

# Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter



Mit der Weiterbildung und dem Lernen im Erwachsenenalter werden unterschiedliche Zielsetzungen verbunden, die sich von individuell-persönlichen Entwicklungs- und Entfaltungschancen bis hin zur Förderung von Kompetenzen für die Teilhabe an Erwerbsarbeit spannen. Mit ihr sind daher bildungs-, wirtschafts- und sozialpolitische, individuelle, gesellschaftliche und einzelbetriebliche Interessen verbunden. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung erfährt die Weiterbildung insofern neuen Aufwind, als vor allem die Weiterbildung von älteren Beschäftigten und erwerbslosen Personen dazu beitragen soll, Potenziale für die Fachkräftesicherung zu gewinnen.

Nach wie vor steht jedoch die öffentlich uneingeschränkt bekundete Wertschätzung von Weiterbildung mit Blick auf ein lebenslanges Lernen in einem massiven Widerspruch zum Stand sowohl des gesicherten als auch öffentlich verfügbaren Wissens über Weiterbildung, die Qualität der dort stattfindenden Lernprozesse, über Mechanismen der Teilhabe verschiedener sozialer Gruppen und ihres Nutzens. So war es erstmals im Bildungsbericht 2016 möglich, über das für die institutionelle Weiterbildung substantielle Kernthema der Professionalisierung des Weiterbildungspersonals auf Basis eines repräsentativen Surveys zu berichten. Dieses soll nun erneut aufgegriffen und unter veränderten Perspektiven fortgeführt werden (G3). Bislang konnte auch nur wenig über die Qualität der Weiterbildung ausgesagt werden, was sicherlich nicht nur der Vielfalt der Organisationsformen und spezifischen Settings, in denen Lernen im Erwachsenenalter stattfindet, der Heterogenität von Zielen, Finanzierungsstrukturen, Anbietern etc. geschuldet ist, sondern auch mit den generellen Herausforderungen einer Indikatorisierung lernprozessbezogener Merkmale zusammenhängt. Mit den Daten des Nationalen Bildungspanels ist es nunmehr mög-

lich, auf ausgewählte Merkmale der Qualität von Weiterbildung, u. a. lernklimatische Bedingungen und nutzenbezogene Aspekte, einzugehen (G4).

Im Kernindikator zur Teilnahme an Weiterbildung (G1) lässt sich mit den Daten des jüngsten Adult Education Survey (AES) von 2016 die aktuelle Situation der Personengruppen, die in der Vergangenheit in der Weiterbildung unterrepräsentiert waren, genauer analysieren. Darüber hinaus wird ein internationaler Vergleich der Weiterbildungsteilnahme einbezogen.

Da die Unternehmen den mit Abstand größten Anbieterbereich darstellen, erscheint ein erneuter Blick darauf, wie sich die Angebote nach Angebotsformen, Betriebstypen, Branchen, Wissensintensität und Innovationsverhalten entwickeln, von hoher bildungspolitischer Bedeutsamkeit. Insbesondere wird dabei der Frage nachgegangen, ob wahrgenommene Fachkräftengpässe auch zu Veränderungen im Weiterbildungsverhalten der Unternehmen führen (G2).

Mit neuen Daten und unter neuen Perspektiven wie der Ausdifferenzierung des betrieblichen Weiterbildungspersonals und dessen Weiterbildung wird der Indikator „Personal in der Weiterbildung“ fortgeführt. Der letztgenannte Aspekt hat für die Professionalisierung des sehr heterogenen Weiterbildungspersonals hohe Bedeutung, der erstgenannte sollte wegen der quantitativen Relevanz der Unternehmen als Weiterbildungsanbieter keine Blackbox bleiben (G3).

Der bisher mehrfach – entweder als „Arbeitsmarktergebnisse beruflicher Weiterbildung“ oder Weiterbildungserträge allgemein – dargestellte Indikator behält auch in diesem Bericht seine Bedeutung in doppelter Perspektive: als möglicher Verstärker individueller Weiterbildungsmotivationen und als Merkmal institutioneller Ausbildungsqualität. Eine Akzentuierung erfährt der Indikator dadurch, dass individuelle Nutzenbewertungen von Maßnahmen nach Anlässen und Anbietern aufgenommen werden (G4).

## Teilnahme an Weiterbildung

Zweifellos kommt der Weiterbildung im beruflichen Kontext ein besonderer Stellenwert zu. Mit der Digitalisierungsdebatte der letzten Jahre hat die Weiterbildung weiteren medialen Aufwind erfahren: Denn die fortschreitende Digitalisierung aller Lebensbereiche wird nicht allein mit beschleunigtem Wissensverschleiß, sondern auch mit einer ubiquitären Veränderung von Arbeits- und Kommunikationsformen verbunden, die dem Einzelnen neue Kompetenzen im beruflichen und privaten Alltag abverlangt.

### Teilnahme an Weiterbildung nach ausgewählten Merkmalen

Im Adult Education Survey (AES<sup>M</sup>) wird alle 2 Jahre die Weiterbildung von Personen im Erwerbsalter rückblickend auf die letzten 12 Monate erfasst. Nachdem von 2010 bis 2014 ein Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung zu verzeichnen war und mit 51 % der von der Bundesregierung als Benchmark gesetzte Wert von 50 % erreicht war, verbleibt die Weiterbildungsteilnahme 2016 in etwa auf diesem Niveau (**Abb. G1-1**).

**Kontinuierliche Steigerung der Weiterbildungsteilnahme Älterer, besonders in der betrieblichen Weiterbildung**

Doch unterhalb der Oberfläche ist einiges in Bewegung geraten: Galten die 50- bis unter 65-Jährigen lange Zeit aufgrund der niedrigsten Teilnah mewerte als stark benachteiligte Gruppe, stieg ihre Teilnahmequote von 2007 bis 2016 kontinuierlich von 34 auf 46 %. Diese Entwicklung geht vor allem auf das Konto der betrieblichen Weiterbildung (**Tab. G1-1A**). Hinter dieser Verschiebung kann man 2 Entwicklungstendenzen der betrieblichen Arbeit annehmen: Angesichts zunehmender Fachkräfteengpässe investieren mehr Betriebe in die Qualifikation ihrer älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zudem werden alle Bereiche betrieblicher Arbeit stärker wissens- und qualifikationsabhängig.

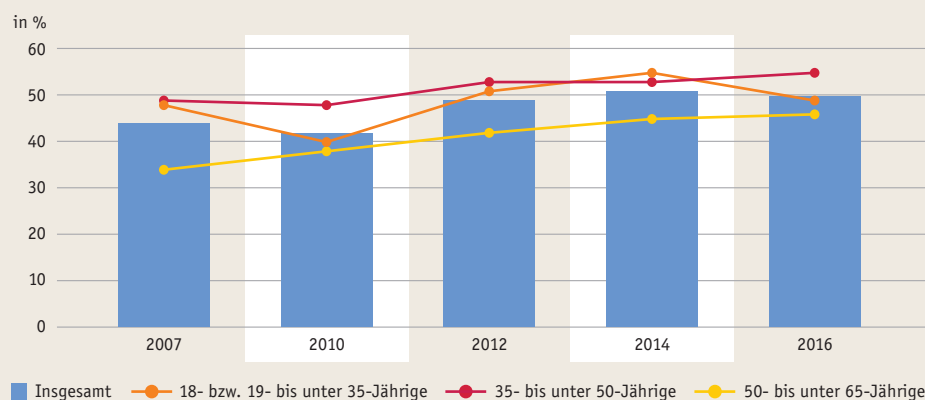
**Ansteigende Teilnahmequoten von Personen mit Migrationshintergrund, ...**

Die traditionellen sozialen Disparitäten in der Weiterbildungsbeteiligung haben weitgehend Bestand. Trotz Anstieg bleibt die Teilnahmequote von Personen mit Migrationshintergrund 2016 immer noch 10 Prozentpunkte unterhalb der von Personen ohne Migrationshintergrund (**Tab. G1-1A**).

**... aber Zunahme sozialer Disparitäten vor allem bei Geringqualifizierten und Arbeitslosen**

Als rückläufig gegenüber 2014 erweisen sich die Teilnahmequoten von Personen ohne Ausbildungsabschluss und von Arbeitslosen, sodass sich deren Abstand im ersten Fall zu den anderen Qualifikationsgruppen, im zweiten Fall zu den Erwerbstätigen wieder vergrößert hat. Für Personen ohne Ausbildungsabschluss hat sich die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung um 4 Prozentpunkte innerhalb von 2 Jahren reduziert (**Tab. G1-1A**).

**Abb. G1-1: Teilnahme an Weiterbildung 2007 bis 2016 nach Altersgruppen (in %)**



Quelle: Kantar Public/BIBB/DIE/FU Berlin/JLU Gießen, Adult Education Survey (AES), eigene Berechnungen → **Tab. G1-1A**

## Weiterbildungssegmente und ihre inhaltlichen Profile

Der Begriff der Weiterbildungssegmente<sup>M</sup> ist kein Konstrukt institutioneller Differenzierung, er ist abgeleitet aus der Verbindung individueller Zielsetzung mit der Weiterbildungsteilnahme und Orten bzw. Modalitäten der Weiterbildung. Die betriebliche Weiterbildung ist per definitionem arbeits- und berufsbezogen; die „individuell-berufsbezogene Weiterbildung“ bezieht sich wie auch die „nicht berufsbezogene Weiterbildung“ auf das Interesse einer Person an Weiterbildung (gegebenenfalls auch die Finanzierung), die von unterschiedlichen Institutionen angeboten werden kann (G3).

Die Teilnahme in den 3 Weiterbildungssegmenten hat sich in den letzten 4 Jahren kaum verändert, sodass auch das Gewicht der einzelnen Segmente für die Weiterbildungsquote insgesamt in etwa gleich bleibt – mit Ausnahme der individuell-berufsbezogenen Weiterbildung. Diese ist zwischen 2014 und 2016 von 9 auf 7 % weiter geschrumpft (Tab. G1-1A). Dominant bleibt die betriebliche Weiterbildung (36 %), gefolgt von der nicht berufsbezogenen Weiterbildung mit seit 2012 stabilen 13 %.

Bei der Gesamtdauer liegen die individuell-berufsbezogene und die nicht berufsbezogene Weiterbildung mit 58 bzw. 53 % an Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit mehr als 40 Stunden jährlichem Zeitaufwand weit vor der betrieblichen Weiterbildung (33 %) (Tab. G1-4web). Umgekehrt beträgt die Gesamtdauer der betrieblichen Weiterbildung bei über einem Viertel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer maximal 8 Stunden, sodass man im Durchschnitt bei der betrieblichen Weiterbildung von einer geringeren Weiterbildungsintensität ausgehen kann.

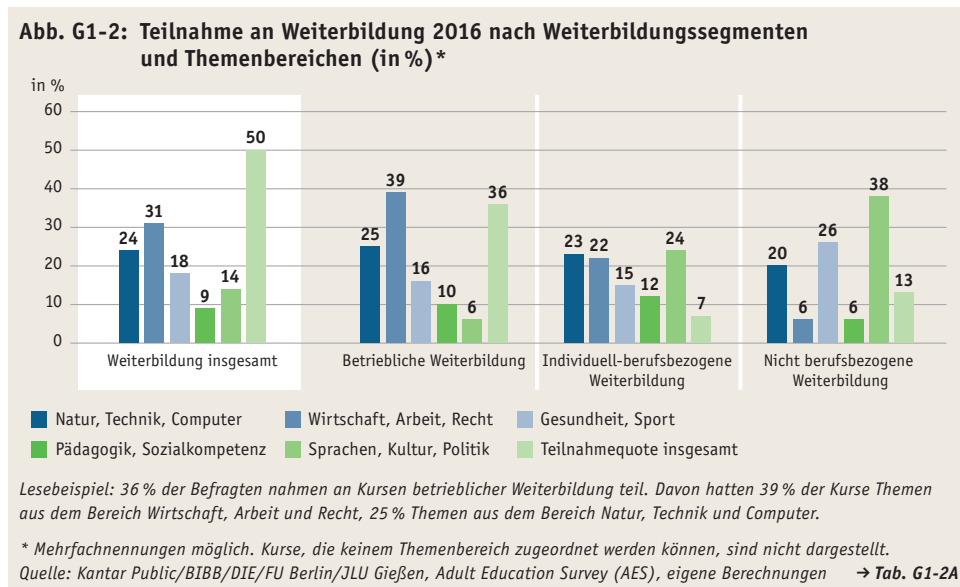
Die thematischen Schwerpunkte differieren nach den Weiterbildungssegmenten beträchtlich. Die betriebliche Weiterbildung ist erwartungsgemäß vor allem auf die Themenbereiche „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ und „Natur, Technik, Computer“ ausgerichtet (Abb. G1-2). Auch wenn bei der individuell-berufsbezogenen und noch mehr bei der nicht berufsbezogenen Weiterbildung der Komplex „Sprachen, Kultur, Politik“ die stärkste Nachfrage erfährt, sind bei ihnen „Natur, Technik, Computer“ mit recht hohen Anteilen (23 bzw. 20 %) vertreten, während die Themen „Gesundheit und Sport“ am stärksten bei der nicht berufsbezogenen Weiterbildung nachgefragt sind (Tab. G1-2A).

**Betriebliche Weiterbildung mit großem Abstand wichtigstes Segment, ...**

**... aber mit geringster kumulierter Dauer der Aktivitäten**

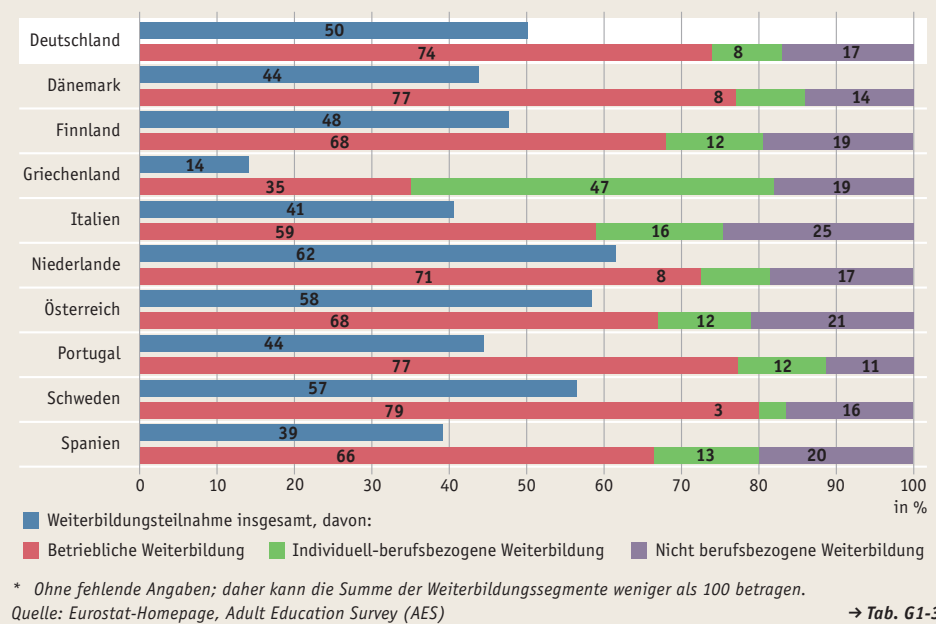
## Weiterbildungsteilnahme im europäischen Vergleich

Angesichts der fortschreitenden europäischen Integration und Europäisierung der Arbeitsmärkte gewinnt auch die Weiterbildung, insbesondere die berufliche, für die



**Starke Differenzen in den Themenbereichen zwischen den Weiterbildungssegmenten**

**Abb. G1-3: Teilnahme an Weiterbildung in ausgewählten EU-15-Staaten 2016 nach Weiterbildungssegmenten (in %) \***



grenzüberschreitende Mobilität an Bedeutung. Obwohl sich die Weiterbildungssysteme in den Staaten Europas nach Organisationsformen und Finanzierung stark unterscheiden, lassen sich anhand der Weiterbildungssegmente doch strukturelle Ähnlichkeiten zwischen den Staaten feststellen.

**Betriebliche Weiterbildung europaweit mit Abstand stärkster Angebotsbereich**

In ausgewählten EU-Staaten (Abb. G1-3) dominiert – mit Ausnahme Griechenlands – mit vergleichbar hohen Werten die betriebliche Weiterbildung, die drei Fünftel bis drei Viertel der Weiterbildungsteilnahme ausmacht. Dies heißt auch, dass überall die berufliche Weiterbildung den Kern der Weiterbildungssysteme darstellt. Zugleich erscheint auch die individuell-berufsbezogene Weiterbildung, die die staatlich finanzierten Maßnahmen einschließt, in den meisten Ländern zu einer Restgröße zu werden. Am deutlichsten zeigt sich dies am Beispiel Griechenlands, wo bei einer Dominanz der individuell-berufsbezogenen Weiterbildung die Weiterbildungsteilnahme insgesamt auf eine sehr niedrige Quote (14 %) absinkt.

### Methodische Erläuterungen

#### Adult Education Survey (AES)

Der AES ist eine repräsentative europaweite Erhebung, für die in Deutschland 2007, 2010 und 2012 ca. 7.000 Personen, 2014 ca. 3.100 Personen und 2016 ca. 7.700 Personen im Alter von 18 Jahren (2007 ab 19 Jahren) bis unter 65 Jahren (2016 bis unter 69 Jahren) befragt wurden.

Die Teilnahmequoten beziehen sich auf non-formale Bildungsmaßnahmen (in Form von Lehrgängen, Kursen, Seminaren, Workshops, Privat- und Fernunterricht sowie Einzelunterricht/Training am Arbeitsplatz) in den letzten 12 Monaten.

#### Weiterbildungssegmente

Der AES unterscheidet zwischen berufsbezogener und nicht berufsbezogener Weiterbildung. Als berufsbezogen gilt die Teilnahme, wenn sie durch „überwiegend berufliches Interesse“ motiviert ist; zu ihr zählt die betriebliche Weiterbildung, die ganz oder überwiegend in der bezahlten Arbeitszeit stattfindet oder betrieblich finanziert wird. Aufgrund einer nach 2010 veränderten Befragungssystematik haben sich innerhalb der berufsbezogenen Weiterbildung die Teilnahmequoten zugunsten der betrieblichen Weiterbildung um geschätzt etwa 2 Prozentpunkte verschoben. Vgl. AES-Trendbericht 2012, S. 13 ff.

## Weiterbildungsangebote von Unternehmen

Zuletzt im Bildungsbericht 2012 als G2

Vor allem mit Blick auf die fortschreitende technologische Entwicklung stellt die Weiterentwicklung der betrieblichen Angebote eine wichtige Bestimmungsgröße in der Förderung der Wettbewerbsfähigkeit für Unternehmen dar, u. a. durch Verbesserung von vertikaler und horizontaler Mobilität der Beschäftigten. Im Hinblick auf den demografischen Wandel eröffnet Weiterbildung zudem den Unternehmen erweiterte Möglichkeiten der Deckung des eigenen Bedarfs an Fachkräften.

### Entwicklung des Weiterbildungsangebots

Der Anteil der Betriebe, die interne oder externe Kurse, Seminare u. Ä. anbieten und ihre Beschäftigten dafür von der Arbeit freistellen, entwickelt sich laut IAB-Betriebspanel <sup>M</sup> seit 2001 in 3 unterschiedlichen Phasen (**Abb. G2-1**). Für die Jahre von 2001 bis 2008 ist ein kontinuierlicher Anstieg der Betriebe mit diesen Weiterbildungsangeboten von 36 auf 45 % zu beobachten. Zwischen 2008 und 2010 war die Entwicklung hingegen leicht rückläufig, und die Quote sank auf 41 %. 2011 stieg der Anteil von 41 auf 53 % und stagniert seitdem auf diesem Niveau (**Tab. G2-1A**).

Der Anstieg nach 2010 ist vor allem auf die Weiterbildungsangebote bei kleinen und mittleren Betrieben zurückzuführen (**Tab. G2-1A**). Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten bewegen sich konstant auf hohem Niveau der Weiterbildungsbeteiligung (zwischen 96 und 99 %). Bei den kleinen Betrieben hingegen bestehen noch deutliche Beteiligungsreserven. Für Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten scheinen angesichts einer Beteiligungsquote von 47 % jedoch die finanziellen und/oder organisatorischen Hürden für einen Auf- und Ausbau formaler Weiterbildungsangebote recht hoch zu sein. Hier wäre die Frage, ob bestehende Angebotsstrukturen nicht noch viel stärker auch auf Bedürfnisse und Rahmenbedingungen der kleinen Betriebe anzupassen wären, die einen nicht unerheblichen Teil der Arbeitsplätze in Deutschland sicherstellen.

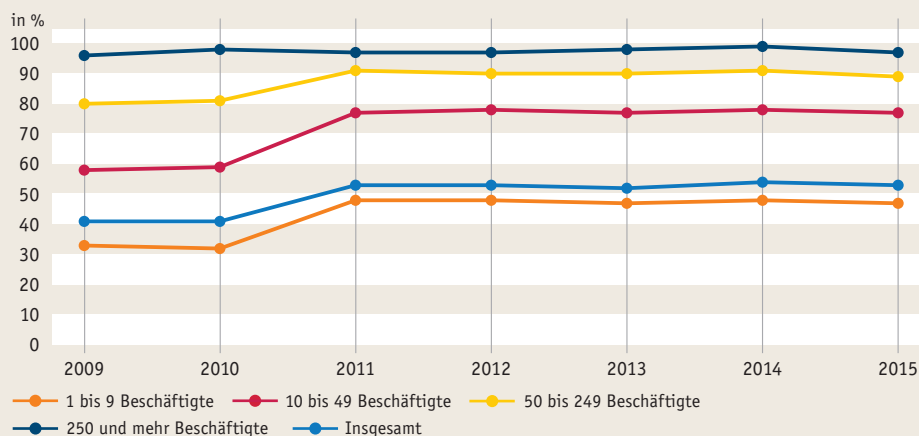
**Nach Rückgang 2009 Weiterbildungsbeteiligung auf über 50 % gestiegen**

**Weiterbildungsbeteiligung vor allem bei kleinen Betrieben ausbaufähig**

### Weiterbildungsangebote nach Branchen und Betriebsmerkmalen

Über die Unternehmensgröße hinaus wirken weitere wichtige Einflussfaktoren: In wissensintensiven Bereichen wie Erziehung und Unterricht sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen bieten 8 von 10 Betriebe Weiterbildungsmöglichkeiten für die Be-

**Abb. G2-1: Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsangeboten 2009 bis 2015 nach Betriebsgröße (in %)**



Quelle: IAB, IAB-Betriebspanel, Berechnungen des IAB, eigene Berechnungen

→ Tab. G2-1A

schäftigten an, knapp gefolgt von den Finanz- und Versicherungsdienstleistungsunternehmen. Den anderen Pol bilden mit einer Quote von nur 19% die Betriebe in der Gastronomiebranche (Tab. G2-2A). Darüber hinaus investieren Betriebe vor allem dann in Weiterbildung, wenn die Rekrutierung von Fachkräften am Arbeitsmarkt schwierig wird (Abb. G2-2, Tab. G2-3A). 71% der Betriebe, die einen Fachkräftemangel beklagen, bieten Weiterbildungen an, hingegen sind es nur 47% der Betriebe, die ihre Fachkräftesicherung nicht gefährdet sehen.

**Betriebe mit Fachkräftemangel bieten häufiger Weiterbildungen an**

Weitere Merkmale, an denen sich Unterschiede in der Weiterbildung zeigen, sind Investitions- und Innovationsaktivitäten der Betriebe. Etwas mehr als 60% der Betriebe, die Investitionen tätigen und/oder eine hohe Innovationsaktivität aufweisen, bieten Weiterbildung an, während der Anteil weiterbildungsaktiver Unternehmen ohne solche Aktivitäten erheblich niedriger liegt. Nicht ganz so deutlich fällt die Differenz zwischen Betrieben mit und ohne Auslandsaktivität sowie nach Merkmalen der Ertragslage aus (Tab. G2-3A, Tab. G2-4A). Bei Betrieben mit überwiegend weiblichem Personal (70% und mehr) liegt der Anteil derjenigen mit Weiterbildungsangeboten mit 62% deutlich über dem von Betrieben mit mehrheitlich männlichen Beschäftigten (47%) (Tab. G2-5A). Dies wird man in erster Linie mit branchen- und berufsstrukturellen Merkmalen in Verbindung bringen müssen, denn ansonsten weisen bei der betrieblichen Weiterbildung Männer eine höhere Beteiligung als Frauen auf (G1).

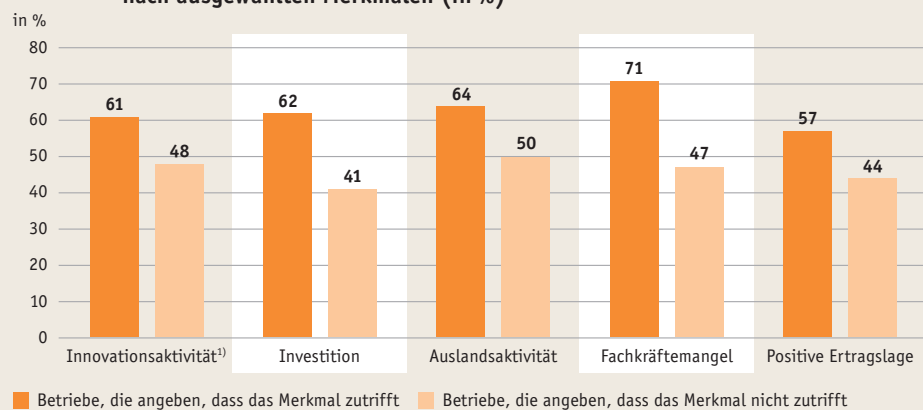
**Betriebsstrukturelle Disparitäten im Weiterbildungsangebot setzen sich fort**

Die betriebsstrukturellen Disparitäten im Weiterbildungsangebot haben sich in den letzten Jahren kaum verändert (Tab. G2-3A, Tab. G2-4A). Damit bleibt das betriebliche Weiterbildungsangebot immer noch stark an Beschäftigungs- und Unternehmensmerkmale und damit an arbeitsbezogene Gelegenheitsstrukturen gekoppelt. Nicht einmal die Hälfte der Betriebe ohne Innovations- und Investitionsbestrebungen und schon gar nicht mit schwacher Ertragslage bietet Weiterbildungen an (Tab. G2-3A). Mit hoher Wahrscheinlichkeit wirken über diese Faktoren hinaus weitere Einflussgrößen, die die Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben behindern (z.B. die Verfügbarkeit passgenauer Schulungen) oder aber (aus deren Sicht) weniger zwingend erscheinen lassen.

### Arten von Weiterbildungsangeboten im Zeitverlauf

Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen lassen sich nach ihren spezifischen Arten in 3 große Kategorien unterteilen, die sich in der Angebotsstruktur, der Intentionalität und der Nähe zum Arbeitsplatz unterscheiden (Abb. G2-3, Tab. G2-6A): (1) Formale Kurse

**Abb. G2-2: Anteil von Betrieben mit Weiterbildungsangeboten 2015 nach ausgewählten Merkmalen (in %)**

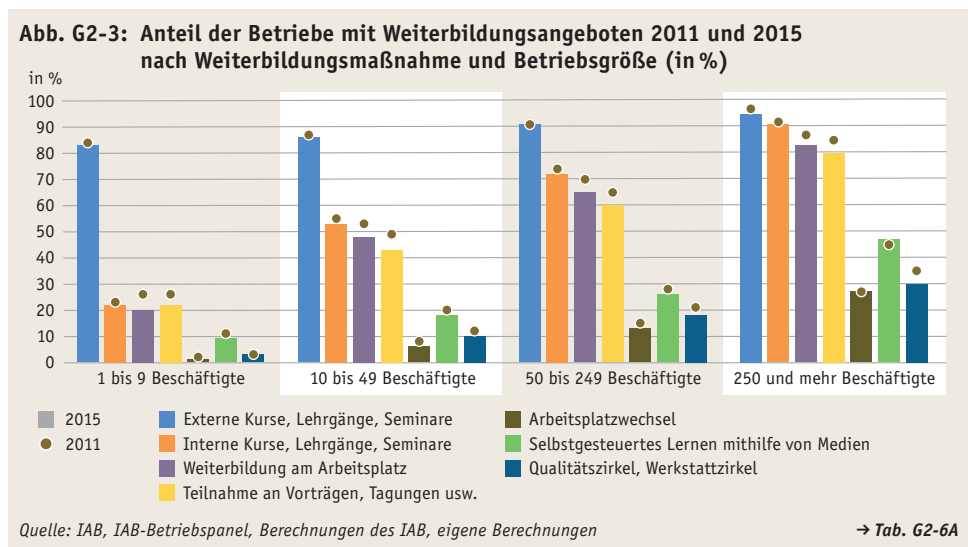


1) Vgl. Anmerkungen zu Tab. G2-3A.

Quelle: IAB-Betriebspanel, Berechnungen des IAB, eigene Berechnungen

→ Tab. G2-3A, Tab. G2-4A





und Lehrgänge von externen Anbietern stellen im Zeitverlauf, nach Betriebsgröße und über alle Branchen hinweg die häufigste Form der Weiterbildungsangebote dar. 85 % der Betriebe gaben dies für 2015 an. (2) Die nächste Gruppe umfasst strukturierte Angebote von internen Anbietern. Es handelt sich dabei um Kurse und Lehrgänge, um Vortrags- und Tagungsveranstaltungen sowie um Weiterbildung direkt am Arbeitsplatz (z.B. Unterweisung). Insgesamt bot rund die Hälfte der Betriebe entsprechende Maßnahmen an. (3) Für Weiterbildung im laufenden Arbeitsprozess wie selbstgesteuertes, mediales Lernen und Qualitätszirkel zeichnet sich ein komplexes Muster der Angebotshäufigkeit ab, das sich stark nach Merkmalen der Betriebe unterscheidet.

Nach Betriebsgröße werden klare Unterschiede sichtbar: Kleine und mittlere Unternehmen setzen anteilig seltener auf interne Kurse, Vorträge, Workshops sowie Schulungen am Arbeitsplatz, dies bietet nur noch gut ein Fünftel von ihnen an. Ihr Anstieg in der Weiterbildungsbeteiligung dürfte mit dem Rückgriff auf externe Kurse verbunden sein. Diese werden seit 2011 von mehr als vier Fünfteln dieser Betriebe angeboten. Bei Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten stieg im betrachteten Zeitraum nur der Anteil mit Angeboten selbstgesteuerten Lernens leicht an; das Angebot anderer Weiterbildungsformate blieb stabil oder ließ tendenziell nach (Tab. G2-6A).

Gerade mit Blick auf eine zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt gilt das selbstgesteuerte Lernen mithilfe von Medien als für Betriebe wie Beschäftigte gleichermaßen attraktives und geeignetes Lernformat, um auch kurzfristig Lerngelegenheiten in der Arbeit nutzen zu können. Doch hier setzen anscheinend betriebsstrukturelle Faktoren deutliche Grenzen: Während 4 von 10 Finanz- und Versicherungsdienstleistungsbetrieben solche Lernangebote unterbreiten, ist es im Baugewerbe nur ein gutes Zehntel (Tab. G2-7A). Und insbesondere die Kleinst- und Kleinbetriebe hinken mit Anteilen von 9 bzw. 18 % bei diesem Angebot deutlich hinterher (Tab. G2-6A). Ob dies mit der geringeren Wissensintensität der jeweiligen Felder oder aber mit den Arbeitsvollzügen zusammenhängt, die in unterschiedlicher Weise Gelegenheitsstrukturen (z.B. Lernförderlichkeit der Arbeit) bereitstellen, wird zu beobachten sein.

### Qualifikationsbedarf in Unternehmen

Eine der Hauptfunktionen von Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen stellt die Mitarbeiterqualifizierung zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit dar. Der demografische Wandel konfrontiert die Betriebe zunehmend mit einem regional und berufsstrukturell spezifischen Fachkräftemangel, vor allem auch auf mittlerer Qua-

**Kurse und Lehrgänge externer Anbieter häufigste Weiterbildungsart**

**Struktur der Weiterbildungsformate nach Betriebsgröße unterschiedlich**

**Nicht ausgeschöpftes Potenzial selbstgesteuerten Lernens**



likationsebene, dem auch mit strategischen Qualifizierungs- und veränderten Rekrutierungsmustern begegnet wird.

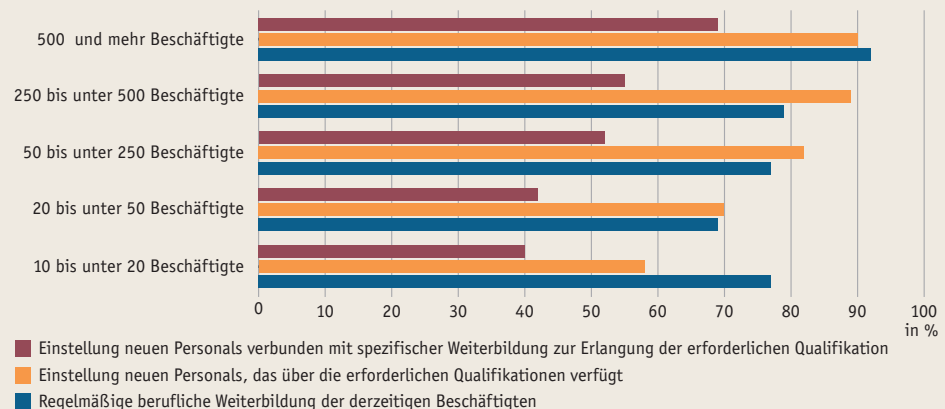
**Weiterbildungen  
wichtigste Maßnahme  
zur Deckung des  
Qualifikationsbedarfs**

Für den Continuing Vocational Training Survey (CVTS)<sup>M</sup> wurden Betriebe nach ihren geplanten Maßnahmen zur Sicherstellung des zukünftigen Bedarfs an Qualifikationen befragt. Drei Viertel gaben 2015 an, aus diesem Grund regelmäßig berufliche Weiterbildungen durchzuführen. Unter weiterbildungsaktiven Betrieben stellt die gezielte Schulung des bereits vorhandenen Personals also die wichtigste Strategie zur Sicherung des Qualifikationsbedarfs dar. Aber auch die Einstellung von Personal mit erforderlicher Qualifikation wurde von zwei Dritteln dieser Betriebe genannt. Rund 45 % der Betriebe gaben an, auch Personal einstellen zu wollen, das über die erforderlichen Qualifikationen noch nicht verfügt und für die Tätigkeit erst noch qualifiziert werden muss. Mit zunehmender Betriebsgröße wächst der Anteil der Betriebe, die diese Strategie in Erwägung ziehen (Abb. G2-4, Tab. G2-8A).

**Weiterbildung auch  
für unzureichend  
qualifizierte  
Arbeitskräfte bieten  
vor allem große  
Betriebe an**

Dass diese Strategie insbesondere von großen Unternehmen gewählt wird, überrascht wenig, verfügen diese doch eher – im Vergleich zu kleinen und mittleren Unternehmen – über die zeitlichen, organisatorischen und finanziellen Ressourcen, um neu eingestellte Personen, die (noch) nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügen, entsprechend weiterzubilden. Große Unternehmen halten eher eine ausgebaute Infrastruktur für Personalentwicklung und Weiterbildung sowie Budgets bereit und können damit diese strategische Option der Nachqualifizierung zur Deckung des eigenen Fachkräftebedarfs auch stärker nutzen.

**Abb. G2-4: Anteil der Maßnahmen zur Deckung des zukünftigen Bedarfs an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Unternehmen mit Weiterbildungsveranstaltungen 2015 nach Unternehmensgröße (in %)**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Continuing Vocational Training Survey (CVTS), eigene Berechnungen

→ Tab. G2-8A

**Methodische Erläuterungen**

**IAB-Betriebspanel**

Das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist eine jährliche repräsentative Befragung von etwa 16.000 Betrieben. Hier bezieht sich die Weiterbildungsbetriebsquote auf externe und interne Kurse, Lehrgänge und Seminare, für die die Beschäftigten freigestellt oder 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.

**CVTS**

Für die „Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung“ (Continuing Vocational Training Survey) werden alle 5 Jahre Unternehmen aus den Wirtschaftszweigen C bis K und O der NACE Rev. 1.1 bzw. B bis R der NACE Rev. 2 mit 10 und mehr Beschäftigten befragt. Bei allen Weiterbildungsaktivitäten der CVTS handelt es sich um vorausgeplantes, organisiertes Lernen, das vollständig oder teilweise vom Unternehmen finanziert wird.



# Professionalisierung: Weiterbildung des Weiterbildungspersonals

Zuletzt im Bildungsbericht 2016 als G3

Weiterbildung hat individuell die Beschäftigungsfähigkeit zu sichern (G1) und in den Betrieben die erforderlichen Qualifikationen abzudecken bzw. deren Weiterentwicklung zu fördern (G2). Damit Weiterbildung ihre Funktion erfüllen kann, kommt es auch auf die Qualifikation und Leistungsfähigkeit des Weiterbildungspersonals an. In Fortführung der Darstellungen im Bildungsbericht 2016 werden deshalb die berufliche Qualifikation des Personals und insbesondere dessen eigenes Weiterbildungsverhalten (sowie die Finanzierung) dargestellt. So können Anhaltspunkte dafür gewonnen werden, in welcher Richtung die Professionalisierung verläuft und welche Unterschiede in der Weiterbildung sich nach institutioneller Zugehörigkeit ergeben.

**Institutionalisierung von Weiterbildung als Professionalisierungsmerkmal akademischer Disziplinen**

## Ausbildung

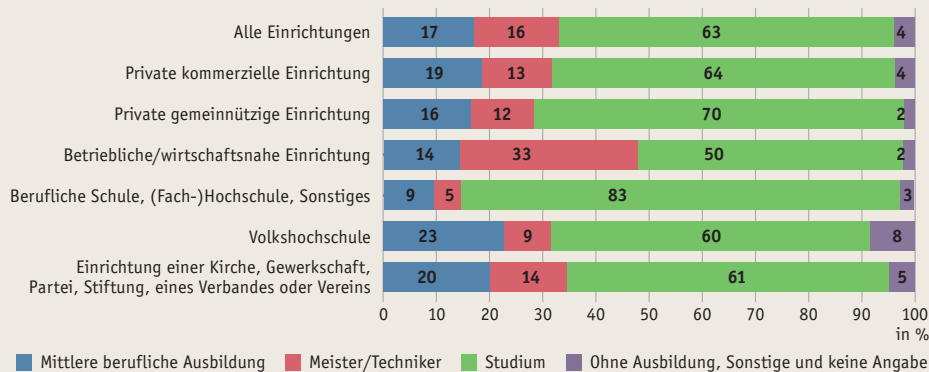
Bei aller institutionellen Heterogenität der Weiterbildungseinrichtungen nach Trägerschaft, Finanzierung und rechtlichem Status zeigt sich eine relativ große Einheitlichkeit des Ausbildungsstands des Personals: Das dominante Qualifikationsniveau ist ein Hochschulabschluss, den annähernd zwei Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über alle Einrichtungen hinweg aufweisen (Abb. G3-1). Zusammen mit den Personen, die einen Meister- oder Technikerabschluss besitzen, verfügen insgesamt ca. 80 % über einen tertiären Bildungsabschluss (ISCED 5–8). Man kann also beim Weiterbildungspersonal von einer akademischen Berufsgruppe sprechen. Nach Einrichtungstypen haben berufliche Schulen und Hochschulen den höchsten Anteil an Hochschulabsolventinnen und -absolventen, während betriebliche und wirtschaftsnahe Weiterbildungseinrichtungen mit einem Drittel die höchste Quote an Meistern und Technikern in ihrem Personal aufweisen (Abb. G3-1, Tab. G3-1A)

**Ausbildungsstand des Weiterbildungspersonals sehr hoch: 80 % mit Hochschul- oder Meisterabschluss**

## Weiterbildung

Der Weiterbildungssektor selbst ist außerordentlich weiterbildungsintensiv: Annähernd 80 % aller Beschäftigten in Weiterbildungseinrichtungen haben im letzten Jahr

**Abb. G3-1: Personal in der Weiterbildung 2014 nach Ausbildungsstand und Einrichtungstyp\* (in %)**



\* Rundungsbedingte Abweichungen von 100 %, Einrichtungstyp nach wbmonitor<sup>M</sup>, n = 5.511, gewichtete Daten. Private kommerzielle Einrichtungen umfassen z. B. Sprachschule und Managementseminare; private gemeinnützige Einrichtungen umfassen z. B. Berufsförderungswerke; berufliche Schulen fallen darunter, wenn Aufstiegsfortbildungen, z. B. in Fachschulen, angeboten werden.

Quelle: DIE/BIBB/DUE, wb-personalmonitor<sup>M</sup> 2014, Berechnungen des DIE in Kooperation mit SOFI, eigene Berechnungen

→ Tab. G3-1A

### Überdurchschnittlich hohe Weiterbildungs-beteiligung

vor der Befragung an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Sieht man von geringfügig Beschäftigten ab, dann schwankt die Weiterbildungsteilnahme zwischen den Beschäftigten unterschiedlicher Einrichtungen, Beschäftigungsverhältnisse und Erwerbsformen <sup>M</sup> zwischen 74 und 93 %. Lediglich die Gruppe der Meister/Techniker ist mit 64 % deutlich weniger weiterbildungsaktiv. Im Gegensatz zu vielen anderen Berufsfeldern zeigen sich zwischen haupt- und nebenberuflich Beschäftigten kaum Differenzen in der Weiterbildungsaktivität. Bemerkenswert ist darüber hinaus die höhere Quote bei den Frauen (Tab. G3-2A).

Über die Qualität der Maßnahmen lässt sich anhand der Daten keine Aussage treffen, erfasst ist aber der Zeitaufwand. Dieser kann als vorsichtiger Hinweis auf die Intensität der Weiterbildung interpretiert werden: Jeder zehnte Teilnehmer weist eine Aktivität von unter 10 Stunden, etwa zwei Fünftel zwischen 10 und unter 40 Stunden und etwa jeder dritte Teilnehmer von 40 bis 100 Stunden pro Jahr auf; knapp ein Fünftel eine Weiterbildungszeit von über 100 Stunden (Abb. G3-2, Tab. G3-3-A).

### Personal von betrieblichen/wirtschaftsnahen Einrichtungen mit längeren, Personal von Volkshochschulen mit kürzeren Weiterbildungsmaßnahmen

Nach institutionellen und personenbezogenen Merkmalen treten nur geringe Differenzen im Zeitverteilungsmuster auf: Das Personal von betrieblichen und wirtschaftsnahen Einrichtungen weist mit über 50 % Teilnahme an intensiveren Aktivitäten (über 40 Stunden) eine etwas höhere Weiterbildungsdauer auf als der Durchschnitt, während die Weiterbildungsangestellten der Volkshochschulen oft (58 %) an eher kürzeren Weiterbildungsangeboten partizipiert haben. Es liegt nahe, dies auf die große Zahl der nebenerwerbstätigen Dozentinnen und Dozenten an den Volkshochschulen zurückzuführen, da diese etwas häufiger als die Haupterwerbstätigen in den kürzeren Weiterbildungsangeboten vertreten sind (Abb. G3-2, Tab. G3-3A).

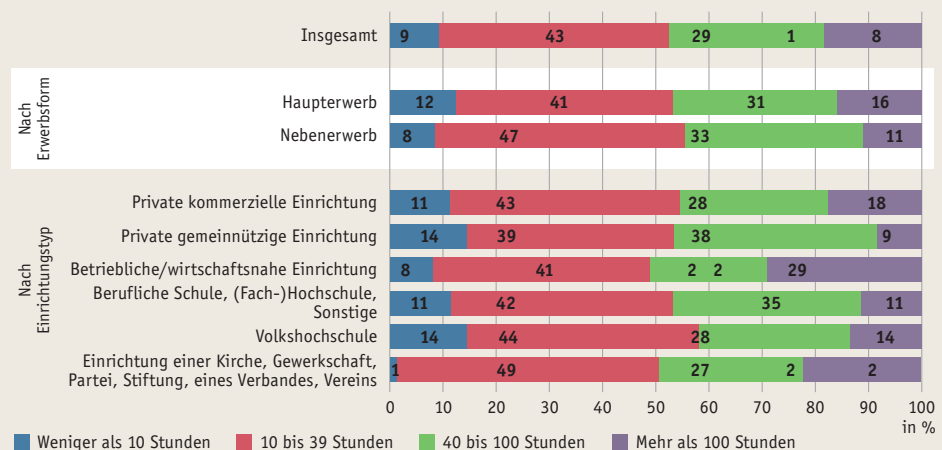
### Weiterbildungsteilnahme fast nur beruflich motiviert

Fast die gesamte Weiterbildungsteilnahme ist beruflich motiviert, entweder ausschließlich beruflich (69 %) oder sowohl beruflich als auch privat (29 %) (Tab. G3-2A).

### Sehr heterogene Zusatzqualifikationen

Etwa zwei Drittel der Befragten besitzen Zusatzqualifikationen; der Durchschnitt von 1,6 verweist auf den Umstand, dass ein Teil der Befragten mehrere Zusatzqualifikationen erworben hat. Mit 25 % nimmt das Zertifikat im Rahmen der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) den größten Anteil ein. Mit knapp einem Fünftel weisen Ausbildungen in systemischer Beratung und Coaching einen nennenswerten Anteil auf. Über einen von der IHK zertifizierten Abschluss als geprüfter „Aus- und Weiterbildungspädagoge“ verfügen knapp 10 % der Befragten. In ähnlicher Größenordnung

Abb. G3-2: Zeitaufwand für Weiterbildung in den letzten 12 Monaten 2014 nach Erwerbsform und Einrichtungstyp\* (in %)



\* Einrichtungstyp nach wbmonitor, n = 1.007, gewichtete Daten.

Quelle: DIE/BIBB/DUE, wb-personalmonitor 2014, Berechnungen des DIE in Kooperation mit SOFI, eigene Berechnungen

→ Tab. G3-3A

liegt der Anteil an Personen, die einen „Train-the-Trainer“-Lehrgang absolviert haben. Zusatzausbildungen in Deutsch als Zweit- bzw. Fremdsprache (DaZ bzw. DaF) weisen 6 % der Befragten auf (**Abb. G3-4A; Tab. G3-5web**).

Ein Teil der Zusatzqualifikationen erscheint relativ stark auf einzelne Einrichtungstypen und Personengruppen zugeschnitten: Die Ausbilder-Eignungsverordnung hat ein starkes Gewicht in den betrieblichen und wirtschaftsnahen Einrichtungen (44 %) sowie bei privaten kommerziellen und nichtkommerziellen Anbietern. Das Zusatzzertifikat DaZ/DaF besitzt besonderes Gewicht nur in Volkshochschulen und privaten gemeinnützigen Einrichtungen. Andere Zusatzqualifikationen streuen gleichmäßiger über die unterschiedlichen Einrichtungstypen (**Tab. G3-5web**).

Es ist nicht leicht, die Zusatzqualifikationen unter dem Gesichtspunkt der Professionalisierung zu gewichten. Im Sinne eines komplexen Berufsbilds für das Personal in der Weiterbildung kann man am ehesten die Zusatzqualifikationen „Systemische Beratung und Coaching“ und „Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge“ als professionelle Erweiterung sehen, wobei es auch bildungspolitische Diskussionen darüber gibt, ob und inwiefern der unterhalb der tertiären Ebene liegende letztgenannte Abschluss eine Professionalisierung eventuell sogar blockiert.

## Finanzierung der Weiterbildung

Mit Blick auf die Qualifikationssicherung müssen sowohl Weiterbildungseinrichtungen als auch das Bildungspersonal an beruflicher Weiterbildung interessiert sein. Ein Teil des Interesses dokumentiert sich in der Übernahme der aufzubringenden Weiterbildungskosten. In 40 % der Weiterbildungen trägt das Personal selbst die Kosten, gefolgt von Arbeitgebern, also den Weiterbildungseinrichtungen selbst (37 %), und Auftraggebern außerhalb der Weiterbildung (13 %). Durch öffentliche Förderung werden gut 5 % der Weiterbildungskosten abgedeckt (**Abb. G3-3, Tab. G3-4A**).

Die Kostenverteilung variiert sowohl nach personenbezogenen als auch institutionellen Merkmalen: Frauen müssen sehr viel häufiger als Männer die Kosten für ihre Weiterbildung selbst aufbringen (45 zu 34 %). Dies korrespondiert mit ihrem deutlich höheren Anteil an den Nebenerwerbstätigen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016, S. 153), von denen sogar fast die Hälfte die Kosten selbst tragen muss (**Abb. G3-3**), während bei etwas mehr als der Hälfte der Haupterwerbstätigen der Arbeitgeber die Weiterbildungskosten übernimmt und nur knapp ein Drittel komplett selbst zahlen muss. Hier zeigt sich ganz deutlich das unternehmerische Kalkül: Weiterbildungseinrichtungen investieren vor allem in die Qualifizierung ihres hauptberuflich beschäftigten Weiterbildungspersonals.

Betrachtet man die Beteiligung der Arbeitgeber an den Weiterbildungskosten nach Einrichtungstypen, so übernehmen die Volkshochschulen mit nur 26 % am seltensten die Kosten. Ähnlich zurückhaltend in der Kostenübernahme sind Einrichtungen von Kirchen, Gewerkschaften und Verbänden. Am entgegengesetzten Pol befinden sich Betriebe und wirtschaftsnahe Weiterbildungseinrichtungen, die fast zur Hälfte die Weiterbildungskosten übernehmen. Die Kostenstruktur der übrigen Einrichtungstypen liegt etwa in der Mitte zwischen diesen Polen. Auffällig ist, dass sich Weiterbildungseinrichtungen häufiger bei jüngeren Arbeitskräften an der Finanzierung beteiligen als bei älteren: Bei den unter 35-Jährigen übernehmen sie zu fast 60 % die Weiterbildungskosten, bei den übrigen Altersgruppen noch nicht einmal zu 40 % (**Tab. G3-4A**).

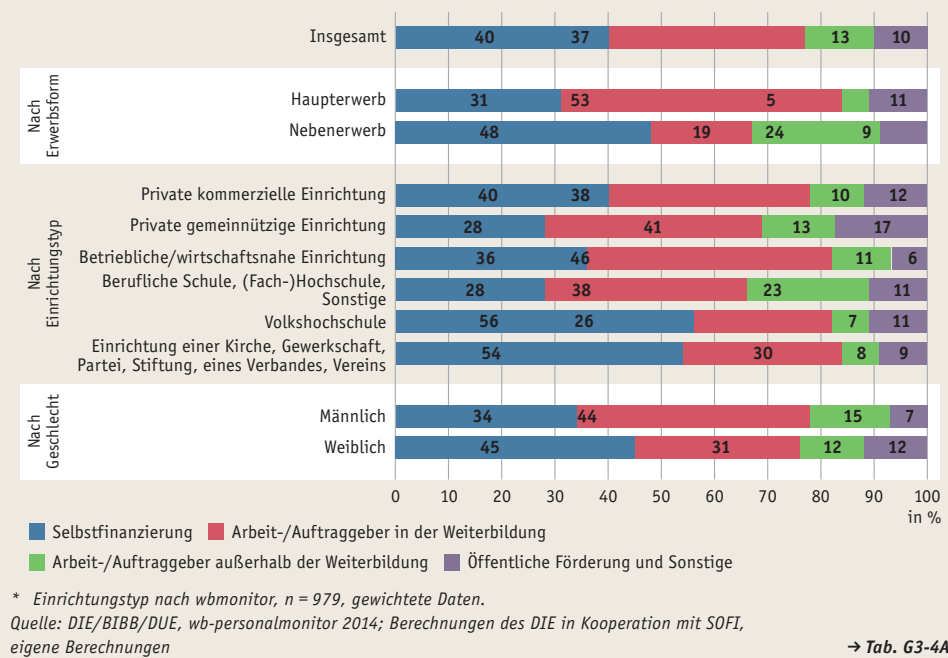
Die Weiterbildung des Weiterbildungspersonals folgt – wenig überraschend – den traditionellen mehr oder weniger naturwüchsig entstandenen Organisationsformen und Personalstrukturen und scheint den inhaltlichen Schwerpunkten und Finanzierungsmodalitäten nach stark an die dahinterstehenden Interessen und Handlungs-

**Zusatzqualifikation vor allem einrichtungs- und gelegentlichspezifisch**

**Frauen und Nebenerwerbstätige häufiger Selbstzahler bei Weiterbildungsteilnahme**

**Kostenübernahme sehr unterschiedlich zwischen Einrichtungen**

**Abb. G3-3: Finanzierung der Weiterbildung nach Kostenträgern 2014 nach Erwerbsform, Einrichtungstyp\* und Geschlecht (in %)**



**Weiterbildung des Weiterbildungspersonals stärker an Organisations- als an Professionsperspektiven gebunden**

muster gebunden zu sein. Wie sehr das auch die Fortschreibung ausgesprochen heterogener, eher semiprofessioneller Qualifikationsprofile des Weiterbildungspersonals bedeutet, muss hier offenbleiben. Das hohe Ausmaß, in dem die Weiterbildungsfinanzierung individuellem Belieben wie auch dem Interesse und der Finanzkraft der Weiterbildungsorganisationen überlassen bleibt, lässt sich schwerlich als Merkmal einer systematischen und auf stabile Professionalisierung zielenden Weiterbildungspolitik ansehen.

### Methodische Erläuterungen

#### Erwerbsformen

Die Unterscheidung von Haupt- und Nebenerwerbstätigen basiert auf den Selbstauskünften zu der Frage, ob sie ihren Erwerbsschwerpunkt in der Weiterbildung haben.

#### Gewichtung/Hochrechnung

Die ausgewiesenen Ergebnisse basieren auf Hochrechnungen und Gewichtungen, in die vor allem Informationen zu Personal und Beschäftigungsverhältnissen aus dem wbmonitor sowie Schätzungen der Teilnahmewahrscheinlichkeiten von Einrichtungen und Beschäftigten eingegangen. Die Gewichtung erlaubt, mit der Stichprobe Aussagen über das gesamte Weiterbildungspersonal zu treffen.

#### wbmonitor

Der wbmonitor ist eine jährliche Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) bei Organisationen, die Weiterbildung regelmäßig offen zugänglich anbieten. Unter den in der Adressdatei des wbmonitors erfassten ca. 20.000 Anbietern ist die betriebliche Weiterbildung nur mit jenen Bildungseinrichtungen repräsentiert, die als eigenständige Betriebs- oder

Organisationseinheiten offene Weiterbildungsangebote vorhalten, die interne betriebliche Weiterbildung, die den Großteil ausmacht, ist nicht erfasst.

#### wb-personalmonitor

Der wb-personalmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) und der Universität Duisburg-Essen (UDE) wurde 2014 im Rahmen des wbmonitors als repräsentative Erhebung des Weiterbildungspersonals durchgeführt. Dabei wurden zunächst über Weiterbildungseinrichtungen 5.511 Beschäftigte zu ihrem derzeitigen Arbeit-/Auftraggeber, ihrer Tätigkeit innerhalb und ggf. außerhalb der Weiterbildung, ihren Arbeitsbedingungen sowie ihrer ökonomischen und soziodemografischen Situation befragt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016, S. 155). Anschließend wurden 1.243 Beschäftigte in einer zweiten Welle vertiefend zu ihrem Einstieg in die Weiterbildung, detaillierten Arbeitsbedingungen, Weiterbildung und Zusatzqualifikationen u. a. befragt.

Die Repräsentativität der Stichprobe ist jedoch insofern eingeschränkt, als der nach den AES-Teilnahmequoten dominante Weiterbildungssektor, die betriebliche Weiterbildung, nur marginal einbezogen ist.

## Nutzen von Weiterbildung

Zuletzt im Bildungsbericht 2016 als G4

Der Nutzen von Weiterbildung stellt eine wichtige Legitimation für den mit einer Weiterbildung verursachten Aufwand und die entstehenden Kosten dar, sei es auf individueller, betrieblicher oder gesellschaftlicher Seite. Allerdings ist die kausale Zuordnung aufgrund des zeitlichen Auseinanderfallens von Teilnahme an der Weiterbildung und den verschiedenen Nutzendimensionen, z. B. dem individuellen Nutzen, der Arbeitsmarktintegration oder der Verbesserung der beruflichen Position, weiterhin kaum möglich. Um den Nutzen von Weiterbildung näher zu beleuchten, werden nachfolgend 2 Aspekte dargestellt: die Arbeitsmarktintegration nach einer Maßnahme der Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)<sup>M</sup> durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) oder die Jobcenter sowie der individuell erwartete und der wahrgenommene Nutzen der Weiterbildungsteilnahme.

### Öffentlich geförderte berufliche Weiterbildung

Die nach SGB II und SGB III geförderte berufliche Weiterbildung (FbW) stellt den Kern öffentlich geförderter Weiterbildung dar. Arbeitslose Personen sollen hierdurch wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden, von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen ihre Chancen auf Verbleib im Arbeitsmarkt verbessern können. Auch wenn die Statistiken keinen kausalen Zusammenhang zwischen Weiterbildungsmaßnahme und Erwerbstätigkeit belegen können und vielfältige andere gewichtige Faktoren die Arbeitsmarktintegration befördern, so stellt doch die Wiedereingliederungsquote ein wichtiges Kriterium für die Beurteilung der Maßnahmen dar. Hierbei kann es sich um Anpassungsfortbildungen, Weiterbildungen für eine andere berufliche Tätigkeit oder um Umschulungen mit dem Ziel eines Berufsabschlusses handeln. Je nach Ziel variiert die Dauer der Maßnahmen.

Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt nach einer Weiterbildung stellt einen dynamischen Prozess dar. Während für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die 2014 eine FbW-Maßnahme abgeschlossen haben, nach einem Monat die Eingliederungsquote<sup>M</sup> 30 % beträgt, steigt diese nach 6 Monaten auf 51 % an. Nach 2 Jahren sind 6 von 10 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (**Abb. G4-1, Tab. G4-1A**).

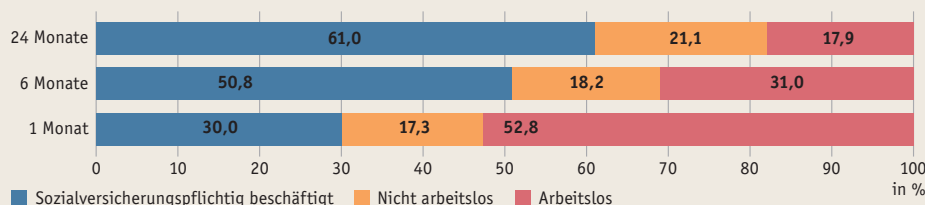
Diese Dynamik zeigt sich für alle Maßnahmetypen unabhängig von ihrer Dauer (**Tab. G4-1A**): Zwischen 2008 und 2014 steigt die Eingliederungsquote ehemaliger Teilnehmerinnen und Teilnehmer 6 Monate nach Maßnahmenende um 8, nach 24 Monaten sogar um 11 Prozentpunkte an. Für diese positive Entwicklung werden sicherlich insbesondere die gute wirtschaftliche Gesamtlage der letzten Jahre und Effekte eines zunehmend von Fachkräften leer gefegten Marktes eine Rolle spielen.

Auf diese Form der öffentlichen Unterstützung von weiterbildungsvermittelter Arbeitsmarktintegration sind gering qualifizierte Personen wie auch Personen mit

Eingliederungsquoten in kurz- wie langfristiger Perspektive gestiegen

G  
4

**Abb. G4-1: Verbleib von Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung 2014 nach zeitlichem Abstand zum Maßnahmenende (in %)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik, eigene Berechnungen, Datenstand: November 2017

→ Tab. G4-1A

**Keine Trendumkehr bei der Benachteiligung von Geringqualifizierten sowie ausländischen Personen**

Migrationshintergrund besonders angewiesen; sie sind am häufigsten von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht und zugleich am stärksten in der Teilhabe an Weiterbildung benachteiligt (G1). Doch selbst ein Zugang zu FbW reicht selten aus: 2 Jahre nach dem Maßnahmenende in 2014 weisen ausländische und gering qualifizierte Personen unter denen, die als Kurzzeit- oder Langzeitarbeitslose in eine FbW-Maßnahme eingetreten waren, immer noch geringere Eingliederungsquoten als der Durchschnitt auf (Tab. G4-2A). Weiterhin erweist sich Langzeitarbeitslosigkeit als ein auch durch Weiterbildung nur schwer zu überwindendes Hindernis der Arbeitsmarktintegration: Mit 35 % liegt die Arbeitslosenquote der bei Eintritt Langzeitarbeitslosen 2 Jahre nach Maßnahmenende mehr als doppelt so hoch wie bei denen, die vorher nur kurzfristig arbeitslos waren. Es fällt jedoch eine höhere Eingliederungsquote bei jenen Langzeitarbeitslosen auf, die eine Maßnahme mit einer Dauer von über einem Jahr besucht haben (Tab. G4-2A).

**Bei Langzeitarbeitslosen mit Maßnahmen von über einem Jahr Laufzeit günstigere Eingliederungsquoten**

**Geringe Weiterbildungsquote von Migrantinnen und Migranten nicht auf Nutzenerwartung zurückführbar**

### Erwarteter beruflicher Nutzen von Weiterbildung

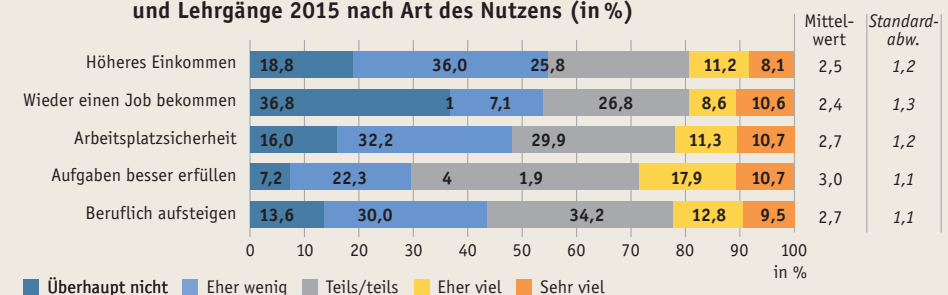
Der von Erwachsenen subjektiv erwartete berufliche Nutzen einer Weiterbildungsteilnahme wurde im NEPS<sup>M</sup> sowohl 2011 als auch 2015 erfasst. 2015 sehen die Befragten mit einem Anteil positiver Nennungen von 29 % den größten beruflichen Nutzen in einer besseren Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben. Nur jeweils etwa ein Fünftel versprechen sich einen positiven Einkommenseffekt, beruflichen Aufstieg, verbesserten Schutz vor Arbeitslosigkeit oder die Chance, wieder eine Arbeit zu bekommen (Abb. G4-2, Tab. G4-3A). Über alle Nutzendimensionen hinweg ist von 2011 bis 2015 ein Rückgang der Nutzenerwartung zu verzeichnen (Tab. G4-4A).

Die Erwartungen an den beruflichen Nutzen unterscheiden sich deutlich nach Bildungsstand und eigener Migrationserfahrung: Migrantinnen und Migranten der 1. Generation haben durchgängig, diejenigen der 2. Generation in Teilen höhere Erwartungen an den beruflichen Nutzen von Weiterbildung als Menschen ohne jeden Migrationshintergrund. Die geringere Teilnahmequote von Migrantinnen und Migranten an Weiterbildungskursen wird man daher kaum auf eine geringere Nutzenerwartung zurückführen können. Mit steigendem allgemeinbildendem Schulabschluss nimmt vor allem die Erwartung ab, durch Weiterbildung ein höheres Einkommen und höhere Arbeitsplatzsicherheit zu erzielen (Tab. G4-5A).

### Bewertungen der Qualität besuchter formaler Weiterbildungen

Neben dem erwarteten beruflichen Nutzen von Weiterbildung wurden Bewertungen des Lernklimas (angenehme Atmosphäre, freundlicher Umgang von Lehrenden und Lernenden), der subjektive Zugewinn an Wissen (Neues gelernt) und die didaktische

**Abb. G4-2: Berufliche Nutzenerwartung\* Erwachsener an Weiterbildungskurse und Lehrgänge 2015 nach Art des Nutzens (in %)**



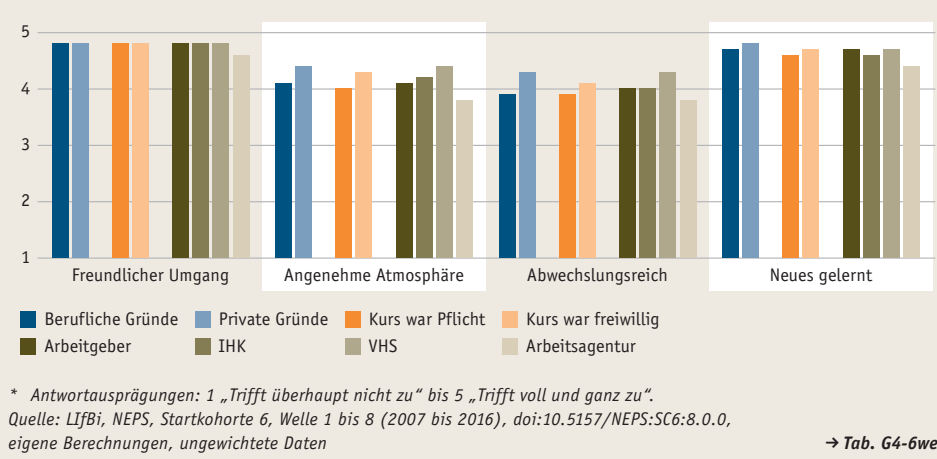
\* Zu Frageformulierung und Skalierung vgl. Anmerkungen zu Tab. G4-3A.

Quelle: LIJBi, NEPS, Startkohorte 6, Welle 8 (2015/16), doi:10.5157/NEPS:SC6:8.0.0, eigene Berechnungen, gewichtete Daten

→ Tab. G4-3A



**Abb. G4-3: Bewertung besuchter formaler Weiterbildungskurse 2007 bis 2016 nach Qualitätsaspekten und Teilnahmemerkmalen (Mittelwert auf Kursebene)\***



Anregungsqualität (abwechslungsreiche Übungen) erfasst. Es zeigt sich, dass diese subjektiven Bewertungen deutlich von den strukturellen Merkmalen der Weiterbildungskurse abhängen. Erfolgte die Teilnahme hauptsächlich aus beruflichen Gründen, so empfinden die Befragten diese Kurse im Vergleich zu Kursen mit privater Motivation weniger abwechslungsreich (Abb. G4-3, Tab. G4-8web). Bei der privaten Weiterbildung geben die Befragten außerdem an, mehr Neues gelernt zu haben. Weiterbildungskurse, zu denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verpflichtet wurden, schneiden bei der Bewertung der Kursinhalte schlechter ab. Dies wird vor allem aus den von der BA vermittelten verpflichtenden Kursen ersichtlich, bei denen die Bewertung „Neues gelernt“ am schlechtesten ausfällt (Tab. G4-6web). Auch als Anbieter von Weiterbildungskursen schneidet die BA in jeder Qualitätsdimension schlechter als andere ab (Tab. G4-8web). Der größte inhaltliche Ertrag („Neues gelernt“) wird Kursen zugeschrieben, die von der Volkshochschule angeboten wurden, was sicherlich mit dem positiven Effekt der privaten Motivation in einem Zusammenhang steht.

Die individuellen Nutzenbewertungen von Weiterbildungsmaßnahmen werden offenkundig vor allem vor dem Hintergrund der wahrgenommenen persönlichen Entwicklung und der Passung von Angebotsinhalt und persönlichem Interesse getroffen. Der kritische Befund bei den mehr oder weniger verpflichtenden Weiterbildungen verweist auf die Unabweisbarkeit partizipativer Aushandlungsprozesse zwischen Interessen von Teilnehmenden und Belangen von Arbeitgebern, Unternehmen sowie übrigen Weiterbildungs-Stakeholdern.

**Subjektiver Nutzen für freiwillige Weiterbildungskurse höher bewertet**

### Methodische Erläuterungen

#### 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 2017. 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

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. Unter „weitere Nichtarbeitslose“ führt die BA nicht gemeldete Personen wie Beamte, Selbstständige, Personen in Ausbildung und Nichterwerbspersonen.

#### Nationales Bildungspanel (NEPS), Startkohorte 6

Die Startkohorte 6 des NEPS stellt die repräsentative Bevölkerungsumfrage der Erwachsenen der Bundesrepublik Deutschland dar. Im Rahmen der Erhebung werden Längsschnittdaten zu Bildungs- und Erwerbsverläufen sowie die Kompetenzentwicklung im Lebensverlauf von Erwachsenen erhoben.

## Perspektiven

Nach einer längeren Stagnationsphase hat sich die Teilnahme an Weiterbildung ab 2012 auf einem gegenüber dem vergangenen Jahrzehnt um knapp 10 Prozentpunkte erhöhten Niveau eingependelt, d.h., 2016 nimmt etwa jede zweite Person an Weiterbildung teil. Diese Stabilisierung, die sich vor allem dem konstant hohen Niveau betrieblicher Weiterbildung verdankt, geht jedoch mit dynamischen Bewegungen insbesondere in diesem Bereich einher: Von ihnen profitieren zunehmend vor allem ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (50- bis unter 65-Jährige), die mit einer Quote von inzwischen 35 % häufiger an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen als in der Vergangenheit (G1). Die höhere Weiterbildungsbeteiligung dieser Gruppe ist sicherlich als Strategie der Unternehmen zu sehen, mit den Herausforderungen des demografischen Wandels und der zu beobachtenden Arbeitskräfteengpässe umzugehen. Die Unternehmen versuchen gezielt, über Weiterbildung die Beschäftigungsfähigkeit älterer Personen zu fördern. Diese Entwicklung wird sicher auch von technisch-technologischen Entwicklungen und beschleunigten Veränderungsprozessen in einer wissensbasierten Ökonomie beeinflusst, wie die Daten zu den Zusammenhängen von Weiterbildungsaktivitäten und Betriebsmerkmalen zeigen (G3).

Umgekehrt scheint sich der für 2014 partiell diagnostizierte Abbau sozialer Disparitäten beim Zugang zu Weiterbildung als wenig nachhaltig zu erweisen. Damit behält die zuletzt im Bericht von 2016 getroffene Feststellung weiterhin Gültigkeit, dass in der Weiterbildungsteilnahme insgesamt – betriebliche und nichtbetriebliche – ein starkes Gefälle zwischen unterschiedlichen Personengruppen bestehen bleibt und Erwachsene mit Migrationshintergrund, mit maximal Hauptschulabschluss und ohne abgeschlossene Berufsausbildung wie auch Arbeitslose unterrepräsentiert bleiben. Auf diese Weise verstetigt sich das Problem, dass Gruppen, die bereits in vorgelagerten Bildungsbereichen in höherem Maße Disparitäten in der Bildungsteilnahme erfahren haben und für die Weiterbildung eine soziale Chance bedeuten kann, weiterhin benachteiligt bleiben (G1).

Ein anderes, damit mehr oder weniger eng verknüpft Problem betrifft die strukturelle Fragilität und Diskontinuität der institutionalisierten Weiterbildung: So zeigt der europaweite Vergleich der Weiterbildungsteilnahme, dass in fast allen betrachteten

Staaten die betriebliche Weiterbildung den Kern der jeweiligen Weiterbildungssysteme bildet; darüber hinaus legt er am Beispiel einzelner Staaten auch nahe, dass in wirtschaftlichen Schiefenlagen Weiterbildung schnell zu einer Veranstaltung für eine kleine Minderheit der Bevölkerung zu werden droht.

In eine ähnliche Richtung weisen auch die vorgelegten Befunde zu den betriebsstrukturellen Einflussfaktoren: Neben einer geringeren Unternehmensgröße wirken sich vor allem unterdurchschnittliche Investitions- und Innovationsaktivitäten, Ertragslagen und Exportorientierung negativ darauf aus, ob die Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überhaupt ein Weiterbildungsangebot machen. Der seit 2010 erfolgte Anstieg der weiterbildungsaktiven Betriebe geht zuvorderst auf das Konto von Klein- und Kleinstbetrieben (mit weniger als 50 Beschäftigten). Zugleich führt diese Entwicklung zu einem relativen Bedeutungsverlust betriebsinterner Angebote (interne Kurse, Weiterbildung am Arbeitsplatz) und zu einer Zunahme externer Angebote. Letzteres könnte ein Hinweis auf eine vergleichsweise schwächere Verankerung des Weiterbildungsangebots in den Betrieben sein. Um dies verlässlich einschätzen zu können, bedürfte es jedoch genauerer Informationen darüber, wie dauerhaft und verlässlich Weiterbildungsplanung, -organisation und -finanzierung in den Betrieben verankert sind. Ob sich mit dieser Entwicklung auch schärfere Selektionsprozesse für bestimmte soziale Gruppen für eine Weiterbildungsteilnahme verbinden, bleibt genauer zu beobachten.

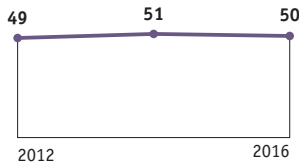
Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels einerseits und einer zunehmenden Digitalisierung von Produktions- und Dienstleistungsprozessen andererseits muss die schon im Bildungsbericht 2012 aufgeworfene Frage, inwieweit sich Deutschland noch eine derart fragile Institutionalisierung der Weiterbildung leisten können, erneut und mit hoher Dringlichkeit gestellt werden. Man kann den in der letzten Legislaturperiode des Deutschen Bundestages verfolgten Plan, die Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung auszubauen, als einen ersten Versuch sehen, die Finanzierung lebenslangen Lernens auf eine dauerhafte, von wirtschaftlichen Schiefenlagen der Betriebe unabhängige Grundlage zu stellen und auf diesem Wege die Weiterbildung zu einer „vierten Säule“ des Bildungssystems auszubauen.

# Im Überblick

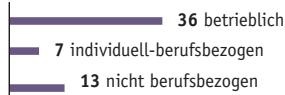


Seit 2012 Stagnation der Weiterbildungsquote, betriebliche Weiterbildung stellt konstant das mit Abstand größte Weiterbildungssegment dar

Teilnahmequote Weiterbildung in %

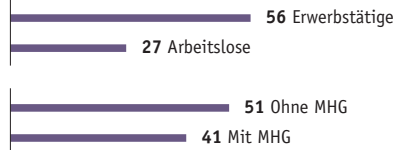


Teilnahmequote Weiterbildung 2016 in %



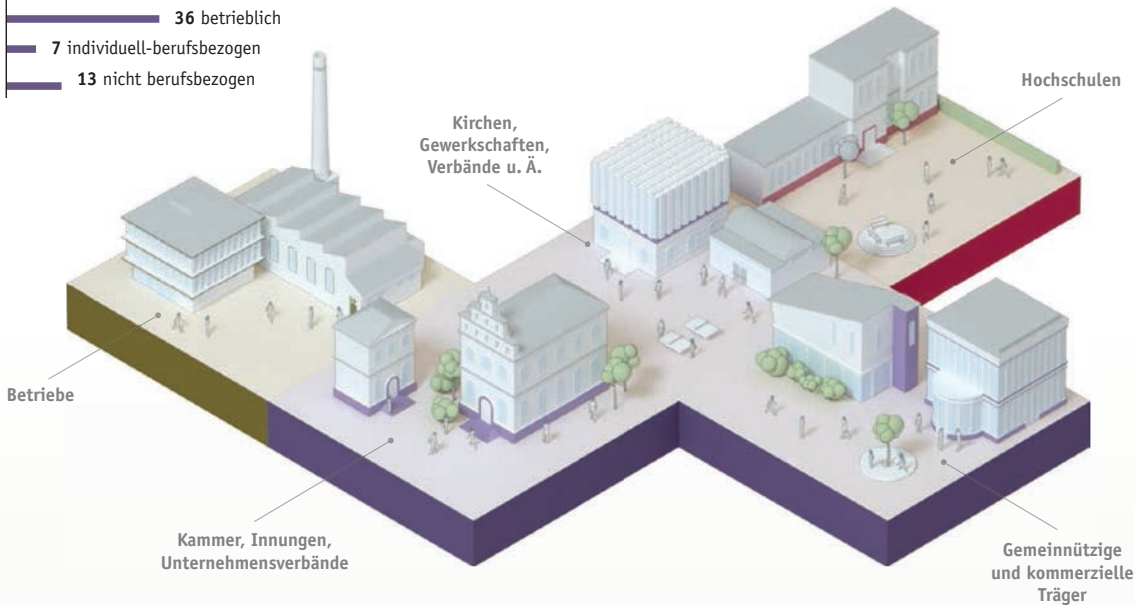
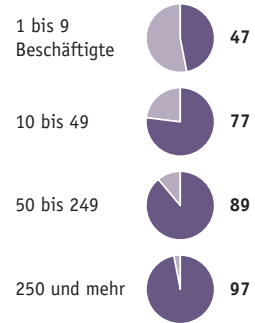
Disparitäten in der Weiterbildungsteilnahme nehmen für Menschen mit Migrationshintergrund (MHG) leicht ab, für Arbeitslose und Geringqualifizierte leicht zu

Teilnahmequote an Weiterbildungen 2016 in % nach Gruppen



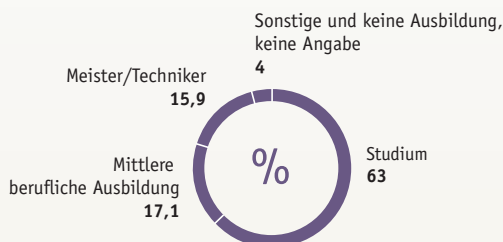
Anteil von Unternehmen mit Weiterbildungsangeboten seit 2011 bei über 50%, variiert aber stark mit der Betriebsgröße

Anteil Unternehmen mit Weiterbildungsangeboten 2015 nach Betriebsgröße in %



Hohes Qualifikationsniveau des Weiterbildungspersonals

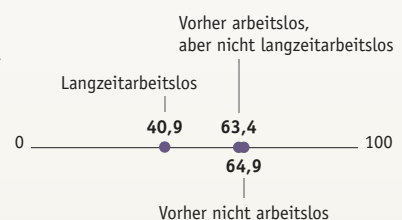
Beruflicher Abschluss in %



Förderung beruflicher Weiterbildung bei Langzeitarbeitslosen deutlich seltener beschäftigungswirksam

Verbleib von Teilnehmerinnen und Teilnehmern nach Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung 2014 24 Monate nach Maßnahmenende

Eingliederungsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in %



Ob diese Perspektive den „Königsweg“ einer Stärkung der Weiterbildung bildet, muss zumindest gegenwärtig offenbleiben. Die dahinterstehende Idee einer Stärkung individuell motivierter und gesteuerter Weiterbildung sollte im politischen Diskurs allerdings aufgegriffen und ernsthaft geprüft werden. Solche Diskussionen sind keinesfalls neu, so wurden bereits in der Vergangenheit Fragen des Rechts auf Weiterbildung, der Weiterbildung als tarifpolitischer Gestaltungsaufgabe und der betrieblichen Durchsetzung von Weiterbildungsansprüchen erörtert. Im Kern geht es darum, dominante marktvermittelnde Mechanismen der Weiterbildungsteilnahme abzuschwächen und Zugangsmöglichkeiten zur Weiterbildung sowie Lernzeitanprüche für alle sozialen Gruppen abzusichern.

Für einen bildungspolitischen Handlungsbedarf sprechen sicherlich die Befunde über die Weiterbildungsbeteiligung in Abhängigkeit vom Bildungsabschluss, Erwerbsstatus und Migrationshintergrund. So haben beispielsweise Arbeitslose und Nichterwerbspersonen nur etwa halb so hohe Chancen einer Weiterbildungsbeteiligung als Erwerbstätige. Auch die vorgelegten Befunde zur Nutzenerwartung der Weiterbildung zeigen für diese Gruppe pessimistischere subjektive Einschätzungen, obwohl sich in der zurückliegenden Dekade die Eingliederungschancen nach dem Besuch einer geförderten Maßnahme beruflicher Weiterbildung (FbW) verbessert haben. Dies wird man jedoch auch, wenn nicht gar primär, mit der anhaltenden wirtschaftlich günstigen Lage und dem Rückgang des Arbeitskräftepotenzials in Verbindung bringen müssen (G4). Dass es insbesondere langzeitarbeitslosen Personen schlechter gelingt, wieder am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, lässt aber zumindest auch Fragen nach der Passung der Maßnahmen, deren Qualität und Effektivität aufkommen. Insbesondere gestatten weder das gegenwärtige Untersuchungsdesign der Verbleibsuntersuchungen zur Wiedereingliederung noch das Erhebungskonzept und die Datenstruktur, die Eingliederungsquoten mit den Maßnahmen in eine kausale Verbindung zu bringen. Das heißt, über die tatsächliche Effektivität dieser Maßnahmen können kaum Aussagen getroffen werden.

Die mit den Daten des NEPS berichteten Bewertungen zur Qualität der Weiterbildung verweisen auf insgesamt positive Einschätzungen zur Organisation und zum Nutzen privater als auch beruflicher Weiterbildung. Allerdings werden die privaten und freiwillig besuchten Maßnahmen durchgängig besser beurteilt als verpflichtende Teilnahmen (G4). Hier

könnte eine stärker partizipativ angelegte berufliche Weiterbildung, bei der die Betroffenen an der Planung und Auswahl des jeweiligen Angebots beteiligt werden, positive Einflüsse auf Einstellungen zur Weiterbildung und auf deren Ergebnisse ausüben. Wenn gleich diese subjektiven Einschätzungen nur einige wenige Qualitätsmerkmale betrachten und Grenzen in der Validität aufweisen, so können sie doch als Hinweis auf Entwicklungsbedarfe in den Rahmenbedingungen und Angeboten betrachtet werden. Auf die begrenzten Möglichkeiten der Darstellung einzelner Qualitätsaspekte als auch wichtiger Erträge oder Nutzenaspekte von Weiterbildung wurde bereits verschiedentlich in vorangegangenen Berichten verwiesen, ohne dass sich daran substantiell etwas geändert hätte. Jedoch scheint mehr Aufmerksamkeit gegenüber der Qualitätsentwicklung der beruflichen Weiterbildungsangebote vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse und ihrer individuellen und wirtschaftlichen Relevanz dringend geboten.

Der nun zum zweiten Mal präsentierte Indikator zum Personal in der Weiterbildung verstärkt die schon 2016 getroffene Aussage einer unklaren Professionalität im Weiterbildungsfeld: Bei einem insgesamt hohen Qualifikationsniveau des Weiterbildungspersonals und dessen überdurchschnittlich hoher eigener Weiterbildungsbeteiligung zeigt sich eine starke Abhängigkeit der Weiterbildungsfinanzierung von individuellem Belieben sowie dem Interesse und der Finanzkraft der jeweiligen Weiterbildungseinrichtungen. Alles in allem lassen sich diese Befunde schwerlich als Beleg einer auf systematische und stabile Professionalisierung zielenden Weiterbildungspolitik begreifen (G3).

Kaum ein anderer Bildungsbereich ist so auf die Flexibilität seiner Angebote angewiesen wie der Weiterbildungssektor, der auf schnell wechselnde situative Bedürfnisse, Bedarfe, zeitliche Rahmenbedingungen und Themen reagieren muss. Zur Beurteilung, in welchem Maße das Bedürfnis des Personals nach Stabilität der Arbeitsverhältnisse und angemessener Gratifikation zum Tragen kommt oder verletzt wird, bedarf es genauerer Informationen. Davon unabhängig bleibt gleichwohl die Frage auf der Tagesordnung, ob dieses Feld angesichts der eher steigenden Anforderungen an durch die Weiterbildung zu erbringende gesellschaftliche und kulturelle Integrationsleistungen weiterhin vor allem durch Nebenerwerbstätige und Honorarkräfte mit unklaren pädagogischen Qualifikationen bestellt werden kann und sollte.