleibt die Arbeitsmarktrealität der Maßnahmeteilnehmer weit zurück (Tab. G4-2A).

### Große Unterschiede nach Alter und Regionen

Die Gesamteingliederungsquote unterscheidet sich nach Altersgruppen: Arbeitskräfte unter 30 Jahren haben eine deutlich günstigere Chance, wieder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden, als solche über 45 (Abb. G4-3). Die ungünstigste Situation unter den Weiterbildungsteilnehmern haben ältere Arbeitskräfte in den alten und neuen Ländern (Tab. G4-3A). Auch regionale Disparitäten sind nicht zu übersehen. Die zehn Arbeitsagenturbezirke mit den günstigsten und ungünstigsten Eingliederungsquoten trennen zwischen 15 und 20 Prozentpunkte (Tab. G4-4A).

**Abb. G4-3: Verbleib von Teilnehmern an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach 6 Monaten, 2004 nach Altersgruppen (in %)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

### **M** Methodische Erläuterungen

#### **Verbleibstatus und Verbleibsquoten**

Die Eingliederungsquote ist definiert als der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter an allen recherchierbaren Austritten sechs Monate nach Beendigung der Teilnahme. Mit Arbeitslosigkeitsquote wird der Anteil der arbeitslos Gemeldeten bezeichnet. „Weitere Nichtarbeitslose“ beinhalten z. B. Beamte, Selbstständige, Personen in Ausbildung oder Nichterwerbspersonen.

#### **Anmerkung zu der Datenquelle**

Ausgewiesene Daten beziehen sich auf die Förderung nach § 77 SGB III mit Datenstand Februar 2006. Abweichend vom Betrachtungszeitraum in amtlichen Eingliederungsbilanzen (Juli bis Juni) sind Jahreszahlen (Januar bis Dezember) dargestellt. Die Verbleibsuntersuchung der BA enthält Angaben aus der Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik. Konflikte zwischen beiden Datenquellen (zugleich beschäftigt und arbeitslos gemeldet) wurden zugunsten der Angaben in der Beschäftigtenstatistik aufgelöst.

## Perspektiven

Auffälligstes Resultat der Analyse der aktuellen Weiterbildungssituation ist die Abnahme der Beteiligung an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung sowie die Reduzierung der finanziellen Förderung durch die öffentlichen Haushalte und die Unternehmen. Beide Sachverhalte stehen in deutlichem Widerspruch zur nachhaltigen Betonung der Notwendigkeit von Weiterbildung in der politischen Programmatik, die ihren Ausdruck nicht zuletzt in dem zwischen Bund und Ländern einvernehmlichen Abschlussdokument des Forums Bildung 2001 gefunden hat.

Unter dem Gesichtspunkt, dass eine wesentliche Funktion insbesondere der beruflichen Weiterbildung die Erschließung neuer und die Stabilisierung alter Qualifikationspotenziale ist, hat sich in den letzten 15 Jahren in der Weiterbildungsbeteiligung bei den gering qualifizierten Personengruppen wenig getan. Dies bedeutet zugleich, dass sich auch an den sozial selektiven Wirkungen der Weiterbildungsteilnahme und den Abständen zwischen den eher gering und mittel oder hoch qualifizierten Beschäftigtengruppen kaum etwas verändert hat.

Was für die Weiterbildung insgesamt zu konstatieren ist, gewinnt bei den explizit arbeitsmarktbezogenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA) einen besonderen Akzent: Trotz einer beträchtlichen Konzentration der Mittel und trotz aller Reformen in den Kontrollinstrumenten der letzten Jahre sind die Effekte begrenzt und bleiben regionale und altersspezifische Disparitäten bestehen. Bei ihnen verdient die Vergrößerung des Abstands zwischen jüngeren (unter

30 Jahren) und älteren Beschäftigten (ab 45) in der Teilnahme an Maßnahmen besondere Aufmerksamkeit, passt sie doch schlecht zu den Bestrebungen in Politik und Wirtschaft, die Altersgrenze für Beschäftigung heraufzusetzen und angesichts der demographischen Entwicklung die Potenziale älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer intensiver zu nutzen. Diese Disparitäten bei der Eingliederungsquote begründen Zweifel, dass die berufliche Weiterbildungsförderung der BA ihr arbeitsmarktpolitisches Ziel, Problemgruppen zu integrieren, durchschlagend erreicht.

Die Hoffnung, dass durch informelle Lernprozesse Mängel in der Weiterbildung ausgeglichen werden könnten, bestätigte sich nicht, obwohl Zusammenhänge zwischen beiden Lernformen nicht zu übersehen sind. Diese deuten aber mehr auf wechselseitige Ergänzung als auf Ersetzung hin, was auch die Möglichkeit einschließt, dass gute Gelegenheiten zu informellem Lernen in der Arbeit und im sozialen Umfeld das Interesse an Weiterbildung wecken und stärken können. Die Zusammenhänge zwischen beiden Lernformen für neue Strategien zur Organisation lebenslangen Lernens fruchtbar zu machen erscheint als eine wichtige Perspektive.

Politisch nachdenklich stimmen sollte auch der Sachverhalt, dass Deutschland bei der Weiterbildungsbeteiligung (einschließlich informeller Lernaktivitäten) innerhalb der EU-15-Staaten eher am unteren Ende rangiert. Ob damit nicht auch die ökonomische Wettbewerbsfähigkeit auf lange Sicht beeinträchtigt wird, ist eine offene Frage.