

Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter



Das Fazit des Weiterbildungskapitels im Bildungsbericht 2010 lief darauf hinaus, dass die Weiterbildungsrealität durch Stagnation bei den Angeboten und Ausgaben sowie seit langem stabilen Ungleichheitsmustern in der Weiterbildungsteilnahme unterschiedlicher Personengruppen gekennzeichnet sei – trotz aller Proklamationen aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft über die Wichtigkeit von Weiterbildung.

Hier setzt das vorliegende Kapitel an. Es fragt bei den fortgeschriebenen Kernindikatoren zur Weiterbildungsteilnahme (G1) und zu den Weiterbildungsaktivitäten von Unternehmen als den quantitativ weitaus stärksten Anbietern (G2) danach, wieweit sich die intensiven Diskussionen über demografische Herausforderungen für die Weiterbildung in einem veränderten individuellen Teilnahme- und institutionellen Angebotsverhalten niederschlagen.

Die neuen Daten des Adult Education Survey (AES) 2010 ermöglichen, die bisherigen Zeitreihen zur Teilnahme an den unterschiedlichen Weiterbildungsangeboten nach sozialen Merkmalen der Personen fortzuschreiben (G1). Die Hauptfragerichtung zielt darauf, ob sich angesichts der sich abzeichnenden neuen Arbeitsmarktkonstellationen die verfestigten sozialen Teilhabemuster aufzuweichen beginnen und die bisher unterrepräsentierten Gruppen, die in Zukunft als Beschäftigungspotenzial noch wichtiger werden dürften, stärker an Weiterbildung partizipieren. Da Weiterbildungsbeteiligung nicht nur aus individuellen Dispositionen, sondern auch als Wahrnehmung von Gelegenheitsstrukturen zu erklären ist, werfen die Teilnahmedaten zugleich ein Licht auf die anbietenden Weiterbildungsinstitutionen.

Weiterbildungsangebote von Unternehmen lassen sich als Ausdruck strategischer Optionen zur Deckung von manifestem und erwartetem Qualifikationsbedarf verstehen. Nachdem die Weiterbildung der

Unternehmen in der Krise leicht rückläufig war, stellt sich die Frage, ob der konjunkturelle Aufschwung der letzten Jahre die entgegengesetzte Wirkung hervorgebracht hat (G2). Die Unternehmen sind in besonderer Weise gehalten, mögliche Qualifikationsengpässe im demografischen Wandel zu antizipieren und mit ihren internen und externen Qualifikationsaktivitäten zu beantworten. Welche Faktoren neben der Betriebsgröße, dem traditionellen Schwachpunkt des betrieblichen Weiterbildungsangebots, in welcher Weise aktuell Einfluss nehmen, lässt sich mithilfe der Daten des IAB-Betriebspanels und – als neue Datenquelle – dem BIBB-Qualifizierungspanel klären (G2). Ein besonderer Akzent liegt in dem Indikator auf Weiterbildungsangeboten für ältere Beschäftigte, da eine Erhöhung ihrer Erwerbsbeteiligung auch von der Aufrechterhaltung ihres Qualifikationspotenzials abhängt.

Eine neue Perspektive erhält das Kapitel dadurch, dass die Gruppe der Hochqualifizierten, die bislang als die am stärksten an Weiterbildung partizipierende Qualifikationsgruppe ausgewiesen ist, gesondert betrachtet wird (G3). Begründet ist dieser neue Akzent dadurch, dass der Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften am stärksten von allen Gruppen angestiegen ist und weiter ansteigen wird (vgl. H3 im Bildungsbericht 2010) und schon deswegen der Frage Aufmerksamkeit zukommt, wie die Weiterbildung dieser Gruppe gestaltet ist und wo auch hier Schwächen liegen.

Weiterbildungserträge sind als regelmäßig berichteter Kernindikator doppelt legitimiert: einerseits aus der individuellen Nutzenperspektive als Kontrollgröße für Weiterbildungsangebote; andererseits kann der Ertrag auch als Anreiz für Weiterbildungsteilnahme wirken. Das erweiterte Erhebungsprogramm des AES 2010 wie auch andere Datenquellen ermöglichen jetzt Aussagen von höherer Validität (G4).

Teilnahme an Weiterbildung

Obwohl der Weiterbildung von Seiten der Wissenschaft und Politik ein zunehmend hoher Stellenwert eingeräumt wird, hat sich die Weiterbildungsbeteiligung in den letzten Jahrzehnten rückläufig entwickelt bzw. stagnierte. Da die beiden Datenquellen der letzten 20 Jahre, das Berichtssystem Weiterbildung (BSW^M bis 2007) und der Adult Education Survey (AES)^M unterschiedliche Erhebungskonzepte für berufliche und allgemeine Weiterbildung verwenden, lässt sich nur eine Gesamtquote der Weiterbildungsteilnahme, die den Bereich der organisierten Weiterbildung insgesamt umfasst, ausweisen.

Stagnierende Weiterbildungsbeteiligung in den letzten 10 Jahren

Nach dem starken Anstieg in den 1990er Jahren stagniert die Teilnahmequote in der Weiterbildung mit geringfügigen Schwankungen bis 2010 bei etwa 42% (**Abb. G1-1**). Während für Westdeutschland in der letzten Dekade eine nahezu unveränderte Beteiligung an Weiterbildung festgestellt werden kann, ist die Entwicklung in Ostdeutschland unbeständiger und stärker rückläufig als im Westen (**Tab. G1-1A**). Die altersspezifischen Teilnahmequoten zeigen, dass sich der Abstand zwischen der jüngsten und der ältesten Gruppe im betrachteten Zeitraum verkleinert, insbesondere zwischen 2007 und 2010, was vor allem auf eine etwas höhere Weiterbildungsbeteiligung der 50- bis unter 65-Jährigen zurückgeht (**Abb. G1-1, Tab. G1-1A**). Ob dies auf einen Kohorteneffekt zurückzuführen ist, der mit der Bildungsexpansion zusammenhängt oder andere Ursachen hat, ist noch zu klären.

Die im Bildungsbericht 2010 eingeführte Differenzierung von nicht berufsbezogener und berufsbezogener Weiterbildung^M, die sich in betriebliche und individuell-berufsbezogene unterteilt, zeigt für den Zeitraum von 2007 bis 2010, dass die leicht rückläufige Weiterbildungsteilnahme insgesamt vor allem auf die sinkende Teilnahme an der betrieblichen Weiterbildung – von 29 auf 26%¹ – zurückzuführen ist (**Abb. G1-3A**). Dagegen bleibt die Teilnahme an individuell-berufsbezogener und nicht berufsbezogener Weiterbildung mit 12 bzw. 11% in etwa konstant.

Abb. G1-1: Teilnahme an Weiterbildung insgesamt 1991 bis 2010 nach Altersgruppen (in %)



Quelle: TNS Infratest Sozialforschung, AES, BSW, eigene Berechnungen; von Rosenblatt, B./Bilger, F. (2007), *Weiterbildungsverhalten in Deutschland*, S. 226–229

→ **Tab. G1-1A**

¹ Bezieht man die Teilnahmequote auf Erwerbstätige, so geht die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung von 40 auf 36% zurück (**Tab. G1-5web**).

Abb. G1-2: Teilnahme an Weiterbildung 2007 und 2010 nach Weiterbildungstypen und Altersgruppen (in %)

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung, AES, eigene Berechnungen

→ Tab. G1-2A, Tab. G1-5web

Soziale Disparitäten in der Weiterbildungsteilnahme

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung gewinnen die seit langem bestehenden Disparitäten in der Weiterbildung nach Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus, Qualifikationsniveau, Migrationshintergrund u. a. neben ihrer sozialen auch eine verstärkte ökonomische Relevanz für die Sicherung des Arbeitskräftepotenzials.

Auch wenn zwischen 2007 und 2010 die Weiterbildungsteilnahme der 50- bis unter 65-Jährigen angestiegen ist, bleiben sie weiterhin gegenüber den anderen Altersgruppen unterrepräsentiert (**Abb. G1-2**). Werden ausschließlich die Erwerbstätigen betrachtet, so verringern sich die Altersdifferenzen, bleiben aber insbesondere bei der betrieblichen Weiterbildung bestehen (33 gegenüber 39% der mittleren Gruppe – **Abb. G1-2**). Bei der generellen Rückläufigkeit der betrieblichen Weiterbildung 2010 ist die älteste Erwerbstätigengruppe davon am wenigsten betroffen (**Tab. G1-5web**). Bei der nicht berufsbezogenen Weiterbildung lässt sich auf niedrigem Niveau ein leichter Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung der Älteren beobachten (**Tab. G1-2A**).

Wie in der Vergangenheit beeinflusst auch 2010 der Erwerbsstatus die Weiterbildungsbeteiligung entscheidend: Sie ist 2010 bei den Erwerbstätigen fast doppelt so hoch wie die der aktuell Nichterwerbstätigen, und zwar in der Tendenz bei allen Altersgruppen, am stärksten ausgeprägt bei der ältesten Gruppe, bei der die Erwerbstätigen fast dreimal so oft an Weiterbildung teilnehmen wie die Nichterwerbstätigen (**Tab. G1-5web, Tab. G1-6web**). Begründet werden die Differenzen vor allem durch den weitgehenden Ausschluss der Nichterwerbstätigen von der betrieblichen Weiterbildung.

Nach Bildungsstand betrachtet, ist die Weiterbildungsteilnahme von Personen mit Hoch- und Fachhochschulreife 2010 nach wie vor etwa doppelt so hoch wie die von Personen mit niedrigem allgemeinbildenden Abschluss (**Tab. G1-2A**). Am stärksten ausgeprägt sind die Unterschiede zwischen den Bildungsstufen bei der betrieblichen

Ältere vor allem in der betrieblichen Weiterbildung weiterhin unterrepräsentiert

Betriebliche Weiterbildung in der jüngsten Altersgruppe stark rückläufig

Verfestigung sozialer Disparitäten der Weiterbildungsteilnahme

**Betriebliche
Weiterbildungs-
teilnahme
von Fachkräften
rückläufig**

Weiterbildung, in der die Gruppe der Erwerbstätigen mit maximal Hauptschulabschluss gegenüber den anderen Bildungsabschlüssen deutlich abfällt (**Tab. G1-5web**), auch wenn sich vor allem die Teilnahmequote von Männern mit (Fach-)Hochschulreife zwischen 2007 und 2010 rückläufig entwickelt (**Tab. G1-2A**). Nach beruflichem Qualifikationsniveau nehmen Personen ohne Berufsausbildung nur halb so oft an Weiterbildung teil wie Personen mit Fachschul- oder (Fach-)Hochschulabschluss (**Tab. G1-3A**). Allerdings zeigt der Langzeitvergleich seit 1991 bei den Personen ohne Berufsabschluss eine leichte Tendenz zu stärkerer Weiterbildungsteilnahme (**Tab. G1-1A**). Dass zwischen 2007 und 2010 die Teilnahme erwerbstätiger Fachkräfte an betrieblicher Weiterbildung von 40 auf 33% sinkt (**Tab. G1-3A**), ist angesichts der Diskussionen um mögliche Engpässe auf dem Arbeitsmarkt schwer verständlich und als problematisch zu beurteilen.

**Weiterbildungs-
teilnahme von
Personen mit Migra-
tionshintergrund
weiterhin auf
niedrigem Niveau**

Eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung der Gruppe mit Migrationshintergrund ^M, in deren besserer Qualifizierung in den politischen Debatten auch ein Weg zur Verringerung möglicher Fachkräfteengpässe gesehen wird, ist bisher nicht gelungen: Zwischen 2007 und 2010 stagniert die Weiterbildungsteilnahme von Personen mit Migrationshintergrund insgesamt (**Tab. G1-4A**) und bleibt hinter derjenigen von Personen ohne Migrationshintergrund deutlich zurück (2010 45% Personen ohne, aber nur 32% mit Migrationshintergrund), vor allem in der betrieblichen Weiterbildung.

Zeitaufwand für Weiterbildung

**Starke Unterschiede
im Zeitaufwand nach
Weiterbildungstypen**

Der Zeitaufwand für Weiterbildung, gemessen an den jährlich durchschnittlich aufgebrauchten Stunden, variiert vor allem nach Typen der Weiterbildung: Die betriebliche Weiterbildung Erwerbstätiger weist im Durchschnitt jährlich nur halb so viele Stunden, im Mittel 59 Stunden pro Jahr, auf wie individuell-berufsbezogene und die nicht berufsbezogene Weiterbildung (**Tab. G1-7web**). Der höchste Zeitaufwand, im Durchschnitt 131 Stunden jährlich, wird für die individuell-berufsbezogene Weiterbildung aufgebracht, wobei überproportional stark die jüngste männliche Altersgruppe beteiligt ist: Ihr Zeitaufwand ist um ein Drittel höher als der der gleichaltrigen Frauen und um die Hälfte höher als der der Männer in der Haupterwerbsphase (**Tab. G1-7web**).

Methodische Erläuterungen

Berichtssystem Weiterbildung (BSW)

Das im Dreijahresturnus durchgeführte BSW war von 1979 bis 2007 ein Instrument zur kontinuierlichen Beobachtung des Weiterbildungsverhaltens von 19- bis 64-Jährigen in Deutschland.

Adult Education Survey (AES)

Der AES ist eine repräsentative europäische Erhebung zum Thema Lebenslanges Lernen. Für die deutsche AES-Version wurden 2007 ca. 7.300 19- bis 64-Jährige, 2010 ca. 7.000 18- bis 64-Jährige befragt. Erst 2012 wird wieder ein europaweiter AES durchgeführt. Die individuelle Weiterbildungsaktivität wird anhand der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen („non-formal education“) in den letzten 12 Monaten berichtet. Diese umfasst Weiterbildung in Form von Lehrgängen, Kursen, Seminaren, Workshops, Privat- und Fernunterricht sowie Einzelunterricht/Training am Arbeitsplatz.

Berufsbezogene und nicht berufsbezogene Weiterbildung (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 ganz oder überwiegend in der bezahlten Arbeitszeit stattfindet oder betrieblich angeordnet wird. Dabei sind Mehrfachangaben möglich. Der AES 2010 operiert mit einer leicht modifizierten Version, die als ergänzendes Kriterium die betriebliche Finanzierung heranzieht. Dadurch ergeben sich nur geringfügige Abweichungen.

Migrationshintergrund

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

Weiterbildungsangebote von Unternehmen

Berufliche Weiterbildungsangebote von Unternehmen sind zum einen zur Deckung des Qualifikationsbedarfs von Unternehmen von Bedeutung, zum anderen für die Beschäftigten ein wichtiges Instrument zur Sicherung ihrer Qualifikation und Verbesserung ihrer beruflichen Entwicklungschancen. Der Indikator besitzt in zweierlei Hinsicht einen besonderen aktuellen Bezug: Erstens ist angesichts der drohenden Arbeitskräfteengpässe von Interesse, ob Betriebe ihre Weiterbildungsanstrengungen intensivieren und die Unterrepräsentanz der Beschäftigtengruppen, bei denen am ehesten weiteres Erwerbstätigenpotenzial zu aktivieren ist, nämlich Frauen, Geringqualifizierte, Personen mit Migrationshintergrund und begrenzt auch Ältere (G1), abbauen. Zweitens ist vor dem Hintergrund der Krise zu fragen, ob betriebliche Qualifizierungsangebote eventuell aus Kostengründen bzw. aufgrund größerer Verunsicherung der Betriebe eher zurückgefahren werden.

Für die Entwicklung der Weiterbildungsangebote in den letzten zehn Jahren sowie die Differenzierung nach betriebsstrukturellen Merkmalen werden Daten des IAB-Betriebspanels^M herangezogen. Ergänzend können auf Basis des BIBB-Qualifizierungspanels^M Aussagen über Ziele der betrieblichen Maßnahmen getroffen werden.

Entwicklung der Weiterbildungsangebote

Der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe nahm von 36% im Jahr 2001 kontinuierlich zu und erreichte den höchsten Wert 2008 mit 45% (Tab. G2-1A). Seit 2008 sind die Weiterbildungsangebote rückläufig und bleiben auch 2010 mit 41% auf gleich niedrigem Niveau wie im Vorjahr. Hier kann ein Zusammenhang mit der Krise vermutet werden.² Allerdings wäre angesichts der drohenden Arbeitskräfteengpässe zu erwarten, dass die Betriebe ihre Weiterbildungsanstrengungen intensivieren.

Rückläufigkeit des Anteils weiterbildungsaktiver Betriebe in den letzten Jahren

Betriebliche Faktoren für Weiterbildungsangebote

Als zentrale Merkmale für Weiterbildungsangebote von Betrieben erweisen sich Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit: Nach Betriebsgröße steigt 2010 die Weiterbildungsaktivität von 32% bei den Kleinstbetrieben (bis 10 Beschäftigte) auf 98% bei großen Betrieben (ab 250 Beschäftigte) (Tab. G2-2A). Nach Branchen betrachtet, bieten über drei Viertel der Betriebe der öffentlichen Verwaltung sowie des Bereichs Erziehung und Unterricht Weiterbildungskurse an, aber nicht einmal die Hälfte der Betriebe der Dienstleistungsbranchen (Tab. G2-5web). Die weiterbildungsschwächste Branche ist mit 13% das Gastgewerbe. Danach sind Weiterbildungschancen der Beschäftigten stark von Größe und Branche des Betriebs abhängig.

Extreme Unterschiede bei betrieblicher Weiterbildungsaktivität zwischen Branchen

Weitere wichtige Faktoren für betriebliche Weiterbildungsaktivitäten stellen die Ertragslage und die Innovativität von Unternehmen dar: Betriebe, die 2010 ihre Ertragslage im letzten Geschäftsjahr als gut bzw. sehr gut beurteilen, bieten zu einem größeren Anteil Weiterbildung an (47%) als Betriebe, die ihre Ertragslage als ausreichend bzw. mangelhaft bezeichnen (31%) (Tab. G2-6web). Der Zusammenhang zwischen Ertragslage und Weiterbildungsaktivität ist besonders bei kleineren Betrieben stark ausgeprägt. Betriebe mit Innovationsaktivität bieten zwischen 2003 und 2010 durchgängig mehr Weiterbildung an als solche ohne Innovationsaktivität (Tab. G2-7web). 2008 sind es mehr als doppelt so viele innovative wie nicht-innovative Betriebe, die Weiterbil-

Ertragslage und Innovativität als wichtige betriebliche Indikatoren für Weiterbildungsaktivität

² Vgl. Stegmaier, J. (2010), *Betriebliche Aus- und Weiterbildung in der Krise*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 6, S. 4–5.

zungskurse anbieten (54 zu 24%); 2010 steigt die Weiterbildungsaktivität der nicht-innovativen Betriebe auf 36%.

Arten und Ziele betrieblicher Weiterbildung

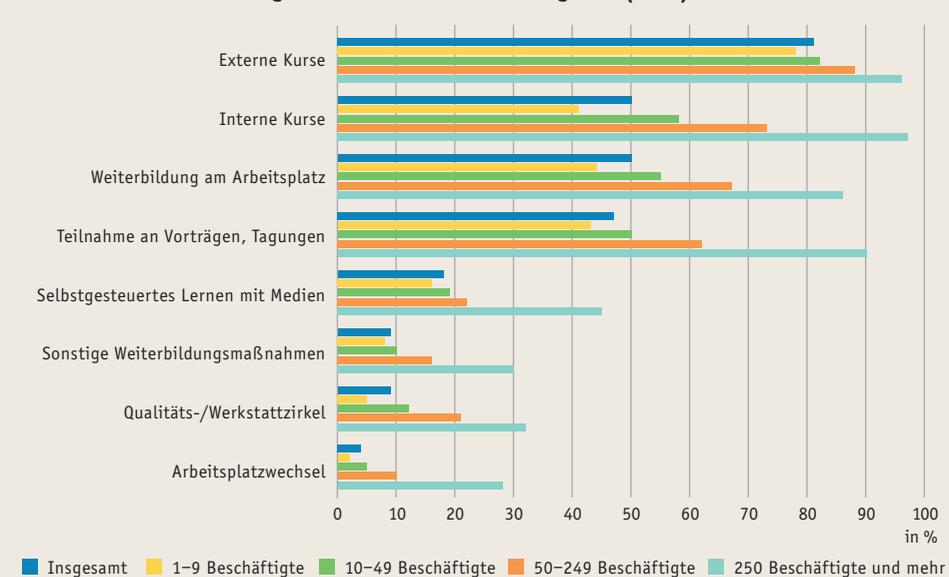
**Dominanz
institutionalisierter,
nicht informeller
Weiterbildung**

Die inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, für die die Betriebe Kosten übernommen bzw. Belegschaftsmitglieder freigestellt haben, werden in unterschiedlichen Formen wahrgenommen. Mit etwa vier Fünfteln nutzt die Mehrheit der Betriebe externe Kurse für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten, gefolgt von internen Kursen, Weiterbildung am Arbeitsplatz und Teilnahme an Vorträgen und Tagungen mit jeweils etwa 50% (**Abb. G2-1, Tab. G2-3A**). Selbstgesteuertes Lernen mithilfe von Medien (18%), Qualitäts- und Werkstattzirkeln (9%) sowie Arbeitsplatzwechsel (4%) werden deutlich seltener von Betrieben genutzt, wobei es zu starken Differenzen nach Betriebsgröße kommt (**Tab. G2-8web**).

**Kommunikative
Kompetenzen und
selbstständiges
Arbeiten zentrale
Ziele betrieblicher
Weiterbildung**

Die Ziele, die Betriebe mit ihrer Weiterbildung verfolgen, lassen sich als Ausdruck von Qualifikationsbedarf verstehen, die sie bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehen; zugleich sagen sie etwas über das spezifische Profil des Typus betrieblicher Weiterbildung aus. Die Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels eröffnen nicht nur gewohnte Einblicke in die betriebliche Weiterbildung: Dass über vier Fünftel aller weiterbildungsaktiven Betriebe die Anpassung der fachlichen Kenntnisse an veränderte Arbeitsabläufe sehr wichtig finden (**Abb. G2-2**), gehört in das Bild einer dynamischen Wirtschaft. Nach Branchen weichen nur das verarbeitende Gewerbe und die sonstigen Dienstleistungen (u. a. Gastgewerbe) bei dieser Einschätzung nach unten ab (**Abb. G2-3A, Tab. G2-9web**). Aufschlussreicher erscheint, dass in der Rangfolge der Wichtigkeit von Weiterbildungszielen an zweiter Stelle die Förderung des selbstständigen Arbeitens mit im Durchschnitt drei Vierteln und an dritter Stelle die Verbesserung der kommunikativen Kompetenzen mit zwei Dritteln der weiterbildungsaktiven Betriebe folgen. Beide Aspekte zielen auf individuelle Dispositionen, die in formalisierter Fachausbildung nicht einfach zu vermitteln sind. Sie verbinden sich besonders stark mit den

Abb. G2-1: Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsangeboten 2010 nach Art der Weiterbildungsmaßnahme* und Betriebsgröße (in %)

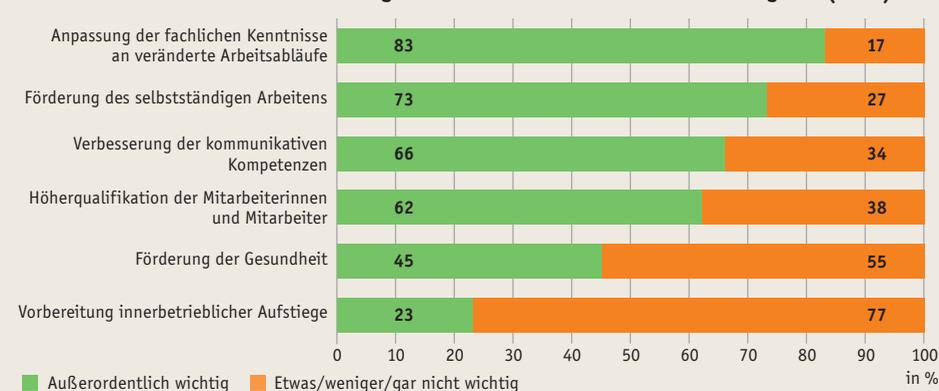


* Mehrfachnennungen möglich

Quelle: IAB, Betriebspanel 2010, eigene Berechnungen

→ Tab. G2-3A

Abb. G2-2: Ziele* von weiterbildungsaktiven Betrieben 2010 nach Wichtigkeit (in %)



* Fragestellung: „Wenn Sie an die Weiterbildungsmaßnahmen denken, die Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle im Jahr 2010 durchgeführt hat: Wie wichtig waren dabei die folgenden Zielsetzungen?“ Antwortmöglichkeit anhand einer 5-stufigen Skala („außerordentlich wichtig“ bis „gar nicht wichtig“)

Quelle: BIBB, Qualifizierungspanel 2011, Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen

→ Tab. G2-9web

Branchen, die im Feld der personenbezogenen Dienstleistungen operieren, sowie in Handel und Reparatur.

Weiterbildung als Instrument innerbetrieblichen Aufstiegs wird – mit geringen Differenzen zwischen den Branchen – noch nicht einmal von einem Viertel der weiterbildungsaktiven Betriebe als sehr wichtig angesehen, woraus sich schließen lässt, dass es weniger stark als Mittel einer systematischen Personalentwicklung eingesetzt wird, als dies ein Großteil der personalwirtschaftswissenschaftlichen Literatur nahelegt. Dass fast die Hälfte der Betriebe Gesundheitsförderung zu einem wichtigen Ziel ihrer Weiterbildung erklärt, eröffnet Perspektiven, die man traditionell nicht unbedingt vorrangig mit betrieblicher Weiterbildung verbunden hat.

Nicht Aufstieg, aber Gesundheitsförderung wichtiges betriebliches Weiterbildungsziel

Weiterbildungsangebote für ältere Beschäftigte

Trotz zunehmender Alterung der Belegschaften existieren 2008 nur in etwa jedem sechsten Betrieb, der Personen ab 50 Jahre beschäftigt, betriebliche Maßnahmen für ältere Beschäftigte (Tab. G2-4A). Während nur 8% der Kleinbetriebe solche Maßnahmen anbieten, sind es bei Großbetrieben 93%. Eine Betrachtung nach Branchen deckt große Differenzen auf: Etwa die Hälfte der Betriebe im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im öffentlichen Sektor haben betriebliche Angebote für Ältere. Bei deutlich weniger Betrieben (etwa 20%) ist dies im verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung, noch seltener im Baugewerbe und im Dienstleistungsbereich der Fall. Nach dem Weiterbildungsmonitor^M spielen 2010 auch bei den Weiterbildungseinrichtungen noch relativ selten Maßnahmen für Ältere eine Rolle (G2-10web).

Weiterbildungsangebote für ältere Beschäftigte nur in Großbetrieben und einzelnen Branchen

Auch in Weiterbildungseinrichtungen Angebote für Ältere spärlich

Methodische Erläuterungen

IAB-Betriebspanel Das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung, für die jedes Jahr etwa 16.000 Betriebe befragt werden. Der Bezugszeitraum ist jeweils das 1. Halbjahr der hier dargestellten Jahre.

BIBB-Qualifizierungspanel Für das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung wurden bei der ersten Erhebungswelle 2011 2.000 Betriebe zu ihren Aktivitäten im Bereich Aus- und Weiterbildung

befragt (Kurse und andere Formen der Weiterbildung, z. B. Qualitätszirkel, selbstgesteuertes Lernen durch Lernprogramme). Vgl. auch BIBB-Expertise zur betrieblichen Weiterbildung für den Bildungsbericht (www.bibb.de/de/60854.htm).

Weiterbildungsmonitor (wbmonitor) Der wbmonitor ist eine jährliche Umfrage von BIBB und DIE bei Organisationen, die Weiterbildung regelmäßig oder wiederkehrend offen zugänglich anbieten. Für den wbmonitor 2011 wurden 1.700 Weiterbildungsanbieter befragt.

Weiterbildung von Hochqualifizierten

Im Vergleich mit früheren Bildungsberichten, die auf die Unterschiede zwischen sozialen Gruppen in der Weiterbildungsteilnahme abstellen, werden im Folgenden die Differenzierungen innerhalb der Qualifikationsgruppe behandelt, die bis heute die stärkste Weiterbildungsbeteiligung aufweist (G1). Das Weiterbildungsverhalten der Hochqualifizierten gewinnt dadurch an Bedeutung, dass sie in vielen Bereichen den strategisch zentralen Belegschaftskern bilden, ihr quantitatives Gewicht in der Beschäftigtenstruktur weiter steigen wird und angesichts der demografischen Entwicklung bei ihnen die stärksten Engpässe erwartet werden (vgl. H3 im Bildungsbericht 2010).

Bestimmungsgründe für Weiterbildungsdynamik von Hochqualifizierten

Im Zentrum der Darstellung steht die Frage, was die besondere Stärke und Dynamik der Weiterbildung Hochqualifizierter^M ausmacht: Ist es gemäß den theoretischen Ansätzen zur Wissensgesellschaft die Wissens- und Wissenschaftsdynamik, die ein Mehr an Weiterbildungsaktivität erfordert, oder sind es die gleichen Motive wie bei den anderen Qualifikationsgruppen? Ist eine hohe Weiterbildungsaktivität typisch für alle Hochqualifizierten oder variiert sie nach Fachrichtungen? Schließlich stellt sich die Frage, ob auch auf dem hohen Niveau von Weiterbildungsaktivität sich die gleichen sozialen Selektionsmechanismen bei der Weiterbildungsteilnahme durchsetzen wie in der Weiterbildung insgesamt oder ob die Wissensbasierung Merkmale wie Geschlecht, Alter und Erwerbsstatus überlagert.

Neben dem AES^M können für eine weitere Ausdifferenzierung von Weiterbildungsaktivitäten nach Zielen, Themen und Orten der Weiterbildung die HIS-Absolventenbefragung^M und die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung^M Informationen nach Fachrichtung des Studiums bzw. des Berufs liefern.

Weiterbildungsteilnahme von Hochqualifizierten nach Geschlecht und Altersgruppen

Frauen unter Hochqualifizierten die stärker Weiterbildungsaktiven

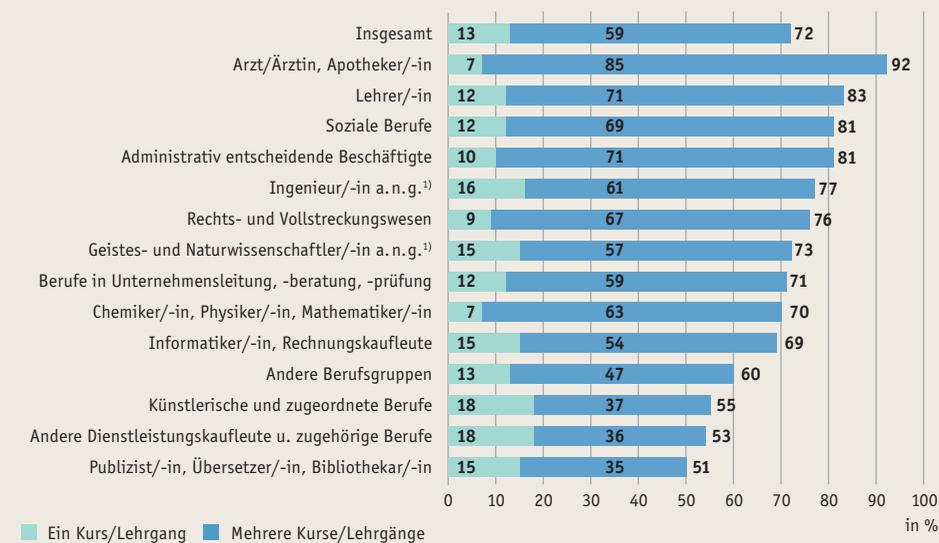
Weniger als bei der Weiterbildung der anderen Qualifikationsgruppen spielen nach den Daten des AES 2010 die Merkmale Geschlecht und Alter für die Weiterbildungsteilnahme der Hochqualifizierten eine Rolle. Die Frauen weisen unter den Hochqualifizierten sogar ein insgesamt höheres Weiterbildungsniveau als die Männer auf (68 zu 60%, Tab. G3-1A). Das liegt am sehr viel stärkeren Engagement der Frauen bei den individuellen Weiterbildungsaktivitäten sowohl in der berufs- als auch der nicht berufsbezogenen Weiterbildung^M, während in der betrieblichen Weiterbildung Frauen und Männer fast gleich stark vertreten sind (42 zu 44%).³ Auch mit Blick auf den Zeitaufwand bleiben die Frauen unter den Hochqualifizierten die stärker Weiterbildungsaktiven, das gilt sogar bei der betrieblichen Weiterbildung unter Kontrolle des Erwerbsstatus (Tab. G3-3web). Auch das Alter differenziert bei der Weiterbildungsteilnahme nicht. Lediglich in der betrieblichen Weiterbildung ist die älteste Gruppe weniger stark präsent als die unter 50-Jährigen (41 gegenüber 56% – Tab. G3-4web).

Hochqualifizierte in informeller Weiterbildung doppelt so aktiv wie andere Gruppen

Die Weiterbildung Hochqualifizierter erschöpft sich nicht in der Wahrnehmung formalisierter und non-formaler Angebote. Gerade bei informellen Formen der Weiterbildung sind sie fast doppelt so stark aktiv wie Nicht-Hochqualifizierte (Abb. G3-4A, Tab. G3-5web), wobei die Weiterbildungsformen stark differenzieren: Für Hochqualifizierte hat die Lektüre von Fachzeitschriften und Büchern ein deutlich stärkeres Gewicht, für Nicht-Hochqualifizierte das Lernen von Familienmitgliedern, Freunden und Kollegen; in der Nutzung von Internet und anderen elektronischen Medien unterscheiden sich die beiden Gruppen nicht wesentlich (Abb. G3-4A).

³ Dies gilt auch für die Weiterbildungsteilnahme von Erwerbstätigen (Tab. G3-4web).

Abb. G3-1: Teilnahme von hochqualifizierten Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung in den letzten zwei Jahren nach ausgewählten Berufsgruppen* (in %)



* Die Einteilung der Berufsgruppen erfolgte anhand der Klassifizierung der Berufe 1992 (KldB92).

1) a. n. g.: anderweitig nicht genannt

Quelle: BIBB/BAuA, Erwerbstätigenbefragung 2005/2006, eigene Berechnungen

Weiterbildungsaktivitäten Hochqualifizierter nach Berufsgruppen und Fachrichtungen

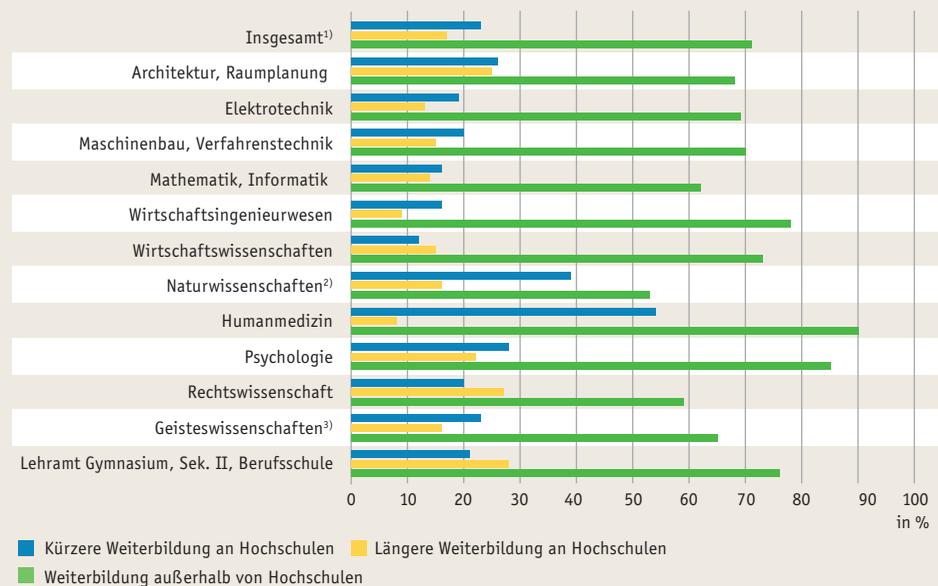
Da sich die stärkste Wissensdynamik in den Natur- und Technikwissenschaften vollzieht, wäre zu erwarten, dass in diesen Fachrichtungen oder in den auf ihnen aufbauenden Berufen auch die stärkste Weiterbildungsaktivität anzutreffen ist. Die Prüfung der Weiterbildungsaktivitäten nach Berufsgruppen in den letzten zwei Jahren bestätigt die Annahme nur begrenzt. Neben Ärztinnen und Ärzten, die die mit Abstand weiterbildungsstärkste Gruppe (92%) sind, für die aber als Sonderbedingung eine gesetzlich verankerte Weiterbildungspflicht existiert, sind es vor allem Lehrerinnen und Lehrer, in sozialen Berufen Tätige sowie akademische Spitzenkräfte der öffentlichen Verwaltung, die mit über 80% die höchsten Teilnahmequoten aufweisen (Abb. G3-1). Erst danach folgen Ingenieurinnen/Ingenieure und Naturwissenschaftlerinnen/Naturwissenschaftler sowie Informatikerinnen/Informatiker und Rechnungskaufleute, die mit 70% sogar unter dem Durchschnitt der Teilnahmequoten liegen. Am unteren Ende stehen Dienstleistungskaufleute, Publizistinnen/Publizisten und Bibliothekarinnen/Bibliothekare sowie künstlerische Berufe. Nach diesen Berufsverteilungen scheinen es eher institutionell definierte Weiterbildungserfordernisse oder -gelegenheiten zu sein, die sich im öffentlichen Dienst am stärksten bemerkbar machen, als die Dynamik der Wissenschaftsentwicklung, die das Weiterbildungsverhalten der Hochqualifizierten begründet.

Betrachtet man nur die Berufseinstiegsphase der ersten fünf Jahre nach Studienabschluss, in der erfahrungsgemäß die stärksten Weiterbildungsaktivitäten stattfinden, so zeigen sich bei einem insgesamt hohen Weiterbildungsniveau von knapp über 80% beträchtliche Differenzen nach Formen der Weiterbildung und nach Fachrichtungen. Ein Blick auf die Themenfelder der Weiterbildung, die man als realisiertes Angebot auffassen kann, zeigt überall eine – größtenteils beträchtliche Dominanz außeruniversitärer Angebote (Abb. G3-5A, Tab. G3-6web, Tab. G3-7web). Entsprechend macht auch nicht die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen den Großteil

Neben wissenschaftsintensiven Berufsgruppen vor allem Akademikerinnen und Akademiker im öffentlichen Dienst teilnahmestärkste Gruppe bei Weiterbildung

Dominanz außeruniversitärer Weiterbildung auch bei Hochqualifizierten

Abb. G3-2: Weiterbildungsteilnahme von Hochschulabsolventinnen und -absolventen* des Jahrgangs 2005 nach Fachrichtung des Studiums und Formen der Weiterbildung (in %)**



* Nur traditionelle Abschlüsse (Diplom U, Magister, Staatsexamen, künstlerische Abschlüsse, Diplom FH), ohne Bachelor und Master

** Referenzzeitraum: seit dem Studienabschluss; Mehrfachnennungen möglich

1) Einschließlich nicht ausgewiesener Fachrichtungen

2) Physik, Chemie, Biologie, Geowissenschaften, Pharmazie

3) Sprach- und Kulturwissenschaften, Theologie, Bibliothekswissenschaft, Philosophie, Geschichte

Quelle: HIS-Absolventenbefragung 2012 (2. Befragung des Absolventenjahrgangs 2005)

→ Tab. G3-8web

Weiterbildung an Hochschulen bei Absolventinnen und Absolventen mit Universitätsabschluss höher als bei FH-Abschluss

der Aktivitäten der Hochqualifizierten aus. Mit Ausnahme der naturwissenschaftlichen Fächer wird die Weiterbildung der Absolventinnen und Absolventen aller anderen Disziplinen von außeruniversitärer Weiterbildung klar dominiert, häufig mit über doppelt so vielen Angeboten wie von Hochschulen (Abb. G3-2, Tab. G3-8web). Hochschul- und Fachhochschulabsolventen frequentieren außeruniversitäre Weiterbildung gleich häufig (71 bzw. 72%). An der hochschulgebundenen Weiterbildung partizipieren Hochschulabsolventen deutlich häufiger als FH-Absolventen (38 zu 28%).

Starke Differenzen bei außeruniversitärer Weiterbildung nach Fachrichtungen: Medizin hoch, Technik- und Naturwissenschaften eher niedrig

Nach Fachrichtungen lassen sich bei der außeruniversitären Weiterbildung drei Gruppen identifizieren: Solche, deren Weiterbildungsteilnahme weit über dem Durchschnitt (von 71%) liegt – zu ihnen gehören die Humanmedizin (90%) und Psychologie (85%) (Abb. G3-2), dann die Fächergruppen, die im Durchschnitt oder etwas darüber liegen – Maschinenbau, Wirtschaftswissenschaften und Lehramt an Gymnasien. Schließlich liegen mit Mathematik/Informatik, Geisteswissenschaften sowie den Naturwissenschaften und der Rechtswissenschaft große Fächergruppen unterhalb des Durchschnitts (Abb. G3-2, Tab. G3-8web).

Bei der Weiterbildung an Hochschulen dominiert die kürzere Weiterbildung in Form von Kursen und Seminaren oder Workshops gegenüber längeren Weiterbildungsaktivitäten (Teilnahme an Studienprogrammen, weiterem Studium oder wenigstens semesterlangem Kurs) (Abb. G3-2).

Ziele der beruflichen Weiterbildung

Das breite Spektrum an Zielen, die Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit ihrer Weiterbildung in den ersten fünf Jahren nach Studienabschluss verbinden, lässt sich nach eher arbeits- und arbeitsmarktbezogenen Zielen und solchen untergliedern, die aus dem Rückblick auf die im Studium erworbenen Kompetenzen formuliert werden.

Das größte Gewicht hat die Erweiterung der fachlichen Kompetenz, die von über 90% der Befragten aller Fachrichtungen genannt wird (**Abb. G3-3A**). Ihr folgt die Erweiterung fachübergreifender und allgemeinbildender Kompetenzen, die annähernd drei Viertel der Hochqualifizierten als Ziel für die außeruniversitäre (**Tab. G3-2A**) und 50 bis 60% auch für die längere Weiterbildung an Hochschulen nennen (**Tab. G3-9web**). Etwa ein Drittel artikuliert Kompetenzmängel explizit als Defizite des Studiums, die man aber eher mit außeruniversitärer als mit universitärer Weiterbildung meint beheben zu können (**Abb. G3-3A**).

Bei den arbeits- und arbeitsmarktbezogenen Zielen dominiert das inhaltliche Interesse, eine anspruchsvollere Tätigkeit zu erlangen, vor dem Ziel der Einkommens- und Statusverbesserung, das von Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen häufiger betont wird als von denjenigen mit Universitätsabschluss. Umgekehrt haben mehr Universitäts- als Fachhochschulabsolventen die Erreichung einer Beschäftigungschance als Ziel, das sie mit längerer Weiterbildung an Hochschulen als eher realisierbar ansehen. Immerhin gibt dieses Ziel knapp ein Drittel der Hochqualifizierten an, die eine längere Weiterbildung einer Hochschule absolviert haben (**Abb. G3-3A**).

Die Weiterbildungsziele differieren beträchtlich nach Fachrichtungen und Geschlecht: Absolventinnen von Hoch- wie auch Fachhochschulen geben deutlich häufiger als männliche Absolventen die Kompensation von Studiendefiziten als Ziel ihrer außeruniversitären Weiterbildung an (**Tab. G3-10web**). Nach Fachrichtungen wird dieses Ziel besonders oft bei Agrar-/Ernährungswissenschaften, Architektur, Kunstwissenschaften und im Lehramt Primar-/Sekundarbereich I, selten in technischen und naturwissenschaftlichen Disziplinen betont (**Tab. G3-2A**). Auf Passungsprobleme zwischen Studium und Arbeitsmarktnachfrage verweist die in einzelnen Fachrichtungen nicht unerhebliche Zahl derjenigen, die als Ziel ihrer Weiterbildung hervorheben, überhaupt Beschäftigung zu finden: in Sozial- und Politikwissenschaften 32%, Kunstwissenschaften 29%, Psychologie 28%, Rechtswissenschaften 24% (**Tab. G3-2A**). Die Zahlen zeigen, dass auch für Hochqualifizierte in einer Reihe von Fachrichtungen die berufliche Weiterbildung in erheblichem Ausmaß im Dienst der Erschließung und Sicherung von Beschäftigungsmöglichkeiten steht.

Erweiterung fachlicher und fachübergreifender Kompetenzen als zentrale Weiterbildungsziele

Beschäftigungssicherung für ein Drittel Ziel längerer Weiterbildung an Hochschulen

Fachrichtungen mit häufigen Studiendefiziten: Agrar-/Ernährungswissenschaften, Architektur, Lehramt Primar-/Sekundarbereich I, Kunstwissenschaften

Weiterbildung als Instrument von Beschäftigungschance besonders häufig bei Sozial- und Geisteswissenschaften

Methodische Erläuterungen

Hochqualifizierte

Als Hochqualifizierte werden hier die Personen bezeichnet, die als höchsten beruflichen Abschluss einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss oder eine abgeschlossene Promotion angeben. „Nicht-Hochqualifizierte“ umfasst alle anderen Personen mit oder ohne beruflichen Abschluss.

Adult Education Survey (AES)

Vgl. Erläuterungen zu **G1**

HIS-Absolventenbefragung

Für die HIS-Absolventenbefragung werden Hochschulabsolventinnen und -absolventen u. a. zu ihrer Weiterbildungsteilnahme befragt. Die Daten beziehen sich auf

die zweite Befragung des Absolventenjahrgangs 2005, an der etwa 5.500 Personen teilgenommen haben

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 ist eine Repräsentativbefragung von 20.000 Erwerbstätigen ab 15 Jahren in Deutschland, die gemeinsam vom BIBB und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt wurde. Die Teilnahmequoten beziehen sich auf berufliche Weiterbildung in Form von Kursen oder Lehrgängen in den letzten zwei Jahren.

Berufsbezogene und nicht berufsbezogene Weiterbildung

Vgl. Erläuterungen zu **G1**

Weiterbildungserträge

Weiterbildungserträge sind schwer zu messen, weil der Zeithorizont von Erträgen schwer bestimmbar und die Zuordnenbarkeit von möglichen Situationsverbesserungen zu bestimmten Weiterbildungsaktivitäten begrenzt ist. Zudem gibt es vielfältige individuelle Beweggründe für eine Weiterbildungsteilnahme wie z.B. Kommunikationsbedürfnis, die schwer auf Ertrags- oder Nutzendimensionen zu bringen sind.

Um der Ertragsbetrachtung näher zu kommen, wird hier zum einen auf Zertifikate^M als Beleg für Kompetenzen der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer, mit denen Verbesserungen ihrer Arbeitsmarktchancen einhergehen können. Zum anderen wird erstmals mit den Daten des AES^M 2010 das Verhältnis von Nutzenerwartung bezüglich besuchter Weiterbildungsveranstaltungen zu dem wahrgenommenen, daraus entstandenen konkreten Nutzen dargestellt.⁴ Ergänzend wird der quantitativ bedeutsame Typus beruflicher Weiterbildung, die FbW-Maßnahmen der BA, für den klare Indikatoren zur ArbeitsmarktWirksamkeit vorliegen, fortgeführt.⁵

Zertifizierung von Weiterbildungsveranstaltungen

Wie schon 2007 beendet auch 2010 nur gut die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Weiterbildung mit einer Bescheinigung (Tab. G4-1A). Von ihnen wiederum erhalten nur zwei Fünftel Nachweise mit höherer Signalwirkung, zu denen Zeugnisse, Zertifikate und Leistungsnachweise zu zählen sind. Auch wenn dies seit 2007 ein Anstieg um 6 Prozentpunkte ist, bekommt mit 59% nach wie vor die Mehrheit derjenigen, die überhaupt eine Bescheinigung erhalten, ein weniger aussagekräftiges Teilnahmedokument, das in der Regel wenig Signalwirkung auf dem Arbeitsmarkt hat (Tab. G4-2A). Den höchsten Grad der Zertifizierung weist mit 47% die individuell-berufsbezogene Weiterbildung auf, worunter auch öffentlich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen Arbeitsloser fallen, die einer Zertifizierungspflicht unterliegen. Dagegen werden nur 36% der betrieblichen Weiterbildung zertifiziert (Tab. G4-2A).

Mehrheit der Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer erhalten keine Zertifikate

Nutzen von Weiterbildungsveranstaltungen

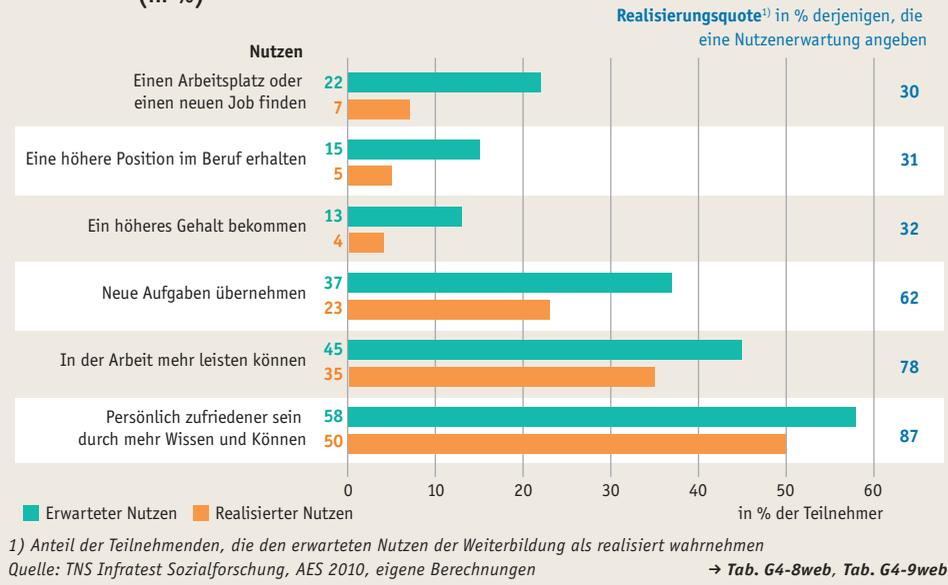
Bei den Nutzenerwartungen für den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen steht eine höhere persönliche Berufszufriedenheit durch mehr Wissen und Können an erster Stelle (58%) (Abb. G4-1), gefolgt von einer Verbesserung der Leistungsfähigkeit (45%), dem Übernehmen neuer Aufgaben (37%) sowie dem Finden eines Arbeitsplatzes oder neuen Jobs (22%), beruflichem Aufstieg und Gehaltserhöhung. In etwa umgekehrt proportional verhält sich der als realisiert wahrgenommene Nutzen: Bei nur knapp einem Drittel derjenigen, die eine Nutzenerwartung angeben, zahlte sich die Weiterbildung in Form einer Gehaltserhöhung, eines beruflichen Aufstiegs oder des Findens eines (neuen) Arbeitsplatzes bereits aus. Deutlich höher liegt der wahrgenommene Nutzen bei den beruflich-inhaltlichen Aspekten: Hier sehen zwischen drei und über vier Fünftel ihre Erwartungen erfüllt.

Wichtigste Nutzenerwartung: höhere Zufriedenheit durch mehr Wissen und Können

Begrenzte materielle Statusverbesserung durch Weiterbildungsteilnahme

⁴ Die Konkretisierung der Nutzendimensionen und ihre Vergleichbarkeit mit den Erwartungen, die mit der Teilnahme verbunden waren, bringt eine Erweiterung und Präzisierung der Ertragsdimension, die über die noch im alten AES-Fragenprogramm auf einer vierstufigen Skala („sehr viel“ bis „gar nicht“) erfasste subjektive Nutzeneinschätzung (Tab. G4-5web) deutlich hinausgeht.

⁵ Das Bestreben, über allgemeinbildende Erträge von Weiterbildung im Sinn von nachgeholt Schulabschlüssen zu berichten, scheitert an der Datenlage. Die VHS-Statistik weist für 2010 135.246 Kursbelegungen im Programmbereich „Grundbildung, Schulabschlüsse“ (Tab. G4-6web) und 10.835 Teilnahmefälle an schulischen Prüfungen (Tab. G4-7web) aus, ohne jedoch den Erfolg zu dokumentieren.

Abb. G4-1: Erwarteter und realisierter Nutzen von Weiterbildungsveranstaltungen 2010 (in %)

Geschlechtsspezifische Differenzen fallen vor allem bei beruflichen Statusverbesserungen auf, die Frauen noch weniger als Männer realisiert sehen (24 zu 37% – **Tab. G4-8web**). Man kann als Ergebnis festhalten: Wo Erwartungen sich auf materielle Statusverbesserungen richten, bleiben die Weiterbildungsergebnisse begrenzt. Wo sie dagegen die inhaltlichen Aspekte der Arbeitssituation betreffen, werden mehrheitlich positive Effekte registriert.

Weniger berufliche Positionsverbesserung für Frauen als für Männer

Erfolg öffentlich geförderter beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen

Die nach SGB II und SGB III öffentlich über die BA geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (FbW)^M stellen nach dem eingesetzten Finanzvolumen den größten Block öffentlicher Weiterbildung dar (**B1**), der sich nach Förderungsdauer in drei Typen unterteilen lässt: unter 6 Monate, 6 bis unter 12 Monate, über 12 Monate. Der Erfolg der Maßnahmen wird an dem von der BA selbst gesetzten Kriterium der Wiedereingliederung in Beschäftigung gemessen, das man als Grundlage für alle weiteren arbeitsbezogenen Erfolgsmerkmale ansehen kann.

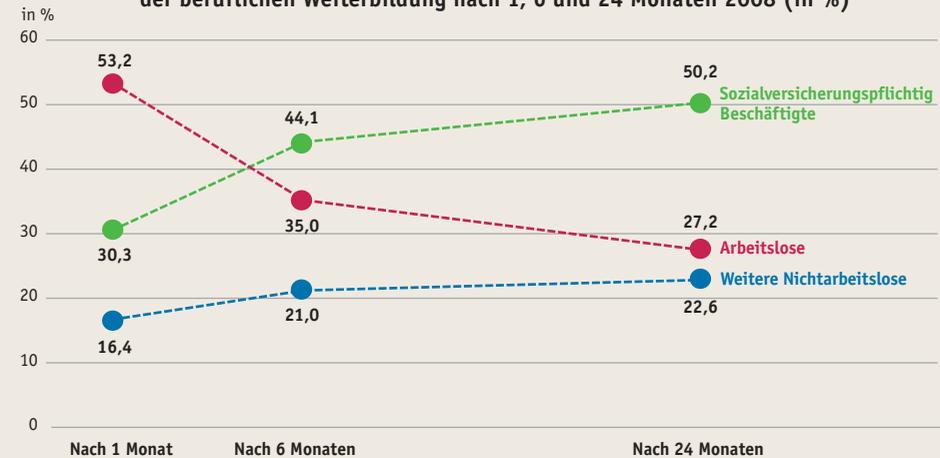
Bezogen auf den Eingliederungseffekt nach einem Monat und sechs Monaten zeigt der Verlauf der letzten zehn Jahre am aktuellen Rand (2010) einen Anstieg der Eingliederungsquote^M auf 36% nach einem Monat und auf gut 50% nach sechs Monaten, wobei dieser Anstieg nach sechs Monaten in den letzten Jahren mit einem Sinken der Arbeitslosenquote auf ca. 30% einhergeht (**Abb. G4-3A**). Regional betrachtet sind die Eingliederungsquoten in Westdeutschland etwas höher als in Ostdeutschland (**Tab. G4-10web**). Die eigentlichen regionalen Differenzen aber richten sich nach Arbeitsmarktkonstellationen^M: Hier weisen 2010 die großstädtisch geprägten Bezirke in Westdeutschland mit hoher Arbeitslosigkeit deutlich niedrigere Eingliederungsquoten auf als selbst Bezirke in Ostdeutschland mit dominierendem Arbeitsplatzdefizit (42 zu 54% – **Tab. G4-11web**); entsprechend verteilen sich die Arbeitslosenquoten.

Höhere Arbeitsmarkt-eingliederungseffekte als früher, aber ...

... Eingliederungsprobleme vor allem in großstädtischen Regionen Westdeutschlands mit hoher Arbeitslosenquote

Nach Maßnahmetypen treten überraschenderweise kaum Unterschiede in der Eingliederungsquote auf, was bedeutet, dass die in der Dauer sich ausdrückende Qualität von Maßnahmen offensichtlich nicht die für die Wiederintegration in den Arbeitsmarkt entscheidende Größe darstellt (**Tab. G4-12web**). Größeres Gewicht für den

Abb. G4-2: Verbleib von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach 1, 6 und 24 Monaten 2008 (in %)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik 2008, eigene Berechnungen

Bei längeren Maßnahmen ältere Erwerbspersonen mit höheren Eingliederungsquoten

Eingliederungserfolg haben Geschlecht und Alter: So haben Männer bessere Chancen als Frauen (**Tab. G4-3A**) und ältere Erwerbspersonen bei den längeren Maßnahmetypen (über 6; über 12 Monate) (**Tab. G4-12web**).

Kontinuierlicher Anstieg der Eingliederung auf 50% nach zwei Jahren

Verlängert man den Eingliederungszeitraum auf zwei Jahre, was erstmals möglich ist, so zeigt sich für den Jahrgang 2008, dass die Quote der Eingliederung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von einem relativ niedrigen Stand nach einem Monat (30%) zunächst relativ stark auf 44% nach sechs Monaten und auf 50% nach zwei Jahren ansteigt (**Abb. G4-2**). Spiegelbildlich dazu verhält sich die Arbeitslosenquote, die von 50% nach einem Monat auf 27% nach zwei Jahren fällt. Deutlich weniger wieder eingegliedert sind nach zwei Jahren Personen mit maximal Haupt- schulabschluss und ohne Berufsausbildung (**Tab. G4-4A**).

Arbeitslosenquote von Maßnahmeteilnehmenden auch nach zwei Jahren mehr als drei Mal so hoch wie im Durchschnitt

Beide Betrachtungsperspektiven, die kurzfristige wie die nach zwei Jahren, verweisen trotz Verbesserungen auf weiterhin bestehende Probleme der FbW-Maßnahmen, wenn die Arbeitslosenquote der ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer etwa drei Mal so hoch ist wie die allgemeine Arbeitslosigkeitsquote und die Eingliederung deutlich unter der in der politisch gesetzten Eingliederungs- und Maßnahme- verbleibprognose (Hartz 1) avisierten Zielmarke von 70% verbleibt.

Methodische Erläuterungen

Zertifikate

Im AES 2010 wird die Art der Bescheinigung von (bis zu zwei) Weiterbildungsveranstaltungen anhand von zwei Kategorien erfasst: Erstens Zertifikate, die Zeugnisse über einen staatlich anerkannten Abschluss, Zeugnisse aufgrund einer Kammerprüfung, Leistungsnachweise (mit Beurteilung) umfassen, zweitens Teilnahme- und sonstige Bescheinigungen.

Adult Education Survey (AES)

Vgl. Erläuterungen zu G1

Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Die Daten beziehen sich auf Förderungen bzw. Teilnahmen von Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung (§ 3 Abs. 4 SGB III) und Leistungen zur Eingliederung (§ 16 SGB II) mit Datenstand Februar 2012. 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.

Eingliederungs- und Arbeitslosenquote (Verbleibsstatus)

Als Eingliederungsquote wird der Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter an allen recherchierbaren Austritten 1, 6 bzw. 24 Monate nach Beendigung der Teilnahme definiert. Mit Arbeitslosenquote wird der Anteil der bei der BA als arbeitslos Gemeldeten bezeichnet. Weitere Nichtarbeitslose beinhalten bei der BA nicht gemeldete Personen wie Beamte, Selbstständige, Personen in Ausbildung oder Nichterwerbspersonen.

Arbeitsmarktconstellationen: Strukturtypen der Arbeitsagenturbezirke

Vgl. Erläuterungen zu E2

Perspektiven

Auch die neuesten Daten zur Weiterbildungsteilnahme (G1) bestätigen die nunmehr seit über einem Jahrzehnt geltende Diagnose einer weitgehenden Stagnation der Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung insgesamt und an den unterschiedlichen Weiterbildungstypen wie auch der Disparitäten in der Weiterbildung nach sozialen Gruppen – trotz aller politischen und wissenschaftlichen Appelle zur Stärkung der Weiterbildung. Insofern gilt mit Blick auf die demografische Entwicklung weiterhin, dass „weder die berufsbezogene noch die nicht berufsbezogene Weiterbildung auf den demografischen Wandel gut vorbereitet“ ist (vgl. H4.5 im Bildungsbericht 2010).

Auch wenn im Langzeitvergleich seit dem Höhepunkt der Weiterbildungsbeteiligung 1997 die Weiterbildungsteilnahme älterer und geringqualifizierter Personen leicht angestiegen ist, bleiben die Gruppen, die als in Zukunft stärker zu aktivierendes Arbeitskräftepotenzial betrachtet werden, zugleich in der beruflichen Weiterbildung unterrepräsentiert: Geringqualifizierte, Frauen, ausländische Arbeitskräfte, zum Teil auch Ältere. Dies muss als problematisch angesehen werden, wobei sich die sozialen Disparitäten vor allem in der betrieblichen Weiterbildung im letzten Betrachtungszeitraum verfestigt zu haben scheinen. Bezogen auf Arbeitslose, die qua Erwerbsstatus von betrieblicher Weiterbildung, dem quantitativ bedeutsamsten Weiterbildungsbereich, weitgehend ausgeschlossen sind, ist die Teilnahme an nicht berufsbezogener Weiterbildung zwar niedrig, bewegt sich aber auf in etwa gleichem Niveau wie die Beteiligung Erwerbstätiger.

Die langwährende Stagnation signalisiert auch eine gewisse Unbeweglichkeit im Verhältnis der Weiterbildung zum wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kontext, in den sie eingebettet ist. Hierin scheint sich die Weiterbildung von den übrigen Bildungsbereichen zu unterscheiden, für die in den letzten Dekaden eher eine zunehmende Interdependenzdynamik mit dem Umfeld zu beobachten ist, innerhalb derer die Bildungsbereiche ein hohes Maß an Eigendynamik entfalten. Man denke nur an die frühkindliche Bildung und Erziehung oder das Hochschulwesen. Selbst im allgemeinbildenden Schulwesen sind mit dem Ausbau von Ganztagsangeboten und den Schritten hin zum Übergang von der Drei- zur Zweigliedrigkeit des Schulwesens neue Entwicklungen angestoßen. Die Stagnation in der Wei-

terbildung könnte damit zusammenhängen, dass der Weiterbildung keine ähnlich essenzielle Bedeutung für die gesellschaftliche Entwicklung wie anderen Bildungsbereichen zugesprochen wird. Trotz schon früher Forderungen – z.B. des Deutschen Bildungsrats –, die Weiterbildung zu einer „vierten Säule“ des Bildungssystems auszubauen, hat sie eher den Status eines Ergänzungs- und Reservemechanismus für unterschiedliche gesellschaftliche Erwachsenenbildungsbedürfnisse behalten.

Indizien für eine solche Annahme lassen sich mehrere anführen: die große Expansion der Weiterbildung im deutschen Vereinigungsprozess in den 1990er Jahren, die aber nach zehn Jahren drastisch zurückgefahren wurde, als der Institutionentransfer abgeschlossen schien; oder die pragmatische institutionelle und regulatorische Trennung zwischen betrieblicher und öffentlich organisierter Weiterbildung. Schließlich auch die weitgehende Abwesenheit von Weiterbildung an den Hochschulen bis in die Gegenwart hinein, obwohl die Dynamik der Wissensentwicklung das Gegenteil hätte erwarten lassen.

Es drängt sich die Frage auf, ob sich eine Gesellschaft, deren Altersstruktur sich immer weiter nach oben verschiebt und deren soziale und wirtschaftliche Existenzgrundlagen von einer sich beschleunigenden Wissensdynamik geprägt sind, eine derart residuale Weiterbildungsinstitutionalisierung auf Dauer leisten kann oder ob sie anderer Institutionalisierungsformen für Weiterbildung bedarf als die gegenwärtig dominierenden. Die Beantwortung der Frage setzt einen neuen gesellschaftlichen Diskurs über die zukünftige Rolle der Weiterbildung im Bildungssystem voraus. Einen An Schub kann ein solcher Diskurs erfahren, wenn die Ergebnisse der internationalen Vergleichsstudie zu den Kompetenzen von Erwachsenen PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies) ab 2013 vorliegen und in den nächsten Bildungsbericht aufgenommen werden können.

Eine weitere wichtige Perspektive stellt die Qualität der Weiterbildung dar. Die wissenschaftliche Diskussion stellt auf Selbstorganisation von Lernprozessen und Planungskompetenz für die je individuelle Erwerbsbiografie als Kernpunkte einer zeitgemäßen beruflichen Weiterbildung ab. Ohne übergreifende Kompetenzanalysen über Effekte und Durchführungsformen von Weiterbildung lassen sich kaum wissen-

schaftlich gesicherte Aussagen über die Qualität von Weiterbildungsprozessen machen. Die wenigen Anhaltspunkte, die aus den repräsentativen Daten des AES zum durchschnittlichen jährlichen Stundenvolumen in Verbindung mit den hauptsächlichen Gegenstandsbereichen der beruflichen Weiterbildung zu gewinnen sind (G1), weisen eher in Richtung einer pragmatischen Anpassungsbildung, vor allem in dem quantitativ größten Bereich der betrieblichen Weiterbildung, der die niedrigsten durchschnittlichen Stundenvolumina aufweist.

In der gleichen Richtung lässt sich der Sachverhalt aus den Weiterbildungserträgen (G4) verorten, dass es nur für eine Minderheit für ihre Weiterbildungsteilnahme Zertifikate im Sinne ausgewiesener Leistungsnachweise gibt. Dies entspricht dem lange Zeit verfolgten Konzept, dass die Stärke der Weiterbildung in der Spontaneität und Situationsbezogenheit ihrer Lernprozesse liege, die sich einer Standardisierung und Zertifizierung entzögen. So berechtigt das Argument auch ist, so richtig ist auch, dass in einem hochgradig regulierten Arbeitsmarkt die Dokumentation erbrachter Lernleistungen für die beruflichen Mobilitätsstrategien der Erwerbstätigen wichtig ist. Zugleich können Zertifikate auch als Instrument der Qualitätssicherung von Weiterbildungsangeboten wirken. Insofern sind in allen Weiterbildungsbereichen Fragen der Systematisierung, Standardisierung und Zertifizierung sowohl im Interesse von Qualitätssicherung als auch der beruflichen Mobilität gründlicher zu prüfen, als es die bisherige Zertifizierungspraxis ausweist. Eine solche Perspektive ist nicht problemfrei, da mit ihr auch Spontaneität und Schnelligkeit des Transfers neuen Wissens blockiert werden könnte, da in vielen Bereichen (z. B. mittel- und kleinbetrieblichen Kontexten) auch entsprechende Personalkapazitäten fehlen.

Die Aufnahme der Weiterbildung Hochqualifizierter als eigener Indikator (G3) hat erstmals im Bildungsbericht auch die Rolle der Hochschulen in der Weiterbildung als Berichtsgegenstand thematisiert. Mit Blick auf die Hochschulen scheinen zwei Momente der Weiterbildung von Hochqualifizierten aufschlussreich: zum einen der Sachverhalt, dass mit Ausnahme ganz weniger Fachrichtungen der Großteil der Weiterbildung Hochqualifizierter nicht an Hochschulen, sondern an außeruniversitären Ausbildungseinrichtungen stattfindet. Zum anderen, dass Ziele und Themen der Weiterbildung neben fachlichen Kompetenzen stark von Aspekten des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung geprägt sind. Dies mag auch das große Gewicht außeruniversitärer Bildungseinrichtungen erklären; es heißt aber zugleich, dass Universitäten wie auch Fachhochschulen für solche Themen nur begrenzte Angebote vorzuhalten scheinen. Weiter aufzuklären bleibt auch, was es bedeutet, dass zwischen 20 und 30% der Teilnehmerinnen und Teilnehmern an längerer Weiterbildung an Hochschulen – stark konzentriert auf bestimmte Fachrichtungen – dies mit Defiziten des Studiums und/oder fehlenden Beschäftigungsperspektiven begründen.

Auch wenn institutionenbezogene Teilnahmequoten nicht einfach als realisiertes Angebot der entsprechenden Einrichtungen interpretiert werden können, so geben die 5% Hochqualifizierten, die nach dem AES 2010 an hochschulischer Weiterbildung teilgenommen haben, doch Anlass, Rückfragen an das Weiterbildungsangebot der Hochschulen zu stellen. Ihm sollte in Zukunft mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden, nicht zuletzt unter dem Gesichtspunkt, wie sich die Weiterbildung an den Hochschulen unter der für das nächste Jahrzehnt zu erwartenden Überlast an Studierenden entwickeln wird.