

# Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter



Lernen im Erwachsenenalter hat durch die aktuellen Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft an Bedeutung gewonnen. Die tiefgreifende ökonomische Krise, die zunehmende Wissensbasierung aller Lebensbereiche und die voranschreitende Alterung von Bevölkerung und Arbeitskräftepotenzial sind europaweit wirkende Entwicklungstendenzen, die die Organisation von Lernprozessen im Erwachsenenalter vor immer neue Herausforderungen stellen. Zudem wird Weiterbildung – insbesondere die berufliche, die den Hauptteil des gesamten Weiterbildungsvolumens ausmacht – zunehmend zum Faktor im internationalen Wettbewerb von Unternehmen und Volkswirtschaften und gewinnt auch für die individuelle berufliche Mobilität und Behauptung am Arbeitsmarkt weiter an Bedeutung.

Diese Entwicklungstendenzen rechtfertigen es, im Bildungsbericht 2010 drei Aspekte stärker zu akzentuieren:

- die detaillierte Betrachtung der Altersstruktur der Weiterbildungsteilnehmer und der Weiterbildungsangebote mit Schwerpunkt auf den über 50-Jährigen und in Verbindung mit sozialstrukturellen Merkmalen (**G1** bis **G3**);
- den internationalen Vergleich von individuellem Weiterbildungsverhalten und institutionellen Weiterbildungsangeboten, bezogen sowohl auf das individuelle Weiterbildungsverhalten (**G1**) als auch auf Angebote von Unternehmen (**G3**);
- die inhaltliche Ausdifferenzierung von Weiterbildungsbeteiligung nach großen Themenfeldern, die auch eine Differenzierung zwischen eher beruflichen und eher allgemeinbildenden Lernfeldern gestatten (insbesondere in **G1** und **G2**).

Gegenüber dem Bildungsbericht 2008 existieren nur begrenzt zeitnähere Daten für Weiterbildungsangebote von Betrieben in Deutschland, da es in der Zwischenzeit keine neuen Erhebungen gegeben hat, die eine Fortschreibung der Teilnahme an Weiterbildung und der Weiterbildungsangebote auf das Jahr 2009 erlaubten. So ist auch nicht zu klären, ob die 2003 eingetretene Stabilisierung des Umfangs individueller Weiterbildungsteilnahme auf etwa dem Niveau von 1994 anhält oder sich zu einer Steigerung oder erneuten Abnahme gewandelt hat. Das ist nicht zuletzt deswegen bedauerlich, weil so weder der Einfluss der aktuellen Wirtschaftskrise auf Weiterbildungsverhalten und -angebote noch mögliche Reaktionen auf den demografischen Wandel geprüft werden können. Dies ist für eine auf Aktualität bedachte Berichterstattung ein empfindlicher Mangel. Kriseneinflüsse sind am ehesten in den Erträgen beruflicher Weiterbildung (**G4**) zu prüfen.

Neue Daten sind allerdings durch eine Ausweitung der Aufbereitung der beiden internationalen Surveys, Continuing Vocational Training Survey (CVTS 3) und Adult Education Survey (AES) 2007 verfügbar, die vertiefte Analysen des Weiterbildungsverhaltens und der Weiterbildungsangebote vor allem in einer internationalen Vergleichsperspektive gestatten und so auch andere institutionelle Organisationsformen als die in Deutschland praktizierten in den Blick bringen können. Da nach den bisherigen Erfahrungen mit der Weiterbildungsberichterstattung wahrscheinlich ist, dass sich die strukturellen Aspekte von Weiterbildungsteilnahme und institutionellen Angeboten kurzfristig nicht weitreichend wandeln, kann deren vertiefende Analyse einen Beitrag zur Aufklärung der aktuellen Probleme des Weiterbildungsgeschehens leisten.

## Teilnahme an Weiterbildung

Die im Folgenden auf der Basis der Daten des Adult Education Surveys (AES) <sup>M</sup> 2007 für Deutschland differenzierten Aussagen zu biografischen und sozialen Einflussfaktoren der Weiterbildungsteilnahme lassen sich in neuer Abgrenzung der Hauptweiterbildungsbereiche präsentieren. Die in der Fachdiskussion kritisierte Gegenüberstellung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung kann durch eine von der individuellen Nutzenperspektive her betrachteten Weiterbildungsteilnahme als eher *berufsbezogene* oder *nicht berufsbezogene* Weiterbildung <sup>M</sup> ersetzt werden; die berufsbezogene wird noch einmal unterteilt in *betriebliche* und *individuell-berufsbezogene*, die in nichtbetrieblichen Kontexten wahrgenommen wird.

### Weiterbildungsteilnahme nach Geschlecht, Alter und Bildung

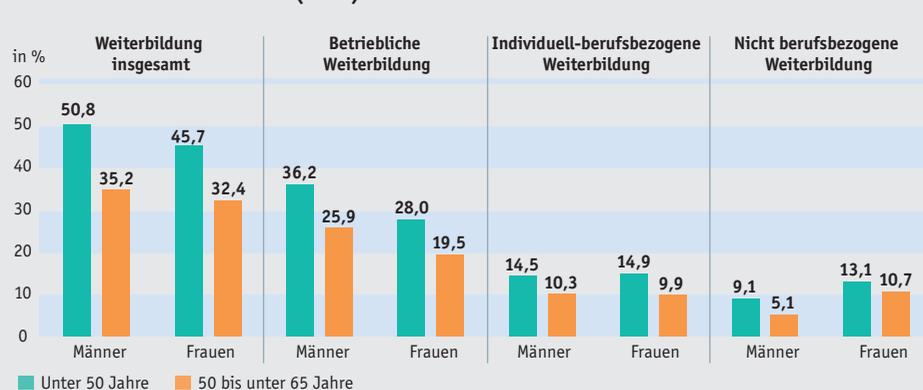
**Niedrigere Weiterbildungsteilnahme der über 50-Jährigen, besonders in betrieblicher Weiterbildung**

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der möglichen Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist eine gesonderte Betrachtung der älteren Bevölkerungsgruppen relevant, insbesondere in der berufsbezogenen Weiterbildung, die nach AES 2007 in Deutschland 88% der Weiterbildungsteilnahmefälle abdeckt. Bei den 50- bis unter 65-Jährigen zeigt sich gegenüber der Gruppe der unter 50-Jährigen eine deutliche Abnahme der Weiterbildungsteilnahme um insgesamt 15 Prozentpunkte (**Abb. G1-1, Tab. G1-1A**). Diese relativ niedrige Weiterbildungsteilnahme ist vor allem durch die Situation in der betrieblichen Weiterbildung begründet, die sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen den stärksten Rückgang erfährt. Am geringsten ist der Rückgang bei der nicht berufsbezogenen Weiterbildung. Dies lässt sich als Indiz für ein auch bei den Bevölkerungsgruppen in fortgeschrittenem Alter aufrechterhaltenes Weiterbildungsinteresse interpretieren.

**Frauen in der betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert**

Im Gegensatz zur individuell-berufsbezogenen und zur nicht berufsbezogenen Weiterbildung liegt die Weiterbildungsteilnahme der Frauen aller Bildungsstufen in der betrieblichen Weiterbildung deutlich unter der der Männer, am stärksten bei den Frauen mit niedrigem Bildungsniveau, die noch nicht einmal halb so oft an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen wie die Männer gleichen Niveaus (**Tab. G1-1A**). Der Vergleich mit den nicht betrieblichen Weiterbildungsformen weist diese Differenzen als weniger vom individuellen Verhalten der Frauen gesteuert, eher als systematische

**Abb. G1-1: Teilnahme\* an Weiterbildung 2007 nach Weiterbildungstypen, Altersgruppen und Geschlecht (in %)**



\* Mehrfachnennungen möglich

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung, AES 2007, deutscher Fragebogen, eigene Berechnungen

Benachteiligung der Frauen durch die betrieblichen Weiterbildungsangebote aus – sei diese im Managementverhalten, sei sie im betrieblichen Status oder in der Branchenzugehörigkeit von weiblichen Arbeitskräften begründet.

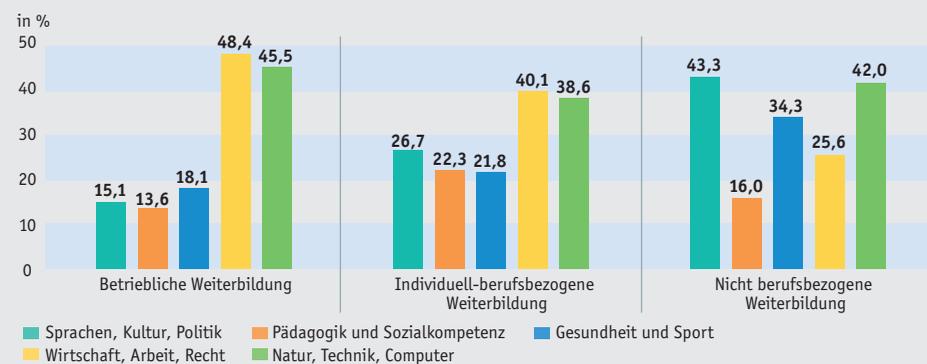
## Weiterbildungsteilnahme nach Themenbereichen

Es fällt auf, dass die Themenbereiche <sup>M</sup> „Natur, Technik, Computer“ (ca. 40%) und „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ in allen drei Weiterbildungstypen ein hohes Gewicht haben, insofern weisen sie eine individuelle Motive und institutionelle Bereiche übergreifende Relevanz auf (Abb. G1-2, Tab. G1-2A). Ein ähnlich hohes Gewicht hat der Themenbereich „Sprachen, Kultur, Politik“, dessen Bedeutung lediglich in der betrieblichen Weiterbildung auf unter 20% absinkt. Der Themenbereich „Gesundheit und Sport“ ist auch in allen Weiterbildungstypen vergleichsweise stark vertreten. Bei der hohen Konjunktur, welche in der einschlägigen beruflichen Beratungsliteratur sowohl „Sozialkompetenz“ als auch die Bildungs- und Erziehungsthematik in der öffentlichen Diskussion seit Langem haben, erscheint das Weiterbildungsinteresse an dem Themenfeld „Pädagogik und Sozialkompetenz“ eher gering. Unübersehbar ist als Tendenz, dass die großen Weiterbildungsthemen in allen Weiterbildungstypen ein beachtliches Gewicht haben.

Demgegenüber zeigen sich große geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den Themenbereichen. Während die Themenbereiche „Sprachen, Kultur, Politik“, „Pädagogik, Sozialkompetenz“ sowie „Gesundheit, Sport“ klar von Frauen dominiert werden, sind Männer in den Bereichen „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ und „Natur, Technik, Computer“ überrepräsentiert (Tab. G1-3A). Ältere Weiterbildungsteilnehmer zwischen 50 und 64 Jahren finden sich häufiger als im Durchschnitt in den Bereichen „Sprachen, Kultur, Politik“, „Pädagogik, Sozialkompetenz“ und „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ (Tab. G1-3A).

„Natur, Technik, Computer“ sowie „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ im Zentrum von Weiterbildung

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



\* Mehrfachnennungen möglich

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung, AES 2007, deutscher Fragebogen, eigene Berechnungen

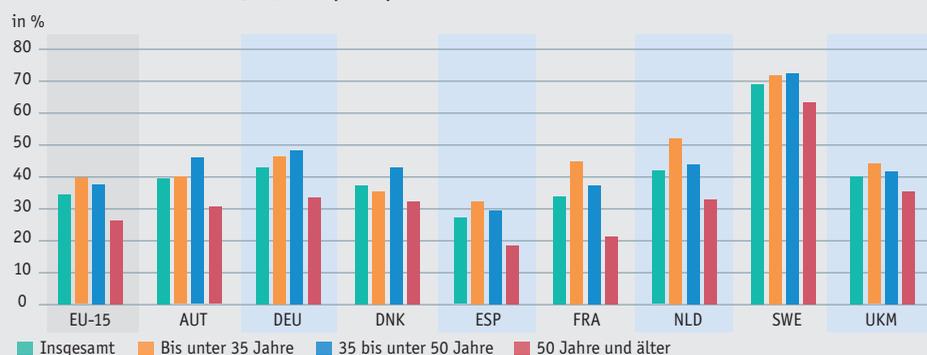
## Teilnahme an Weiterbildung im internationalen Vergleich

Im internationalen Vergleich <sup>M</sup> nimmt Deutschland innerhalb der EU-15-Staaten sowohl nach Teilnahmequote als auch nach durchschnittlichen Teilnahmestunden einen Platz im guten Mittelfeld ein (Abb. G1-4web, Tab. G1-4A). Die Spitze mit einer Teilnahmequote von annähernd 70% bildet Schweden, die Schlusslichter (der hier ausgewählten Staaten) bilden Spanien und Frankreich, deren Teilnahmequoten noch nicht einmal die Hälfte der schwedischen Quote erreichen.

## Über 50-Jährige fast überall in Europa in Weiterbildung unterrepräsentiert

Da alle westeuropäischen Staaten vor einer ähnlichen demografischen Herausforderung stehen, ist der Vergleich der altersgruppenspezifischen Teilnahme an Weiterbildung von besonderer Relevanz. Alle ausgewählten Staaten weisen ein ähnliches Muster der Weiterbildungsteilnahme nach Altersgruppen auf, allerdings auf unterschiedlichem Niveau der Gesamtbeteiligung und mit erheblichen Differenzen bei der ältesten Kohorte. Das durchgängige Muster zeigt den Schwerpunkt der Weiterbildungsteilnahme entweder bei der jüngsten Altersgruppe (Spanien, Frankreich, Niederlande) oder bei der mittleren Gruppe (Österreich, Deutschland, Schweden), wobei die Differenzen zwischen diesen beiden Gruppen relativ gering sind (Abb. G1-3, Tab. G1-5A). Mit Ausnahme von Schweden, wo die Weiterbildungsteilnahme auch der 50-Jährigen und Älteren bei 64% liegt, fällt die Teilnahmequote dieser ältesten Gruppe gegenüber den beiden anderen merklich ab. Sofern Weiterbildung eine wichtige Rolle in der Bewältigung von Problemen alternder Gesellschaften spielt, scheint die überwiegende Mehrheit der westeuropäischen Gesellschaften nicht gut auf ihre Zukunft vorbereitet zu sein.

Abb. G1-3: Teilnahme an Weiterbildung 2007 nach ausgewählten EU-Staaten\* und Altersgruppen (in %)



\* EU-15 ohne Luxemburg und Irland; vorläufige Werte für Frankreich  
Quelle: Eurostat, AES 2007, eigene Berechnungen

### M Methodische Erläuterungen

#### AES

Der europäische Adult Education Survey (AES) ist eine Befragung 25- bis 64-jähriger Personen in Privathaushalten zum Thema lebenslanges Lernen, die zwischen 2005 und 2008 (Referenzjahr 2007) in 29 Staaten durchgeführt wurde. Für den deutschen Befragungsteil des AES wurden im Gegensatz zum europäischen AES 19- bis 64-Jährige einbezogen und erweiterte Angaben zu Weiterbildungstypen (siehe unten) erfasst. Im vorliegenden Indikator wird die Weiterbildungsaktivität anhand der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen („non-formal education“) in den letzten 12 Monaten berichtet. Dies umfasst Weiterbildung in Form von Lehrgängen, Kursen, Seminaren, Workshops, Privat- und Fernunterricht sowie Einzelunterricht/Training am Arbeitsplatz („guided on the job training“).

#### Berufsbezogene und nicht berufsbezogene Weiterbildung (Weiterbildungstypen)

Die deutsche AES-Version unterscheidet zwischen Weiterbildungstypen. Als berufsbezogen gilt die Teilnahme, wenn sie durch überwiegend berufliches Interesse motiviert ist. Betriebliche Weiterbildung ist hier ein gesondert ausgewiesener Teil berufsbezogener Weiterbildung, die vom Arbeitgeber finanziell oder organisatorisch unterstützt wird. Dabei waren Mehrfachangaben möglich.

#### Themenbereiche

Im AES wird das Thema der Weiterbildungsaktivität erfasst und anhand der ISCED-Fields-Klassifikation zugeordnet. Hier wird die von TNS Infratest vorgenommene Klassifikation nach fünf Themenfeldern („Sprachen, Kultur, Politik“, „Pädagogik und Sozialkompetenz“, „Gesundheit und Sport“, „Wirtschaft, Arbeit, Recht“, „Natur, Technik, Computer“) berichtet.

#### Internationale Vergleichsperspektive

Sie bezieht sich hier auf die EU-15-Staaten (ohne Luxemburg und Irland), nicht auf die EU-25-Staaten, um Gesellschaften mit einem annähernd gleichen Entwicklungsniveau zu vergleichen.

## Soziale Profile der Weiterbildungsbeteiligung

Die Frage nach den (sozialen) Profilen der Weiterbildungsbeteiligung verfolgt eine über die Analyse von Einzelmerkmalen (G1) hinausgehende Perspektive, wie sich die Weiterbildungsbeteiligung nach inhaltlichen Feldern und komplexeren sozialen Profilen (Kombinationen von mehreren sozialen Merkmalen) beschreiben lässt. Ziel ist, die bekannte soziale Selektivität der Weiterbildungsteilnahme<sup>1</sup> mit Blick auf inhaltliche Felder weiter auszuleuchten. Hierzu soll eine Clusteranalyse<sup>M</sup> verhelfen, die die Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Weiterbildungsveranstaltungen (non-formal education) nach Motiven/Zielen und Intensität ihrer Weiterbildungsaktivität sowie nach sozialen Merkmalen in komplexeren Clustern differenziert. Nach Weiterbildungsintensität lassen sich drei, nach sozialen Merkmalen sechs gegeneinander abgrenzbare Teilnehmergruppen (Cluster) identifizieren (Abb. G2-1, Tab. G2-1A):

### Gruppen mit geringer Weiterbildungsintensität

Für die Teilnehmer beider Gruppen (Cluster 1 und 2) gilt, dass sie nur einen Kurs besucht haben und die Hälfte von ihnen weniger als 18 Stunden Weiterbildung pro Jahr aufweist (Abb. G2-1, Tab. G2-1A). Die Weiterbildung ist fast ausschließlich berufsbezogen begründet. Das durchschnittliche Ausbildungsniveau liegt in beiden Gruppen etwas niedriger als in den anderen Gruppen und der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund<sup>M</sup> ist deutlich höher (mit Ausnahme Cluster 6, Tab. G2-2A).

1. Die erste Gruppe umfasst fast ausschließlich männliche Teilnehmer, vorwiegend im mittleren Erwachsenenalter (53%), die entweder voll erwerbstätig oder arbeitslos sind. Nur in dieser ersten Gruppe findet sich ein größerer Anteil Arbeitsloser (ein Fünftel). Die Mehrheit hat einen mittleren Ausbildungsabschluss, ein Sechstel aber hat keinen Abschluss.
2. Im zweiten, einem reinen Frauen-Cluster, sind vor allem 35- bis unter 50-Jährige, die mehrheitlich voll- oder teilzeiterwerbstätig sind, zu über einem Drittel aber auch Teilzeit arbeiten, und zum größten Teil einen mittleren Ausbildungsabschluss besitzen.

### Gruppen mit mittlerer Weiterbildungsintensität

Die beiden Gruppen mittlerer Weiterbildungsintensität (Cluster 3 und 4) umfassen die Teilnehmer, die zu 80 bzw. 90% zwei oder drei Kurse mit überwiegend mittlerem Zeitaufwand (18 bis unter 60 Stunden) besuchen (Abb. G2-1, Tab. G2-1A). Hier finden sich schwerpunktmäßig Personen mit mittlerem Ausbildungsabschluss.

3. Diese ausschließlich weibliche Teilnehmergruppe umfasst voll- und teilzeiterwerbstätige Frauen der mittleren, aber auch der jüngeren Altersgruppe. Auch wenn die Weiterbildungsaktivität überwiegend berufsbezogen motiviert ist, besucht ein größerer Anteil als bei den Männern auch nicht berufsbezogene Kurse.
4. Bei der männlichen Gruppe handelt es sich ausschließlich um voll- oder teilzeiterwerbstätige Männer mit einem höheren Durchschnittsalter als bei der entsprechenden weiblichen Gruppe (Cluster 3). Die Weiterbildung ist fast ausschließlich berufsbezogen.

### Gruppen mit hoher Weiterbildungsintensität

Hohe Weiterbildungsintensität ist in der ersten Gruppe (Cluster 5) durch die Teilnahme an vier oder mehr Kursen und mehrheitlich über 60 Stunden pro Jahr definiert, im zweiten Fall (Cluster 6) durch zwar wenige Kurse, aber hohen Zeitaufwand (Abb. G2-1, Tab. G2-1A). Gemeinsam ist den Gruppen, dass sie aus Männern und Frauen zusammengesetzt sind, die entweder von Personen mit relativ hohem Ausbildungsstand (Cluster 5) oder noch in Ausbildung befindlichen (Cluster 6) gebildet werden.

**Starke Abstufung der Weiterbildungsintensität in den Gruppen nach Geschlecht und Ausbildungsniveau**

<sup>1</sup> Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): *Bildung in Deutschland 2008 – Bielefeld*, S. 141

5. Von der Zielperspektive handelt es sich im Verhältnis 3 : 1 um berufsbezogene und nicht berufsbezogene Kurse. Diese kleinste der sechs Gruppen setzt sich zu zwei Dritteln aus Männern, zu einem Drittel aus Frauen aller drei Altersgruppen zusammen; nahezu alle sind voll- oder teilzeittätig und haben eine Hochschul- oder Lehrabschluss.
6. Die sechste Gruppe ist die einzige mit schwerpunktmäßig nicht berufsbezogener Weiterbildung. Diese aus Männern und Frauen zusammengesetzte Gruppe weist im Vergleich mit den anderen eine atypische Altersverteilung auf: drei Viertel gehören der jüngsten, ein Viertel der ältesten Altersgruppe an. Ebenfalls zu drei Vierteln handelt es sich um Nichterwerbspersonen, die (noch) keine Berufsausbildung haben oder sich in Ausbildung befinden. Man kann annehmen, dass die Weiterbildung hier vor allem einer nicht fachlichen Ergänzung zu Ausbildung oder Studium dient. Auffällig ist auch der höchste Anteil von Personen mit Migrationshintergrund unter allen Gruppen (Tab. G2-2A).

**Nicht berufsbezogene Weiterbildung oft als Ergänzung zu Ausbildung und Studium**

**Hohe berufliche Weiterbildungsintensität vor allem bei Akademikern im öffentlichen Dienst**

Die Branchenzugehörigkeit der Weiterbildungsteilnehmer spiegelt zum großen Teil die geschlechtsspezifischen Arbeitsteilungsformen in der Erwerbstätigkeit. So haben die beiden männlichen Gruppen ihre Arbeitsschwerpunkte in der gewerblichen Wirtschaft, die beiden weiblichen sind in den Wirtschaftsbereichen „Erziehung, Unterricht“ und „Gesundheits- und Sozialwesen“ sowie im Handel, teilweise auch in der gewerblichen Wirtschaft konzentriert (Tab. G2-3A). Die Gruppe mit der höchsten Weiterbildungsintensität (Cluster 5) ist zur Hälfte im öffentlichen Dienst beschäftigt, in Erziehung und Unterricht, im Gesundheits- und Sozialwesen oder in der öffentlichen Verwaltung. Da es sich zugleich häufig um Akademiker handelt, erklärt sich

**Abb. G2-1: Übersicht über zentrale Merkmale der Gruppen von Weiterbildungsteilnehmern (Cluster)**

|                                      | Gruppe 1<br>Männliche<br>Erwerbstätige/<br>Arbeitslose<br>mit geringer<br>Weiterbildungs-<br>intensität | Gruppe 2<br>Frauen mit<br>geringer<br>Weiterbildungs-<br>intensität | Gruppe 3<br>Frauen mit<br>mittlerer<br>Weiterbildungs-<br>intensität | Gruppe 4<br>Männer mit<br>mittlerer<br>Weiterbildungs-<br>intensität | Gruppe 5<br>Höher<br>qualifizierte<br>Intensiv-<br>teilnehmer | Gruppe 6<br>Nichterwerbs-<br>personen mit<br>privater<br>Weiterbildungs-<br>motivation |
|--------------------------------------|---|---|--|--|---|--|
|                                      | 18,2%   | 19,3%   | 16,6%  | 24,2%  | 8,3%  | 13,4%  |
| <b>Soziale Merkmale:</b>             |   |   |  |  |   |  |
| Geschlecht                           | Männer  | Frauen  | Frauen   | Männer   |   |  |
| Alter                                | 35 bis unter 50 Jahre   |   | 35 bis unter 50 Jahre  | 35 bis unter 50, 50 bis unter 65 Jahre                               |   | 19 bis unter 35, 50 bis unter 65 Jahre   |
| Erwerbsstatus                        | Vollerwerbstätig/<br>arbeitslos   | Voll-/teilweise<br>erwerbstätig                                     | Voll-/teilweise<br>erwerbstätig                                      | Vollerwerbstätig   | Vollerwerbstätig  | Nichterwerbs-<br>personen  |
| Beruflicher Abschluss                | Lehre/<br>Berufsfachschule  | Lehre/<br>Berufsfachschule  | Lehre/<br>Berufsfachschule   | Lehre/<br>Berufsfachschule   | Lehre/Berufs-<br>fachschule, Hoch-<br>schulabschluss          | (Noch) keine<br>Berufsausbildung   |
| <b>Weiterbildungs-<br/>merkmale:</b> |   |   |  |  |   |  |
| Teilnehmeanlass                      | Beruflich   | Beruflich   | Beruflich  | Beruflich  | Beruflich   | Privat   |
| Kurszahl <sup>1)</sup>               | -   | -   | o  | o  | +   | -  |
| Zeitaufwand <sup>2)</sup>            | -   | -   | o  | o  | +   | +  |

Zeitaufwand: ■ < 18 Teilnehmestunden pro Jahr ■ 18 bis < 60 Teilnehmestunden im Jahr ■ 60 u. mehr Teilnehmestunden im Jahr

1) Kurszahl (je Jahr): - = 1 Kurs, o = 2 bis 3 Kurse, + = mehr als 3 Kurse

2) Zeitaufwand (in Teilnehmestunden je Jahr) - = unter 18 Stunden, o = 18 bis unter 60 Stunden, + = 60 Stunden und mehr

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung, AES 2007, deutscher Fragebogen, eigene Berechnungen

die Weiterbildungsintensität dieser Gruppe zum großen Teil aus der Verbindung von einer häufig lernintensiven Beschäftigung und dem Qualifikationsniveau der Teilnehmer.

## Die Themenstruktur in den Weiterbildungsclustern

Die Themenstruktur<sup>M</sup> spiegelt zunächst die Intensitätsabstufung der Weiterbildungsgruppen und stellt sich wie folgt dar:

- Die Gruppe mit der höchsten Teilnahmeintensität (Cluster 5) weist auch das größte thematische Spektrum auf (**Tab. G2-4A**). Zwar dominieren auch bei ihr – sogar mit den höchsten Anteilen unter allen Gruppen – eher berufliche Themen, aber allgemeinbildende Themen werden mit jeweils etwa einem Drittel der Teilnehmer ebenfalls häufig besucht. Offensichtlich versucht ein Großteil dieser Gruppe, ein relativ umfassendes Bildungsinteresse in der Weiterbildung zu realisieren. Bei der zweiten intensiven Weiterbildungsgruppe (Cluster 6) bestätigt die Themenstruktur die Annahme, dass das Weiterbildungsinteresse dieser meist noch in Ausbildung befindlichen Gruppe von berufsspezifischen Themen in Ergänzung zur Ausbildung bestimmt ist. Hiervon zeugen die beiden mit deutlichem Abstand zu den anderen Themen höchsten Besetzungen bei „Sprachen, Kultur, Politik“ und „Natur, Technik, Computer“.
- Die beiden Gruppen mit einer mittleren Weiterbildungsintensität (Cluster 3 Frauen, Cluster 4 Männer) weisen unterschiedliche Themenschwerpunkte auf, die aber in beiden Fällen beruflichem Weiterbildungsinteresse entspringen. Bei den männlichen Weiterbildungsteilnehmern dominieren mit Abstand die Bereiche „Wirtschaft, Recht, Arbeit“ und „Natur, Technik, Computer“. Anders bei den Frauen: Neben den beiden Hauptthemenbereichen der Männer besuchen sie – sogar am zweithäufigsten – Veranstaltungen im Bereich „Gesundheit, Sport“. Dies kann hier aber auch beruflichem Interesse dienen, da ein Großteil der Frauen dieser Gruppe in den Berufsfeldern Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht arbeitet (**Tab. G2-3A**). Die anderen eher allgemeinbildenden Themenfelder sind bei den Frauen ebenfalls höher besetzt als bei den Männern.
- Die beiden – wiederum nach Geschlechtszugehörigkeit unterschiedlichen – Gruppen mit der geringsten Weiterbildungsintensität (Cluster 1 Männer, Cluster 2 Frauen) sind durch eine weitgehend übereinstimmende und sehr enge thematische Struktur gekennzeichnet: Die beiden eher beruflich konnotierten Themenbereiche („Wirtschaft, Arbeit, Recht“, „Natur, Technik, Computer“) dominieren ihre Weiterbildungsbeteiligung, während die eher allgemeinbildenden allenfalls von jeweils jedem Zehnten genannt werden.

**Entsprechung von Weiterbildungsintensität und Breite des inhaltlichen Bildungsinteresses**

**Bei mittlerer Weiterbildungsintensität Frauen mit breiteren inhaltlichen Interessen als Männer**

**Geringe Weiterbildungsintensität mit engem, fast nur berufsbezogenem Qualifikationsinteresse verbunden**

### **M** Methodische Erläuterungen

#### Clusteranalyse

Statistisches Verfahren zur Gruppierung von Daten anhand ihrer Ähnlichkeit in einigen ausgewählten Merkmalen. Für die Analyse wurden Weiterbildungsteilnehmer anhand ihrer Ähnlichkeit im Weiterbildungsverhalten (Kurszahl, Zeitaufwand, berufliche bzw. private Motivation) und einiger sozialer Merkmale (Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus und Berufsabschluss) gruppiert. Am Ende sind die Weiterbildungsteilnehmer in relativ homogene Gruppen unterteilt, die wiederum untereinander möglichst heterogen sind. Im vorliegenden Indikator dienen die Klassenmittelwerte der clusterbildenden Variablen als Grundlage für die weiteren Analysen mit den gefundenen sechs Clustern.

#### Migrationshintergrund

Migrationshintergrund wird hier aufgrund der Datenlage abweichend von der Definition im Glossar verwendet. Zu Personen mit Migrationshintergrund zählt hier, wer eine andere Staatsangehörigkeit als die deutsche besitzt, in einem anderen Land geboren wurde oder wessen Muttersprache nicht Deutsch ist.

#### Themenbereiche

Vgl. Methodische Erläuterungen zu **G1**

## Weiterbildungsangebote von Unternehmen

### Unternehmen als zentrale Institutionen beruflicher Weiterbildung

Unternehmen stellen für die berufliche Weiterbildung in den meisten hochentwickelten Gesellschaften den wichtigsten institutionellen Trägerbereich dar. Diese hohe Bedeutung kommt ihnen nicht zuletzt deswegen zu, weil sich in ihnen unmittelbar die Umsetzung von Entwicklungen auf den Gütermärkten und in der Arbeitstechnologie in neuen Qualifikationsbedarf vollzieht.

Die beruflichen Weiterbildungsangebote von Unternehmen haben einen doppelten Charakter: Sie sind zum einen Ausdruck der strategischen Optionen von Unternehmen zur Deckung von manifestem und erwartetem Qualifikationsbedarf, zum anderen stellen sie für die Beschäftigten Gelegenheiten zur Sicherung ihrer Qualifikation und zur Verbesserung ihrer beruflichen Entwicklungschancen dar. In dieser Doppelperspektive wird der Indikator – auf Grundlage der CVTS-Befragungen <sup>M</sup> und des IAB-Betriebspanels <sup>M</sup> – hier dargestellt.

### Einflussgrößen für Weiterbildungsangebote von Unternehmen

#### Starke betriebliche Disparitäten nach Innovativität, Ertragslage, Exportabhängigkeit und Tätigkeitsstruktur

Der Einfluss betriebsstruktureller Merkmale auf die Weiterbildungsaktivität von Betrieben zeigt – jeweils nach Betriebsgröße als wichtigstes Merkmal für Unterschiede in den Weiterbildungsangeboten – folgende Zusammenhänge auf:

- Die Ertragslage <sup>M</sup> von Betrieben: Betriebe, die ihre Ertragslage als gut/sehr gut bezeichnen, bieten häufiger Weiterbildungsveranstaltungen an als Betriebe, die ihre Ertragslage nur als ausreichend oder mangelhaft ansehen. Dieser über die Jahre hinweg stabile Zusammenhang ist besonders stark bei kleinen und mittleren Betrieben, während er bei größeren und Großbetrieben zunehmend eingeebnet wird (**Tab. G3-1A**).
- Die Innovationsaktivität <sup>M</sup>: Innovative Betriebe sind im Angebot von Weiterbildungsveranstaltungen in allen Betriebsgrößenklassen deutlich aktiver als nicht-innovative Betriebe. Auch dieses über die Jahre stabile Muster ist bei Klein- und Mittelbetrieben stärker als bei größeren Betrieben ausgeprägt (**Tab. G3-2A**). Bei den größeren Betrieben ist allerdings die Teilnehmerquote unter den eigenen Beschäftigten bei den innovativen Betrieben höher als bei nicht-innovativen (**Tab. G3-7web**).
- Betriebe, die im internationalen Wettbewerb stehen, sind je nach Größe ihres Auslandsumsatzes ebenfalls stärker weiterbildungsaktiv, wobei das Ausmaß erneut nach Betriebsgröße variiert (**Abb. G3-6web, Tab. G3-3A**).
- Schließlich übt die Tätigkeitsstruktur der Betriebe Einfluss auf die Weiterbildungsaktivität aus. Betriebe, die einen niedrigen Anteil von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten haben (unter 30%), offerieren durchgängig durch alle Branchen (Ausnahme Kredit- und Versicherungsgewerbe) deutlich häufiger Weiterbildungsangebote als Betriebe, die über 30% Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten aufweisen (**Abb. G3-4A**).

Die Befunde weisen auf problematische Disparitäten in den Weiterbildungsgelegenheiten für Beschäftigte hin, je nachdem, in welchem Betrieb sie arbeiten. Die Kenntnis der wichtigen weiterbildungsförderlichen Betriebsmerkmale kann dazu beitragen, weiterbildungsferne Gefährdungszonen für langfristige individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu identifizieren und die Suche nach politischen Möglichkeiten anzuregen, stärker betriebsunabhängige Weiterbildungsangebote insbesondere für die Arbeitskräftegruppen zu schaffen, denen betriebliche Angebote nicht offen stehen. Im Interesse einer Arbeitsmarktmobilität zwischen Wirtschaftszweigen kommt solchen Angeboten auch ökonomisch eine hohe Bedeutung zu.

## Die Berücksichtigung von Frauen und älteren Arbeitnehmern in der betrieblichen Weiterbildungspolitik

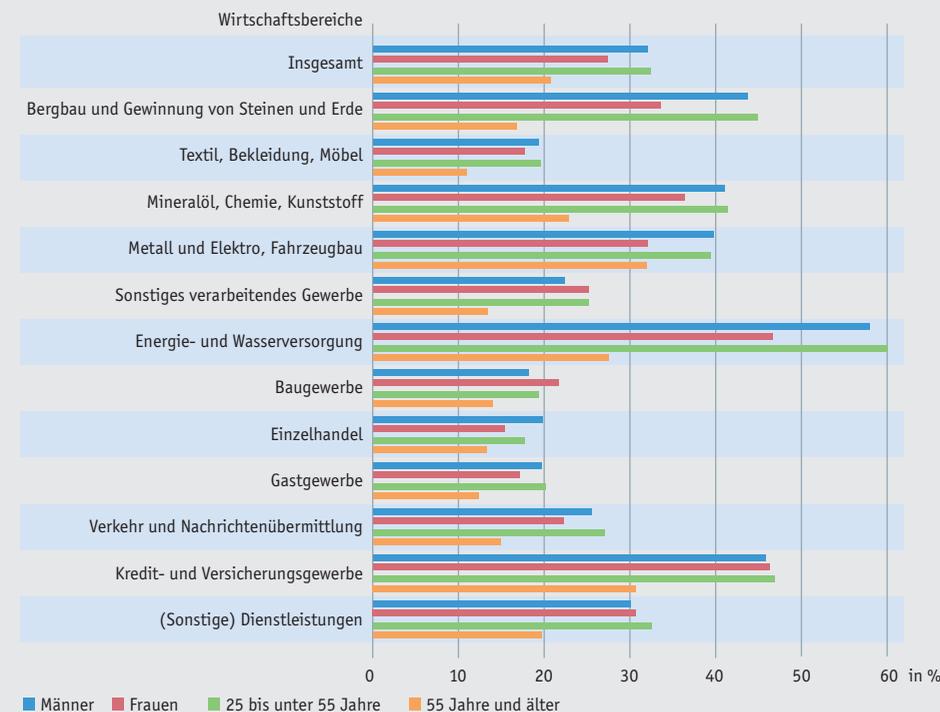
Zunächst fällt auf, dass Frauen an den Weiterbildungsangeboten der Unternehmen weniger partizipieren als Männer (Abb. G3-1, Tab. G3-4A). Dies gilt nicht allein für den Gesamtdurchschnitt, sondern mit Ausnahme der kleineren Unternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) auch für alle Unternehmensgrößenklassen und – was besonders gravierend ist – auch für fast alle jene Branchen, in denen die Frauen die Mehrheit der Beschäftigten stellen wie Einzelhandel und Gastgewerbe; nur im Kredit- und Versicherungsgewerbe partizipieren sie mindestens gleich stark wie Männer (46,3 zu 45,8% – Tab. G3-4A, Tab. G3-8web).<sup>2</sup>

Mit Blick auf die Verschiebungen in der Altersstruktur der Belegschaften kann die Einbeziehung der älteren Belegschaftsgruppen Auskunft darüber geben, wie intensiv die demografische Entwicklung in der Qualifizierungspolitik der Unternehmen reflektiert wird. Das Ergebnis zeigt, dass die älteste Beschäftigtengruppe (55 Jahre und älter) durch alle Unternehmensgrößenklassen und fast alle Branchen deutlich niedrigere Beteiligungsquoten an der betrieblichen Weiterbildung aufweist als die anderen Altersgruppen (Abb. G3-1, Tab. G3-4A). Auch wenn dieses Ergebnis nicht unerwartet kommt, signalisieren die in der Regel sehr großen Abstände zur Gruppe der 25- bis unter 55-Jährigen, dass in der Qualifizierungspolitik der Unternehmen dem Potenzial der älteren Beschäftigten fast durchgängig bisher relativ wenig Aufmerksamkeit geschenkt worden ist.

**Niedrigere Teilnahmequote von Frauen**

**Durchgängig geringe Aufmerksamkeit für ältere Beschäftigte in der Qualifizierungspolitik der Unternehmen**

**Abb. G3-1: Teilnahme an Weiterbildungskursen 2005 nach Branchen, Geschlecht und Altersgruppen (in %)**



Quelle: Statistisches Ämter des Bundes und der Länder, CVTS 2005

<sup>2</sup> Zu weiteren Branchendifferenzen vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008 – Bielefeld, S. 143

### Deutsche Unternehmen bei Weiterbildungsbeteiligung älterer Beschäftigter am unteren Ende in Europa

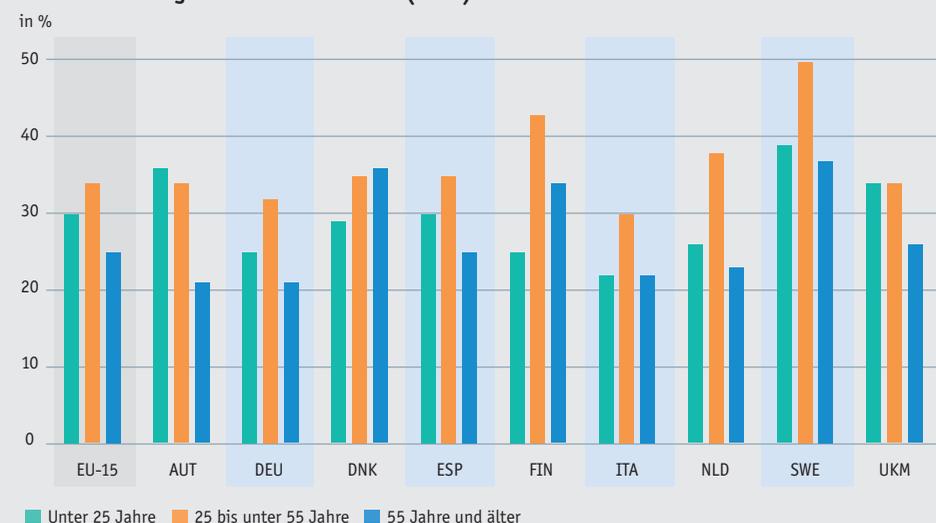
## Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen im europäischen Vergleich

Dass die geringe Aufmerksamkeit für Weiterbildungsangebote für Ältere nicht zwangsläufig und nicht auf eine mögliche Lernabstinenz zurückzuführen ist, zeigt der internationale Vergleich. Die an Weiterbildungsangeboten von Unternehmen partizipierenden älteren Beschäftigten weisen in Deutschland und Österreich die niedrigste Quote aller neun in den Vergleich einbezogenen Staaten auf, diese liegt auch deutlich unter der EU-15-Quote (**Abb. G3-2, Tab. G3-5A**). Der Unterschied in der Qualifizierungspolitik von Unternehmen wird insbesondere im Vergleich mit den skandinavischen Ländern deutlich, wo die Teilnahmequote der älteren Beschäftigten um mehr als die Hälfte höher liegt als in Deutschland und der Abstand zur Hauptbeschäftigtengruppe – wiewohl vorhanden – deutlich niedriger ist. Dies bestätigt sich auch in der branchenspezifischen Betrachtung, bei der die skandinavischen Länder durchweg hohe Teilnahmequoten älterer Beschäftigter haben; eine Ausnahme bildet lediglich das Gast- sowie das Kredit- und Versicherungsgewerbe in Schweden (**Tab. G3-9web**).

Im internationalen Vergleich liegt Deutschland sowohl was die Teilnahmequote an Weiterbildungsangeboten von Unternehmen angeht, als auch in Bezug auf Merkmale für die Intensität der Weiterbildungsangebote eher am unteren Ende der Skala. Wie in fast allen EU-15-Staaten ist die Teilnahmequote in Deutschland zwischen 1999 und 2005 gesunken. Am stärksten ist dies der Fall in den Staaten, in denen die Teilnahmequote 1999 sehr hoch war: Schweden, Dänemark, Finnland und Vereinigtes Königreich. Trotz dieses Rückgangs bleibt in diesen Staaten (mit Ausnahme Vereinigtes Königreich) auch 2005 die Teilnahmequote ebenso wie die Höhe der Teilnahmestunden je Beschäftigten noch höher als in Deutschland, Österreich, Italien und Spanien (**Abb. G3-3, Tab. G3-6A**).

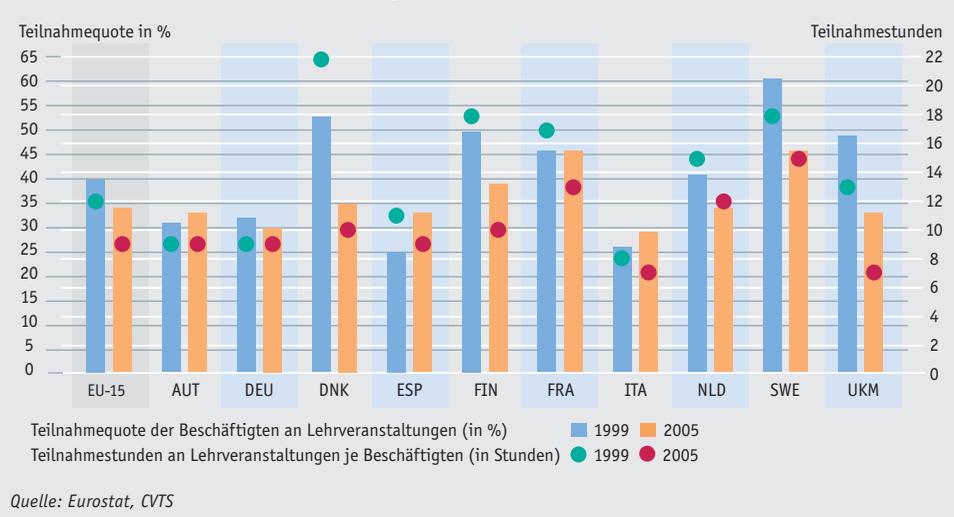
Die Frage nach den Gründen für die länderspezifischen Differenzen – ob sie mehr in unternehmensstrukturellen Merkmalen oder in arbeitsmarktpolitischen Traditionen und Regulierungen der Staaten liegen – ist schwer zu beantworten. Offensichtlich spielt ein deutlich anderes Weiterbildungsverhalten der kleinen und mittleren Unternehmen eine Rolle: Ihre Weiterbildungsangebote bei den weiterbildungsstarken Staaten liegen 2005 deutlich über denen in den eher weiterbildungsschwachen Staaten (**Abb. G3-5A**).

**Abb. G3-2: Teilnahme an Weiterbildungskursen 2005 nach Altersgruppen und ausgewählten EU-Staaten (in %)**



Quelle: Eurostat, CVTS 2005

**Abb. G3-3: Teilnahme an Weiterbildungskursen und Teilnahmestunden je Beschäftigten 1999 und 2005 nach ausgewählten EU-Staaten**



Es spricht einiges dafür, dass für die Weiterbildungsangebote der Unternehmen unternehmensexterne Faktoren wie arbeitsmarktpolitische Regulierung und/oder kulturelle Traditionen eine größere Rolle spielen als nur unternehmensstrukturelle Merkmale. Der stärkere Einbezug von Weiterbildung in die staatliche Arbeitsmarktpolitik – z. B. in den skandinavischen Ländern – und Fondslösungen der Weiterbildungsfinanzierung (Frankreich) können einen Teil der Länderunterschiede erklären helfen.

**Staatliche Arbeitsmarktpolitik möglicher Faktor zur Erklärung von Länderunterschieden**

### M Methodische Erläuterungen

#### CVTS

Für die „Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung“ (Continuing Vocational Training Survey, CVTS2 2000 und CVTS3 2005) wurden Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen C bis K und O der NACE Rev. 1.1 mit zehn und mehr Beschäftigten befragt. Auf europäischer Ebene liegen für 2005 Ergebnisse für alle 27 EU-Mitgliedsstaaten und Norwegen vor. Bei allen Weiterbildungsaktivitäten der CVTS handelt es sich um vorausgeplantes, organisiertes Lernen, das vollständig oder teilweise vom Unternehmen finanziert wird. Die Aussagen in diesem Indikator beziehen sich auf non-formale Weiterbildung durch Lehrveranstaltungen in Form von Lehrgängen, Kursen und Seminaren. Hier werden alle Beschäftigte des Unternehmens mit einem Arbeitsvertrag berücksichtigt, jedoch keine Auszubildenden und Praktikanten. In den Ausgaben für Lehrveranstaltungen sind direkte Kosten (z. B. für externe Dozenten, Reisen, Spesen oder Tagegeld) und indirekte Kosten (Personalausfallkosten) enthalten.

#### IAB-Betriebspanel

Das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung, für die im Auftrag der BA jedes Jahr etwa 16.000 Betriebe befragt werden. Dabei beziehen sich Weiterbildungsangebote auf externe bzw. interne Kurse, Lehrgänge und Seminare, für die die Beschäftigten freigestellt wurden bzw. für die die Kosten ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen wurden. Der Bezugszeitraum ist jeweils das 1. Halbjahr der hier dargestellten Jahre. Aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsmethoden sowie der teilweise anderen Erfassung von Weiterbildung sind Ergebnisse von CVTS und IAB-Betriebspanel nicht direkt miteinander vergleichbar.

#### Ertragslage

Vgl. Methodische Erläuterungen zu E3

#### Innovationsaktivität

Vgl. Methodische Erläuterungen zu E3

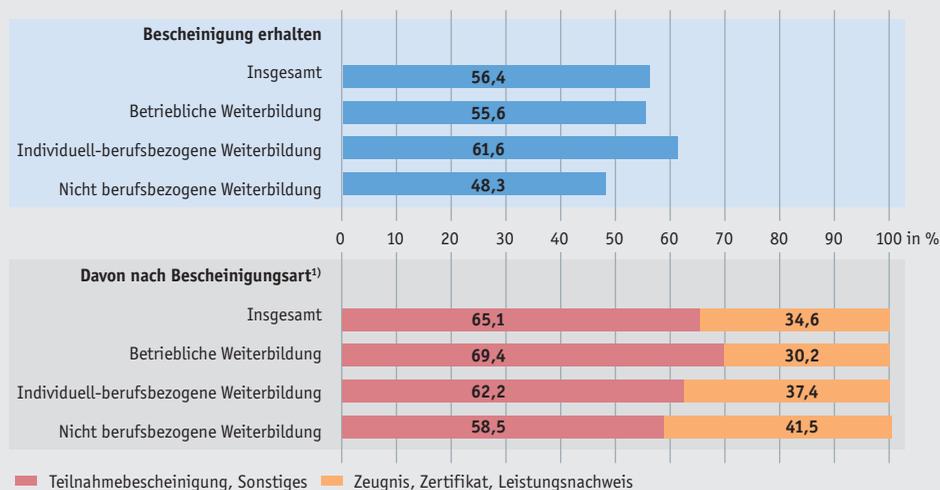
## Weiterbildungserträge

### Kaum indikatoren- gestützte Ertrags- dokumentation für Weiterbildungs- teilnahme

Erträge von Weiterbildung sind noch schwerer mess- und dokumentierbar als von anderen Bildungsaktivitäten wie dem Schul- oder Hochschulbesuch. Dies hat unterschiedliche Gründe. Sie liegen zum Teil in individuellen Motivationslagen für die Beteiligung an Weiterbildung, auf die Kategorien von Ertrag und Nutzen wenig passen; zum Teil an der zeitlichen und inhaltlichen Struktur von Weiterbildungsangeboten (und ihrer Erhebung), die eine eindeutige Zuordnung von wie immer gearteten Erträgen oder Statusverbesserungen – z. B. Einkommen, berufliche Position, bessere Arbeits- oder Lebensbedingungen – zu Weiterbildungsaktivitäten kaum gestatten. Deswegen liegen weder für die vielfältigen individuellen Weiterbildungsaktivitäten noch für die Weiterbildungsangebote von Unternehmen indikatoren-gestützte Ertragsdokumentationen vor. Die beiden letzten Bildungsberichte sind dieser Schwierigkeit dadurch aus dem Weg gegangen, dass sie einen quantitativ bedeutsamen Typus von arbeitsmarktbezogener Weiterbildung, das von der Bundesagentur für Arbeit (BA) aufgelegte Programm zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) <sup>M</sup>, herangezogen haben. Im Folgenden wird zunächst das Gesamtspektrum von Weiterbildungsteilnahmen, wie sie im Adult Education Survey (AES) dokumentiert sind, in den Blick genommen; daran anschließend wird der Arbeitsmarkteffekt der BA-Maßnahmen fortgeschrieben.

Der AES erfasst neben der subjektiven Nutzeinschätzung der Weiterbildungsmaßnahmen, auf die im Folgenden wegen deren begrenzter Validität verzichtet wird, das objektive Kriterium des Erwerbs eines (öffentlich anerkannten) Zertifikats <sup>M</sup>. Zertifikate stellen zwar keine Erträge einer Weiterbildungsmaßnahme dar, sie sind nicht einmal unbedingt ein Qualitätskriterium, da die Qualität einer Weiterbildungsmaßnahme gerade in ihrer zweckfreien Bildungsintention liegen kann, insbesondere bei nicht berufsbezogener Weiterbildung. Da aber über vier Fünftel aller Weiterbildungsteilnehmer (G1) ihre Aktivität beruflich begründen, gewinnen in der Mehrheit der Fälle Zertifikate die Bedeutung von Signalen für die Arbeitsmarktakteure über erworbene Kompetenzen oder Leistungsfähigkeit, die die Arbeitsmarktchancen von Weiterbildungsteilnehmern verbessern können.

Abb. G4-1: Zertifizierung von Weiterbildungsveranstaltungen 2007 nach Weiterbildungstypen (in %)



1) Zu 100% fehlende Werte: keine Angabe

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung, AES 2007, deutscher Fragebogen, eigene Berechnungen

Die Weiterbildungsbeteiligung wird nur für gut die Hälfte der Teilnehmer mit einer nach außen dokumentierbaren Bescheinigung abgeschlossen. Unter den Abschlussdokumenten dominiert die in ihrer Beweiskraft für erworbene Kompetenzen am wenigsten aussagekräftige Teilnahmebescheinigung mit zwei Dritteln (**Abb. G4-1, Tab. G4-1A**); Zertifikate mit höherer Signalwirkung im Sinne überregional anerkannter Zeugnisse erhält nur gut ein Drittel derjenigen, deren Teilnahme an Weiterbildung überhaupt dokumentiert wird. Die Dokumentationspraxis der Weiterbildungsbeteiligung scheint die eher lockere Institutionalisierung der Weiterbildungsangebote zu spiegeln, die häufig ad hoc und auf spezifische Bedürfnisse reagieren, was auch als Stärke der Weiterbildung angesehen werden kann – eine Stärke allerdings, für die genauer zu prüfen wäre, wie weit sie dem Interesse der Teilnehmer entspricht.

Nach Weiterbildungstypen <sup>M</sup> weist die betriebliche Weiterbildung den geringsten Grad, die nicht berufsbezogene Weiterbildung den höchsten Grad der Zertifizierung auf, wobei es sich hier vor allem um bundesweit gültige Zeugnisse wie beispielsweise Volkshochschulzertifikate für Sprachkurse handeln kann (**Abb. G4-1, Tab. G4-2A**). Am häufigsten, zu 50%, werden die von in Ausbildung befindlichen Personen oder Arbeitslosen besuchten Weiterbildungsveranstaltungen zertifiziert (**Tab. G4-2A**). Im ersten Fall (Auszubildende) lässt sich das vermutlich darauf zurückführen, dass die Weiterbildung hier komplementär zur Ausbildung besucht wird, im zweiten Fall (Arbeitslose) auf einen hohen Anteil öffentlich geförderter Weiterbildungsmaßnahmen, die eine Zertifizierungspflicht haben. Branchenspezifische Differenzen spielen eine untergeordnete Rolle (**Tab. G4-7web**).

**Nur begrenzte  
Zertifizierung von  
Weiterbildung**

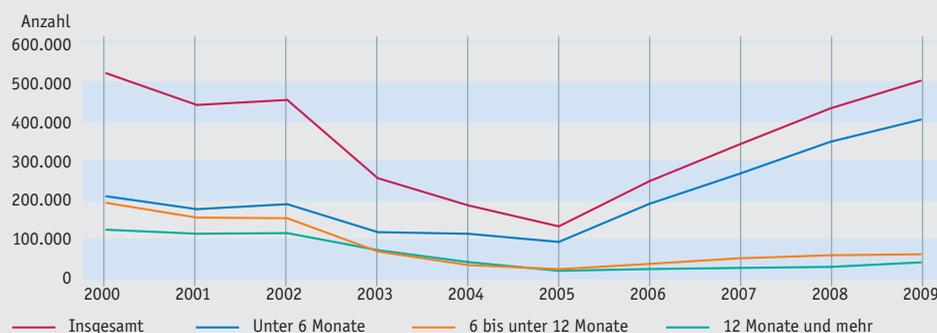
**Höchster Grad der  
Zertifizierung bei  
nicht berufsbe-  
zogener, niedrigster  
bei betrieblicher  
Weiterbildung**

## Erfolg öffentlich geförderter beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen

Die Maßnahmen der BA zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) lassen sich nach ihrer Dauer in drei Typen gliedern: unter 6 Monate, 6 bis unter 12 Monate, über 12 Monate. Im Zeitverlauf zeigt sich zum einen, dass nach einer radikalen Reduzierung des Maßnahmenvolumens um 75% zwischen 2000 und 2005 in der zweiten Hälfte des zurückliegenden Jahrzehnts die Maßnahmen bis 2009 fast wieder auf das Niveau von 2000 stiegen (**Tab. G4-3A**). Zum anderen wird deutlich, dass sich der Wiederanstieg der Maßnahmen unter Fortführung der seit 2000 beobachtbaren Strategie zur Verlagerung auf kurzfristige Weiterbildungsmaßnahmen vollzog (**Abb. G4-2**). Die Maßnahmen unter 6 Monaten verdoppelten in der Dekade ihren Anteil auf 80% aller Maßnahmen, während die längerfristigen Maßnahmen (über 12 Monate) um 16 Prozentpunkte auf 8%, die mittleren um 25 Prozentpunkte auf 12% zurückgingen.

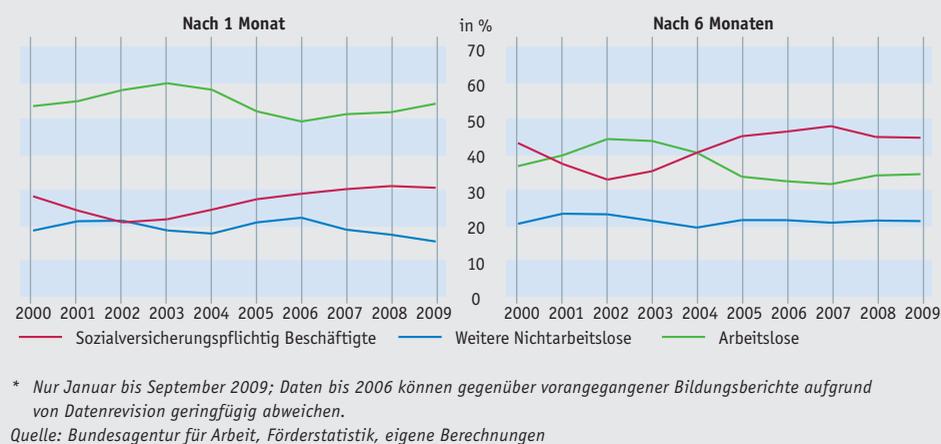
**Anstieg der  
Weiterbildungs-  
maßnahmen der BA  
bei gleichzeitiger  
Verkürzung der  
Teilnahmedauer**

**Abb. G4-2: Eintritte von Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung 2000 bis 2009 nach geplanter Teilnahmedauer**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik, eigene Berechnungen

**Abb. G4-3: Verbleib von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach 1 und 6 Monaten 2000 bis 2009\* (in %)**



Man kann die langfristige Umschichtungsstrategie als Verstärkung der Tendenz zu kurzfristiger Arbeitsmarktanpassung und weg von beruflicher Umorientierung interpretieren: Eine Strategie, die nicht nur Kosteneinsparungen geschuldet sein muss, sondern durchaus auch Erfordernissen eines Arbeitsmarktes entsprechen kann, der von hoher beruflicher Mobilität und zunehmenden Unsicherheiten über die Entwicklung der Qualifikationsstruktur geprägt ist.

Der Erfolg der Weiterbildung wird im Folgenden am Erwerbsstatus (Verbleibsstatus <sup>M</sup>) nach Abschluss der Weiterbildung in zwei Zeitintervallen, einen Monat und sechs Monate nach Ende der Maßnahme, dargestellt. Auch wenn der Verbleibsstatus nur ein Merkmal der Arbeitsmarkteteiligung abbildet und alle qualitativen Aspekte der neuen Erwerbstätigkeit ausblendet, dürfte es für Teilnehmer wie Weiterbildungsträger das zentrale sein.

Die Verlaufskurven für beide Zeitpunkte weisen eine ähnliche Struktur auf, allerdings auf unterschiedlichem Niveau der Verbleibsmerkmale: Die 2008 und 2009 nach einem Monat über 50% liegenden und deutlich höheren Arbeitslosigkeitsquoten als nach sechs Monaten lassen sich zum Teil als Übergangs- oder Sucharbeitslosigkeit verstehen; aber eben nur zu etwa einem Drittel, da auch nach sechs Monaten immer noch über ein Drittel der Teilnehmer arbeitslos ist (**Abb. G4-3, Tab. G4-4A**).

**Eingliederung ins Erwerbsleben vor allem für Ostdeutsche, Frauen und Ältere weniger erfolgreich**

Den Rückgang der Eingliederung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und den Anstieg der Einmündung in Arbeitslosigkeit nach sechs Monaten in den letzten beiden Jahren kann man mit gebotener Vorsicht als Wirkung der ökonomischen Krise interpretieren. Für die Interpretation spricht, dass beide Merkmale von 2002 bis 2007 eine kontinuierlich positive Entwicklung aufweisen, dann der Bruch erfolgt. Von der negativen Entwicklung der letzten Jahre ist Ostdeutschland stärker als Westdeutschland betroffen (**Tab. G4-4A**). Nach Maßnahmetyp haben die Langzeitmaßnahmen (über 12 Monate) die beste Eingliederungsquote, die vor allem älteren Arbeitnehmern (über 45) verstärkt zugutekommt. Die zweitbeste Eingliederungsbilanz weisen die Maßnahmen unter 6 Monate auf (**Tab. G4-5A**). Bezogen auf die FbW-Maßnahmen insgesamt bleiben beim Verbleibsstatus auch aktuell die traditionellen Ungleichheitsmuster nach Geschlecht zuungunsten der Frauen, nach Alter zuungunsten der Älteren (**Tab. G4-6A**) und nach Region zuungunsten Ostdeutschlands (**Tab. G4-9web**) stabil.

## **M** Methodische Erläuterungen

### **Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)**

Die hier ausgewiesenen Daten beziehen sich auf die Förderung nach § 77 SGB III und Anteilen nach § 16 SGB II mit Datenstand Oktober 2009. Die Förderstatistik ist eine Vollerhebung und umfasst alle bei den Agenturen für Arbeit erfassten Fälle der aktiven Arbeitsförderung. Förderinformationen der zugelassenen kommunalen Träger sind aus technischen Gründen nicht enthalten.

### **Zertifikat**

Im AES wird für bis zu drei Weiterbildungsveranstaltungen anhand einer Auswahlliste erfasst, ob die Teilnehmer eine Bescheinigung erhalten. Hier wird die Art der Bescheinigung anhand von zwei Kategorien berichtet: Erstens Zertifikate, die Zeugnisse über einen staatlich anerkannten Abschluss, Zeugnisse aufgrund einer Kammerprüfung, Zertifikate mit bundesweiter Gültigkeit (z. B. Führerschein, Volkshochschul-Zertifikat, Refa-Schein) und Leistungsnachweise (mit Noten oder durch Beurteilung) umfassen, zweitens Teilnahmebescheinigungen und sonstige Bescheinigungen.

### **Weiterbildungstyp**

Vgl. Methodische Erläuterungen zu **G1**

### **Verbleibsstatus**

Unter sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind auch Personen, die zugleich arbeitslos gemeldet sind (geförderte Beschäftigung, z. B. ABM). 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. Als Eingliederungsquote wird der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter an allen recherchierbaren Austritten sechs Monate nach Beendigung der Teilnahme definiert. Mit Arbeitslosenquote wird der Anteil der arbeitslos Gemeldeten bezeichnet.

## Perspektiven

Die rhetorische Wertschätzung der Weiterbildung findet in der Realität wenig Niederschlag. Sowohl in der Weiterbildungsteilnahme wie in den Angeboten insbesondere der betrieblich-beruflichen Weiterbildung bleiben die selektiven Muster seit Jahrzehnten stabil: Die herausragende Bedeutung der Erwerbstätigkeit für Weiterbildungsteilnahme und -gelegenheiten bleibt bestehen. Sie hat zur Folge, dass Personengruppen außerhalb aktiver Erwerbstätigkeit wie Arbeitslose, ältere Personen nach der Erwerbsphase und erwerbslose Frauen wie auch diejenigen, die nicht im strategischen Zentrum des Erwerbssystems stehen wie Geringqualifizierte, geringe Beteiligungswerte aufweisen. Hiervon zeugen alle Indikatoren (G1 bis G4).

Der aktuelle Bildungsbericht hat angesichts der demografischen Entwicklung und der fortschreitenden Globalisierung besondere Schwerpunkte auf die Differenzierung von Weiterbildungsverhalten und -angeboten bei den über 50-Jährigen und in der internationalen Vergleichsperspektive gelegt. In Bezug auf die Weiterbildungsteilnahme der über 50-Jährigen zeigt der Vergleich nach Weiterbildungstypen, dass es vor allem die geringere Repräsentanz in der betrieblichen Weiterbildung ist, die die Differenzen begründet (G1). Die Tatsache, dass durchgängig durch alle Branchen die Teilnahme Älterer an der betrieblichen Weiterbildung deutlich hinter derjenigen der unter 50-Jährigen zurückbleibt und Deutschland auch im internationalen Vergleich in diesem Punkt eher am unteren Ende in Europa steht (G3), deutet darauf hin, dass die Wichtigkeit der Qualifikationssicherung und -entfaltung bei älteren Arbeitnehmern in vielen Unternehmen noch nicht systematisch aufgegriffen und in spezifische Angebote umgesetzt wird, was einen Nachteil im internationalen Wettbewerb gegenüber anderen europäischen Staaten bedeuten kann.

Die intensivere Betrachtung der betrieblichen Bedingungsfaktoren für Weiterbildungsangebote ist dadurch gerechtfertigt, dass die betriebliche Weiterbildung das mit Abstand größte Weiterbildungsfeld darstellt. Nicht allein die Tatsache, dass die Ertragslage, die Innovationsaktivität, die Qualifikationsstruktur der Belegschaften sowie die Einbindung von

Unternehmen in den internationalen Wettbewerb wichtige Faktoren für betriebliche Weiterbildungsaktivität abgeben, ist aufschlussreich: Zur bildungspolitischen Herausforderung wird dies durch die große Zahl der Erwerbstätigen, die nicht in Unternehmen mit diesen Merkmalen arbeiten.

In der Analyse des individuellen Weiterbildungsverhaltens lassen sich soziale Lerntypen nach Intensität des individuellen Weiterbildungsengagements sichtbar machen: In den weiterbildungsintensivsten Gruppen finden sich in der Regel gut qualifizierte voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer sowie der Typ des jungen, zumeist noch in Ausbildung befindlichen Weiterbildungsinteressenten – alle mit einem breiten inhaltlichen Interessenspektrum. Bei der Gruppe mit der geringsten Weiterbildungsintensität finden sich jeweils weibliche und männliche Weiterbildungsteilnehmer, deren Weiterbildungsengagement in der Regel auf nur wenige berufsbezogene Bereiche reduziert ist; in dieser Gruppe befinden sich mehr niedriger qualifizierte Erwerbstätige, bei den Frauen auch Teilzeitbeschäftigte, sowie Arbeitslose (G2).

Als Perspektive der zukünftigen Bildungsberichterstattung bleibt zu beobachten, ob sich die sozialen Barrieren der Weiterbildungsteilnahme verfestigen oder auflösen. Darin ist in Zukunft verstärkt die Frage nach der Weiterbildung der älteren Bevölkerungsgruppen einzuschließen – auch derjenigen jenseits der Erwerbsphase, womit Aspekte der nicht berufsbezogenen Weiterbildung in den Vordergrund rücken (vgl. H4.5).

Die Arbeit am aktuellen Bericht hat die Grenzen internationaler Vergleichbarkeit aufgezeigt. Da diese in Zukunft wichtiger wird, erscheint es sinnvoll, die internationale forschungspolitische und wissenschaftliche Kooperation zu intensivieren.

In der bisherigen Bildungsberichterstattung zu kurz gekommene Bereiche, denen in Zukunft mehr Aufmerksamkeit zukommen sollte, sind die berufliche Aufstiegsfortbildung und die Weiterbildungspraxis im Hochschulbereich. Schließlich ist die Frage der Erträge und Zertifizierung von Weiterbildung (G4) weiter aufzuhellen.