



Wie steht es um die Weiterbildung in Deutschland?

Kritische Wertung des „Trendberichts Weiterbildung“ der Bundesregierung

1. Aktuelle Aussagen der Bundesregierung zur Weiterbildung

Die aktuellen politischen Aussagen der Bundesregierung zur Weiterbildung beziehen sich im Wesentlichen auf den sog. „Trendbericht Weiterbildung 2012“. Ergänzend wurde auf eine im Rahmen der Politik zum demografischen Wandel vom BMBF in Auftrag gegebene Umfrage Bezug genommen, die von Forsa speziell zu dem Thema, wie BundesbürgerInnen mit beruflichen Auszeiten umgehen., durchgeführt wurde. Darin sind auch einige wichtige Aspekte des Umgangs mit Freistellung für Weiterbildung enthalten.¹

Die Bundesregierung geht davon aus, dass in der Weiterbildung nur Erfolge zu melden sind.

So meldete sich das BMBF am 26. März 2013 im Zusammenhang mit der Vorstellung des jüngsten Trendberichts zur Weiterbildung mit der Überschrift zu Wort „Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland auf Rekordniveau“. Die Bundesbildungsministerin, Frau Wanka, ließ sich zitieren: „Lebenslanges Lernen lohnt sich.“²

Geradezu euphemistisch werden darin folgende Daten hervorgehoben:

¹ BMBF (Hg.) Weiterbildungsverhalten in Deutschland, AES 2012, Trendbericht, Berlin 2013, hier als Download, www.bmbf.de

Forsa (im Auftrag des BMBF): Wissenschaftsjahr 2013 – die demografische Chance. Befragung zum Stellenwert beruflicher Auszeiten, hier: Download, www.bmbf.de

² BMBF Pressemitteilung vom 26. März 2013, „Weiterbildungsverhalten in Deutschland auf Rekordniveau“, www.bmbf.de

„49 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter haben von April 2011 bis Juni 2012 an einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen.“

„Der Anstieg beruht insbesondere auf der Zunahme der betrieblichen Weiterbildung, der 69 Prozent aller Weiterbildungsaktivitäten zuzurechnen sind.“

„Besonders erfreulich ist der hohe Weiterbildungsanteil in der Gruppe der 60- bis 64jährigen. Hier ist die Quote von 18 Prozent im Jahr 2007 auf den Spitzenwert von 32 Prozent im Jahr 2012 gestiegen.“

Politisch bleiben im Wahljahr nur Erfolgsmeldungen:

„Das Ziel einer Weiterbildungsbeteiligung von 50 Prozent im Jahr 2015, das Bund und Länder sich 2008 beim Dresdner Bildungsgipfel gesetzt hatten, ist damit schon jetzt nahezu erreicht.“

„Die Weiterbildungsbeteiligung liegt damit weit über dem EU-Durchschnitt“.

Im Mai 2013 wurde die Forsa-Umfrage mit dieser Headline in die Öffentlichkeit gebracht:

„Bildungsbereitschaft ist Chance für Fachkräftesicherung“.³

Sie bekräftigt die Politik der Bundesregierung. Die Bereitschaft der BürgerInnen zur Weiterbildung ist hoch. Die politischen Ziele sind nahezu erreicht.

Beiden, der Trendstudie wie der Befragung ist eigen, dass sie das Verhalten der BürgerInnen und Beschäftigten in den Vordergrund stellen. Strukturelle Aspekte von Weiterbildung werden weitestgehend ausgeblendet.

2. Der Trendbericht „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ 2012

2.1 die Anlage des Berichts

Die Weiterbildungspolitik der Bundesregierung bezieht sich in ihren normativen Kernaussagen auf den sog. Trendbericht. Es ist daher begründet, ihn zu analysieren und darauf aufbauend Schlussfolgerungen zu ziehen.

Der von der Bundesregierung in Auftrag gegebene sog. Trendbericht „Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ macht Aussagen auf der Basis einer Repräsentativerhebung mit 7099 Befragten. Die Befragung und Auswertung liegt in den Händen von Infratest Sozialforschung.

Die Befragung ist als nationale Erhebung eingebunden in das europäische Vorhaben des Adult Education Survey (AES). Als nationale Befragung schließt der Trendbericht an das „Berichtssystem Weiterbildung“ (bis 2007) an. Im Unterschied zur Methodik der Trendberichte umfasste das Berichtssystem Weiterbildung auch wichtige Angaben zu den soziostrukturellen Rahmenbedingungen von Weiterbildung. So enthält der letzte Bericht umfassende Angaben zur

³ BMBF – Pressemitteilung vom 15. Mai 2013, „Bildungsbereitschaft ist Chance für Fachkräftesicherung“, www.bmbf.de

Struktur des Weiterbildungsmarktes und zu den arbeitsplatzbezogenen Einflussfaktoren von betrieblicher Weiterbildung.

Dem Trendbericht 2012 gingen zwei nach gleicher Methodik durchgeführte Befragungen 2007 und 2010 voraus. Eine methodische Diskussion kann an dieser Stelle nicht geführt werden. Diese ist Teil der Begleitforschung.⁴

Ergänzend werden an wenigen Stellen für die Erörterung der Ergebnisse des Trendberichts Aussagen weiterer Berichte herangezogen, da diese teilweise ergänzende Fragestellungen verfolgen oder, wie der Bildungsbericht der Bundesregierung, auf breiterer Datenbasis agieren.

Neben dem genannten Bildungsbericht sind dies:

- Die OECD – Studie: Bildung auf einen Blick 2012 (mit dem Schwerpunkt formaler und nicht-formaler Weiterbildung)
- Der Bildungsbericht 2012 mit dem Schwerpunkt: Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter
- Der Berufsbildungsbericht 2013 der Bundesregierung mit dem Schwerpunkt des ergänzenden Votums der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2013
- IW Weiterbildungserhebung 2011 (Ausgaben der Unternehmen für Weiterbildung)
- Forsa (im Auftrag des BMBF): Wissenschaftsjahr 2013 – die demografische Chance. Befragung zum Stellenwert beruflicher Auszeiten (Aussagen zu den beruflich begründeten Motiven)

Wichtig sind folgende Hinweise zur Anlage des Trendberichts:

Erstens ordnet sich die Studie in ein europäisches Projekt ein. Entsprechend sind Themenaspekte und Methoden im europäischen Kontext aufeinander abgestimmt, nehmen Besonderheiten der nationalen Systeme nur bedingt wahr und ordnen sich bildungspolitischen Interessen der EU zu.

Zweitens steht das „Bildungsverhalten“ der BildungsteilnehmerInnen im Vordergrund. Dieser Ansatz lässt strukturelle Aussagen nur bedingt zu: Themen wie Anbieterstruktur, Bildungsfinanzierung, Bildungspersonal werden nicht oder nur aus Sicht der Befragten erhoben.

Drittens wird auf der Folie der Bestimmung des Bildungsverhaltens Bezug genommen auf die aus der europäischen Bildungsdebatte stammende Differenzierung zwischen formaler, non formaler und informeller Bildung und bezieht damit ein Spektrum ein, „was im europäischen Rahmen unter dem Begriff der *non-formal education* gefasst wird.“⁵

Auf dieser Folie erfasst die Studie folgende unterschiedliche Bildungsaktivitäten:

- Kurse oder Lehrgänge

⁴ Vgl. Dieter Gnahn, Helmut Kuwan, Sabine Seidel, Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 2: Berichtskonzepte auf dem Prüfstand. Durchgeführt im Auftrag des BMBF, Bielefeld 2008

⁵ Trendstudie S. 6; unterschieden wird in der aktuellen Bildungsdebatte ausgehend von der europäischen Bildungsdiskussion zwischen formaler, non-formaler und informeller Bildung. „Formale“ Bildung ist eine in regulären Bildungsgängen organisierte Bildung, informelle Bildung bezeichnet ein Lernen, das ohne strukturierte „Lehrer-Schüler-Beziehung“ auskommt. Non-formales Lernen bezeichnet ein institutionelles Lernen außerhalb formaler Bildungswege.

- Kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen (z.B. Vorträge, Schulungen, Seminare, Workshops)
- Schulungen am Arbeitsplatz (z.B. Unterweisungen, Trainings durch Vorgesetzte und KollegInnen, Teletutoren)
- Privatunterricht in der Freizeit (z.B. Fahrstunden, Trainerausbildung im Sport, Nachhilfestunden).

Für die Interpretation der Ergebnisse ist es nicht unwichtig, diese Differenzierung zu beachten. Aus ihr leiten sich Schlussfolgerungen für die Bewertung der Weiterbildungsteilnahme und der Qualität von Weiterbildungsprozessen ab.

Kurz gesagt:

Je weiter der Definitionsrahmen für Weiterbildung, desto mehr beteiligen sich an Weiterbildungsmaßnahmen.

Je weiter eine Bildungsmaßnahme in den non-formalen oder informellen Bereich ragt, umso schwieriger ist eine Aussage über die Qualität der Maßnahme.

2.3 Ergebnisse des Berichts

Im Folgenden werden wesentliche Ergebnisse des Berichts thesenhaft zusammengefasst und kommentiert:

(1) Die Weiterbildungsbeteiligung nimmt zu; betriebliche Weiterbildung hat den größten Anteil; es bestehen große Unterschiede zwischen Ost und West

Eine der Kernaussagen des Berichts ist die Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung. Der ermittelte Wert liegt 2012 bei 49 Prozent, d.h. 49 Prozent der Befragten gaben an, im letzten Jahr eine oder mehrere der abgefragten Maßnahmen besucht zu haben. Damit knüpft der Wert an eine Größenordnung an, die bereits 1997 erreicht war. Zwischen 1997 und 2012 hat sich der Wert dann zwischen 41 und 44 Prozent eingependelt.

Die Autoren des Bildungsberichts der Bundesregierung gehen – ohne Kenntnis der Daten des Trendberichts 2012 - davon aus, dass die Teilnahmequote sich seit 2000 bei ca. 42 Prozent eingependelt habe. Dabei sei die Entwicklung in Ostdeutschland „stärker rückläufig als im Westen“ (S.142) gewesen. Ob das Jahr 2012 – wie im Trendbericht vermutet – nun eine neue Qualität an Weiterbildungsbeteiligung erbringen mag, ist angesichts dieses Hinweises zu relativieren.

Nimmt man den Ost/Westvergleich, stellt man fest, dass insbesondere die Weiterbildungsbeteiligung in Ostdeutschland (nach signifikantem Rückgang in den letzten Jahren) deutlich zugelegt hat. Auch hier lag der bisher höchste Wert 1997 bei 49 Prozent und fiel dann mit einem Zwischenhoch im Jahr 2007 auf 41 Prozent zurück. Von diesem Wert ist im aktuellen Bericht eine Steigerung um 12 Prozentpunkte auf 53 Prozent zu verzeichnen. Hinweise, die diesen Anstieg erklären, lassen sich im Bericht nicht finden.

Unterschieden werden in dem Bericht drei Felder der Weiterbildung: die betriebliche Weiterbildung, die individuelle berufsbezogene Weiterbildung sowie die nicht-berufsbezogene Weiterbildung.

In dieser Klassifizierung hat die betriebliche Weiterbildung mit 69 Prozent den größten Anteil, gefolgt von nicht-berufsbezogener Weiterbildung (mit 18 Prozent) und individueller berufsbezogener Weiterbildung (mit 13 Prozent).

Lag die Beteiligungsquote aller Erwerbstätigen an betrieblicher Weiterbildung 2007 noch bei 29 Prozent, ging sie 2010 sogar auf 26 Prozent zurück, um nun eine neue Spitze von 33 Prozent zu erhalten. In Ostdeutschland erreichte dieser Wert aktuell 39 Prozent.

Es ist zu fragen, ob diese Daten nicht überbewertet werden, wenn sie als neue Qualität gedeutet werden oder ob sie nicht auf Sonderfaktoren zurückzuführen sind, z.B. das Aufholen von Defiziten durch den starken Rückgang an Beteiligung zwischen 2007 und 2010.

Eine der Kernthesen des Berichts, die sich auch in der Auswertung des Ministeriums niederschlägt, ist, dass der Zuwachs in der Weiterbildungsbeteiligung auf die zunehmende Gewichtung betrieblicher Maßnahmen zurückzuführen sei.

Überwog in der Vergangenheit der Anteil „selbstinitiiertes Weiterbildungsmaßnahmen“, ließe sich nach Aussagen des Berichtes 2012 „ein neuer Trend erkennen“ (S. 14): Der Anteil betrieblich veranlasster Maßnahmen überholt mit 58 Prozent den Anteil selbstinitiiertes Maßnahmen mit 42 Prozent ganz erheblich.

Da die betriebliche Weiterbildung die größte Gruppe der Weiterbildungsmaßnahmen ausmacht und in diesem Feld eine Zunahme gegenüber 2010 (25 Prozent) um 11 Prozent auf aktuell 36 Prozentpunkte erfolgt ist, kann man schließen, dass der Zuwachs durch die Zunahme betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt ist.

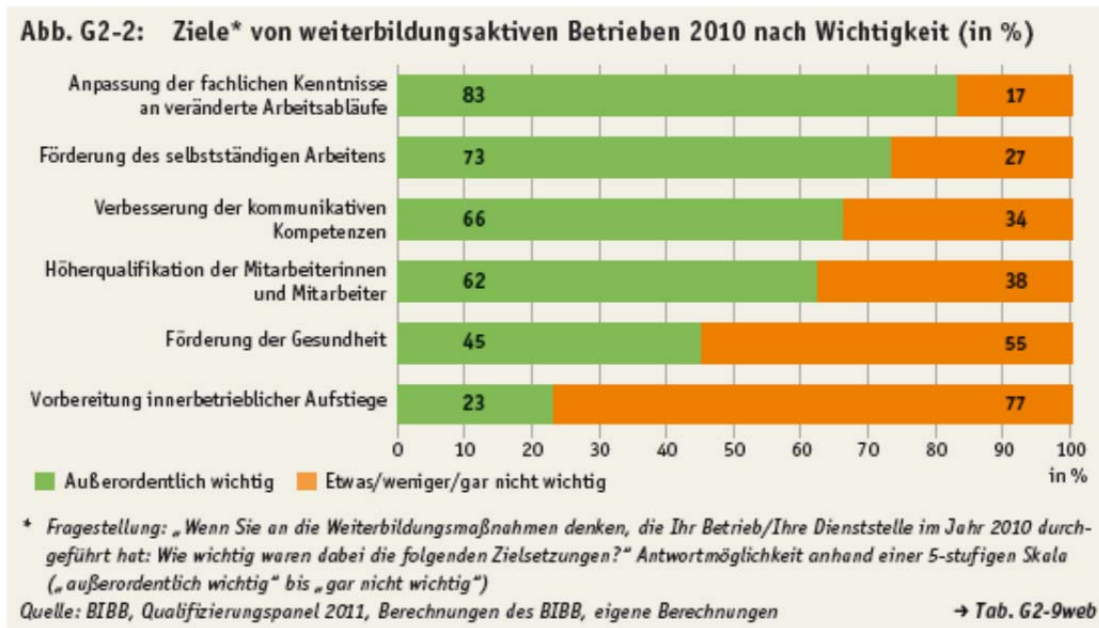
Der Zuwachs betrieblicher Weiterbildung ist gegenüber den Vorjahren deutlich; er fällt im Osten besonders hoch aus.

(2) Die Weiterbildungsangebote der Unternehmen

Der Bildungsbericht der Bundesregierung stellt auf der Basis des IAB-Betriebspanels und ergänzt durch das BIBB-Qualifizierungspanel Daten in Bezug auf die Angebotsstruktur seitens der Unternehmen zusammen. Dieser Blick fehlt aufgrund der anderen Anlage im Trendbericht vollkommen. Um zu einer umfassenden Bewertung kommen zu können, sollen einige wenige Ergebnisse vorgestellt werden:

- Der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe nahm von 36 Prozent im Jahr 2001 kontinuierlich zu und erreichte den höchsten Wert 2008 mit 45 Prozent. Seit 2008 sind die Weiterbildungsangebote rückläufig und bleiben auch 2010 mit 41 Prozent auf gleich niedrigem Niveau wie 2009.

- Während bei größeren Betrieben Weiterbildungsmaßnahmen durchweg selbstverständlich erscheinen, schwankt der Anteil der KMU-Betriebe, die betriebliche Weiterbildung anbieten, zwischen 60 und 80 Prozent.
- Es gibt ein Übergewicht der Betriebe der öffentlichen Verwaltung.
- Bei den angegebenen Zielen überwiegt die Anpassqualifizierung mit 83 Prozent der Angaben, gefolgt von Maßnahmen der verbesserten sozialen und methodischen Kommunikation. Nur 45 Prozent nennen die Förderung der Gesundheit und nur 23 Prozent die Vorbereitung innerbetrieblicher Aufstiege als Ziel (vgl. Schaubild, Bildungsbericht, S. 147).



(3) Weiterbildung zu Wirtschaft, Arbeit und Recht überwiegt, politische Bildung hat ein Schattendasein

Gefragt wurde in der Trendstudie auch nach den Themen der Weiterbildung. Die Antworten beziehen sich auf alle Maßnahmen.

Danach gibt es ein klares Übergewicht von Themen, die sich unmittelbar beruflich verwerten lassen. Die Themengruppen „Wirtschaft, Arbeit; Recht“ (mit 33 Prozent) und „Natur, Technik, Computer“ (mit 25 Prozent) überwiegen. Politische, soziale oder pädagogische Themen stehen im Hintergrund. So umfasst das Unterthema „Arbeitsschutz, Umweltschutz“ nur 6 Prozent, Maßnahmen im Bereich „Politik und Gesellschaft, Informationswesen“ werden mit zwei Prozent benannt.

Politische und pädagogische Themen sind auf dem Rückzug. Damit korreliert, dass 81 Prozent der Befragten angaben, an der Weiterbildungsmaßnahme aus beruflichen Gründen teilgenommen zu haben.

(4) Der Nutzen von Weiterbildung ist umstritten: wenig Zertifikate – hohe subjektive Zustimmung – große Widersprüche zwischen Nutzenerwartung und tatsächlichem Nutzen

Die Trendstudie versieht diesen Teil ihrer Erhebung mit einer berechtigten methodischen Einschränkung: „Wie (...) der Lernzuwachs oder die Nachhaltigkeit von Weiterbildung und der Ertrag für Wirtschaft und Gesellschaft durch Weiterbildungsaktivitäten statistisch objektiv zu ermitteln sind, ist derzeit ein eher ungelöstes Problem“ (S.12)

Entnehmen lassen sich dem Trendbericht folgende Aussagen:

Von den 2012 von den Befragten durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen wurden nur 4 Prozent mit einem Zeugnis über einen staatlich anerkannten Bildungsabschluss oder eine Kammerprüfung beendet; 12 Prozent mit einem Zertifikat und 4 Prozent mit einem „sonstigen Leistungsnachweis“. 38 Prozent bekamen eine Teilnahmebescheinigung und 42 Prozent bekamen „nichts davon“. Dagegen steht die subjektive Bewertung: 87 Prozent gaben an, die von ihnen besuchten Maßnahmen „sehr viel“ oder „recht viel“ nutzen zu können.

Ob die Weiterbildungsmaßnahme zu einem beruflichen Aufstieg, zu einer besseren Bezahlung oder zu erweiterten Arbeitsinhalten geführt hat, wurde nicht befragt.

Die Bewertung der Ministerin, lebenslanges Lernen lohne sich, lässt sich den Ergebnissen der Trendstudie nur bedingt entnehmen.

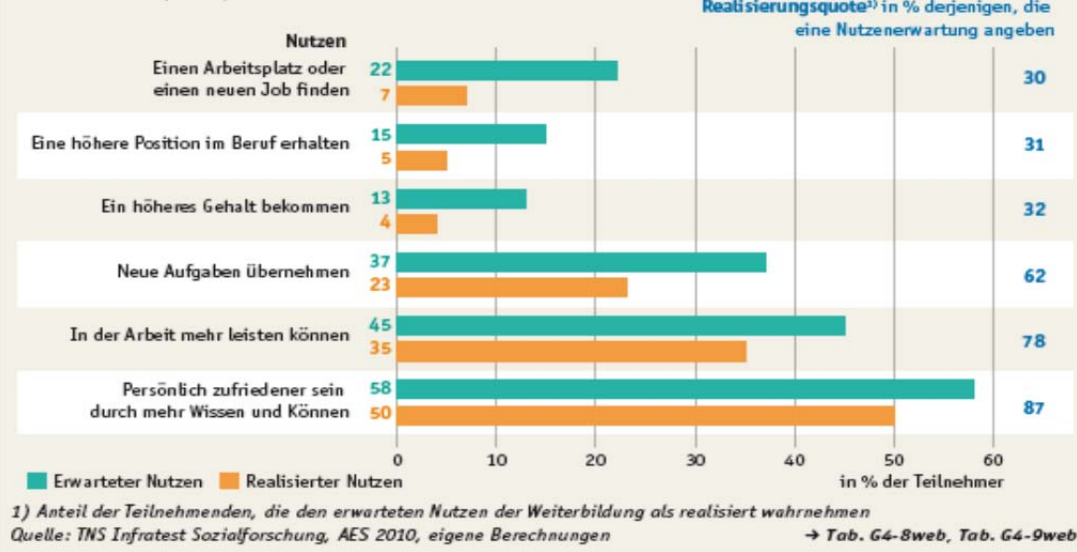
Dieser Widerspruch wird auch in der Forsa-Umfrage zur Bereitschaft von längerfristigen Arbeitsunterbrechungen nicht aufgelöst, da dort nur danach gefragt wird, ob man sich eine längere Auszeit der Weiterbildung wegen vorstellen könne, nicht aber danach, ob man dazu Erfahrungen habe und ob sich die Erwartungen erfüllt haben.

Immerhin lässt sich feststellen, dass auf der Basis der computergestützten Telefoninterviews mit 1.001 Erwerbstätigen sich immerhin 57 Prozent der Befragten vorstellen können, „einmal ihre Erwerbstätigkeit für einige Zeit zu unterbrechen“ (S. 2) und über ein Langzeitkonto auszugleichen. Immerhin 49 Prozent können sich vorstellen, dies aus Gründen der beruflichen Fortbildung zu tun und 18 Prozent, um einen Schulabschluss nachzuholen.⁶

Mehr Aufschluss gibt auch hier der Bildungsbericht der Bundesregierung. Dabei wird deutlich, dass der realisierte Nutzen der BildungsteilnehmerInnen in eklatantem Widerspruch zu dem erwarteten Nutzen steht. Am größten sind die Widersprüche bei den materiell wirksamen Erwartungen. Geben 22 Prozent an, an einem neuen Arbeitsplatz interessiert gewesen zu sein, haben nur 7 Prozent von der Bildungsmaßnahme in dieser Hinsicht profitiert. 13 Prozent erwarteten ein höheres Gehalt; nur 4 Prozent konnten diese Erwartungen realisieren (vgl. Schaubild Bildungsbericht, S. 153)

⁶ Forsa (im Auftrag des BMBF): Wissenschaftsjahr 2013 – die demografische Chance. Befragung zum Stellenwert beruflicher Auszeiten, www.bmbf.de

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



(5) Unter den Weiterbildungsmaßnahmen überwiegen die kürzeren Maßnahmen; die meisten Teilnehmenden nehmen nur einmal im Jahr an einer Maßnahme teil

Auf der Basis der Befragung aller Weiterbildungsmaßnahmen, d.h. auch der außerbetrieblich besuchten, ist festzustellen dass jede vierte Maßnahme nur „einige Stunden“, 21 Prozent immerhin einen Tag und 31 Prozent „mehrere Tage“ gedauert hat.

9 Prozent waren auf mehrere Wochen oder nur 13 Prozent auf mehrere Monate angelegt.

Nur unter Einbezug der längeren, meist individuell initiierten Maßnahmen (Aufstiegsfortbildung; Studium) lässt sich die relativ hohe durchschnittliche Dauer der Maßnahmen deuten. Immerhin werden pro Weiterbildungsaktivität 43 Stunden; pro betriebliche Weiterbildungsaktivität werden im Durchschnitt 31 Stunden angegeben.

In diesem Zusammenhang ist auch nicht unwichtig zu wissen, dass die Hälfte der Befragten im letzten Jahr nur eine Aktivität, weitere 26 Prozent zwei Weiterbildungsaktivitäten angaben.

Führt man diese Aussagen zusammen, so kann man nicht umhin, festzustellen, dass ein Großteil der angegebenen Maßnahmen nur den Charakter von Unterweisungen, nicht aber von mehrschichtigen, reflexiven Lernprozessen gehabt haben können.

Einschub: Vermutlich wird das informelle Lernen direkt am Arbeitsplatz in der Zukunft immer bedeutsamer werden. Die IG Metall bringt in diesem Zusammenhang das Konzept des „Arbeitsprozesslernens“ ins Spiel. Dieses Lernkonzept ist qualitativ hochwertig und an eine Reihe von Kriterien gebunden. Arbeitsprozesslernen knüpft an eine lernförderliche Arbeitsgestaltung an. Sie muss selbstgesteuerte Lernprozesse für Individuen oder Teams ermöglichen. Lernende sind immer auch „Lehrende“, d.h. sie werden als ExpertInnen in ihrem Arbeitsumfeld anerkannt. Diese Weiterbildungsform muss sich wie andere auch in neuen

Arbeitsinhalten und/oder erweiterten Bildungs- und Berufslaufbahnen niederschlagen.⁷ Die reale betriebliche Weiterbildungspraxis ist von dieser Qualität in der Regel weit entfernt.

(6) Betriebliche Weiterbildung ist nach wie vor zu einem hohen Anteil von Beschäftigten mitzufinanzieren

Der Zunahme des Anteils betrieblich initiiertter Weiterbildungsmaßnahmen sollte mit einer gewissen Entspannung in Bezug auf Finanzierung und zu investierender Arbeitszeit einhergehen.

Die Frage, ob betriebliche Weiterbildung während der Arbeitszeit stattgefunden haben, lässt sich 2012 dahingehend beantworten, dass 53 Prozent angeben, dass dies vollständig so sei, weitere vier Prozent geben an, dass die Weiterbildung „überwiegend“ während der Arbeitszeit angelegt sei. Für 42 Prozent gilt, dass die Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit stattfindet. Diese Werte sind gegenüber 2007 nahezu unverändert geblieben.

Die Finanzierung wurde mit zwei Antwortmöglichkeiten abgefragt:

- a. „Kosten fielen teilweise an und wurden nicht vollständig vom Individuum selbst getragen“ (S. 16)
- b. „Arbeitgeber übernahm zumindest einen Teil der Kosten“ (ebd.)

Die erste Antwortmöglichkeit wurde von 25 Prozent, die zweite von 33 Prozent angegeben. Der Rest gab an, keine Zuschüsse zu erhalten. Da in den letzten Berichten nur die erste Variante abgefragt wurde, entsteht nunmehr eine andere Größenordnung, die im Bericht wie folgt beschrieben wird:

„Bezogen auf die Weiterbildungsaktivitäten übernahmen die Arbeitgeber im Jahr 2012 in 58% der Fälle zumindest teilweise anfallende Kosten. (...) Die Übernahme der direkten Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber wurde bislang unterschätzt.“ (S.16)

Zu den direkten Kosten gehören u.a. Honorare, Lehrgangsgebühren, Reisekosten, Lernmaterialien und Medien.

Leider sagt der Bericht nichts darüber aus, wie sich die anteilige Finanzierung quantifizieren lässt.

Aussagen dazu findet man u.a. in der IW-Weiterbildungserhebung 2011.⁸

Auf der Basis von Angaben aus 932 Unternehmen kommen die Autoren darin zu folgenden Aussagen:

Im Jahr 2011 haben die Unternehmen je Beschäftigten (ohne Auszubildende) durchschnittlich 1.035,- € für Weiterbildungszecke ausgegeben. Knapp 30 Prozent davon entfielen auf direkte Kosten. Gut 60 Prozent entstanden durch den Ausfall von Arbeitsstunden der Teilnehmenden. Der Rest entfällt auf Kosten für die Bildungsorganisation.

Gegenüber den Vorjahren sind die indirekten Kosten trotz Zunahme der Weiterbildungsaktivitäten „nahezu konstant geblieben“ (S.17).

⁷ Nach Jörg Ferrando, Informelles Lernen in der Autofabrik, in: www.denk-doch-mal.de (Heft 3/2013)

⁸ Susanne Seda, Dirk Werner, IW-Weiterbildungserhebung 2011, in: IW-Trend 1/2012, www.iwkoeln.de

Den Grund dafür findet das arbeitgebernahe Institut wie folgt: „Denn die Mitarbeiter waren bereit, einen größeren Anteil der Weiterbildung in ihrer Freizeit zu absolvieren“ (ebd.). Der Anteil der Weiterbildungsaktivitäten während der Arbeitszeit sei gegenüber der letzten Erhebung (2007) von 79,2 auf 67,1 Prozent zurückgegangen.

So erklärt sich auch, dass gegenüber 2007 die durchschnittlichen Kosten der Arbeitgeber sowohl für die formelle Weiterbildung wie für die informelle Weiterbildung rückläufig waren.

**(7) Auch weiterhin sind die Bildungschancen auch in der Weiterbildung sehr ungleich verteilt
Auch der Trendbericht stellt große Unterschiede nach Einkommen, beruflichem Status,
Bildungsstand, Migrationshintergrund, Geschlecht und Betriebsgröße fest**

Der Bericht unterscheidet nach Weiterbildungsverhalten von **Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten**.

In Ostdeutschland ist hiernach ein deutlicher Unterschied festzustellen. Vollzeitwerbstätige nehmen Weiterbildung 1,5mal so häufig wahr wie Teilzeitbeschäftigte. Im Westen sind Unterschiede kaum festzustellen.

Eine Differenzierung nach LeiharbeiterInnen oder WerksvertraglerInnen fehlt in der Systematik des Berichts.

Erwerbstätige beteiligen sich im Jahr 2012 mit 56 Prozent am häufigsten an Weiterbildung; Erwerbslose mit 29 Prozent liegen nahezu um die Hälfte niedriger. Nur jeder dritte **Erwerbslose** gibt an, an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen zu haben.

Beschäftigte in Großbetrieben nehmen häufiger an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teil als Beschäftigte in Kleinbetrieben. Hier schwanken die Werte von 36 Prozent (in Kleinbetrieben unterhalb von 10 Beschäftigten) bis zu 63 Prozent bei Betrieben oberhalb von 1000 Beschäftigten. Der KMU-Bereich liegt bei ca. 56 Prozent.

Unterschieden nach der **Stellung im Beruf** lassen sich im Trendbericht die bekannten deutlichen Unterschiede zwischen Beamten, Angestellten, Selbstständigen und Arbeitern sowohl in der Teilnahme an Weiterbildung insgesamt wie auch in der Teilnahme an der betrieblichen Weiterbildung feststellen.

<i>Stellung im Beruf</i>	<i>Weiterbildung insgesamt (in Prozent)</i>	<i>Betriebliche Weiterbildung (in Prozent)</i>
<i>Selbstständige</i>	52	29
<i>Beamte</i>	81	76
<i>Angestellte</i>	61	53
<i>Arbeiter</i>	38	32
<i>nach Trendbericht S. 26</i>		

Diese Unterscheidung setzt sich auch in der **Weiterbildungsbeteiligung nach beruflichen Positionen** fort.

Führungskräfte nehmen zu 77 Prozent an Weiterbildung insgesamt und zu 70 Prozent an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Fachkräfte zu 62 Prozent insgesamt und zu 54 Prozent an betrieblicher Weiterbildung; sog. an- und ungelernte Beschäftigte nehmen zu 37 Prozent an Weiterbildung insgesamt und zu 30 Prozent an betrieblichen Maßnahmen teil.

Nur jeder dritte an- und ungelernte Beschäftigte nimmt an betrieblicher Weiterbildung teil.

Interessant ist, dass in dieser Gruppe die Unterschiede zwischen Ost und West augenfällig sind. Während im Westen nur 26 Prozent der sog. an- und ungelernten Beschäftigten an betrieblichen Maßnahmen teilhaben, sind dies im Osten immerhin 43 Prozent – mit deutlichen Wachstumsraten gegenüber den Voruntersuchungen!

„Deutsche ohne Migrationshintergrund“ nehmen mit 52 Prozent weit häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teil als „**Deutsche mit Migrationshintergrund**“ (34 Prozent) oder „**Ausländer**“ (32 Prozent).⁹

In der betrieblichen Weiterbildung stellen sich die Unterschiede etwas differenzierter dar. Dort nehmen 38 Prozent der „Deutschen ohne Migrationshintergrund“ an einer Maßnahme teil; nur jeder Fünfte oder 22 Prozent der „Deutschen mit Migrationshintergrund“ und nicht einmal jeder Fünfte oder nur 17 Prozent der Menschen ohne deutschen Pass. Hier sind deutliche Defizite offenkundig.

Bezogen auf die Weiterbildungsteilnahme insgesamt sind die **Unterschiede zwischen den Geschlechtern** minimal. Jedoch ist der Abstand in der betrieblichen Weiterbildung zwischen der Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach wie vor recht groß: 39 Prozent beträgt der Wert bei den Männern; nur 31 Prozent bei den Frauen.

Die **Weiterbildungsbeteiligung der Älteren** hat in den letzten Jahren stetig zugenommen. In der Gruppe der 60- bis 64jährigen stieg der Anteil von 2007 bis 2012 von 18 auf 32 Prozent. Dieses Wachstum ist auch bei den erwerbstätigen älteren Beschäftigten zu beobachten. Der Zuwachs ging von 32 Prozent auf 46 Prozent im Jahr 2012. Der Bericht macht auf statistische Unsicherheiten für diese Gruppe aufmerksam. Denn insbesondere diese Gruppe, für welche die außergewöhnlichen Wachstumsraten vorliegen, ist zu bedenken, dass sie „überdurchschnittlich häufig (früh-)rentenbedingt keinen Zugang zum Arbeitsmarkt“ besäßen. (S. 35)

Die schon zitierte Forsa-Umfrage kommt auch hinsichtlich der Bereitschaft, sein Arbeitsleben längere Zeit zu unterbrechen, zu einer Differenzierung nach nahezu den gleichen sozialen Merkmalen.

Je höher der Bildungsabschluss und je höher die berufliche Position, desto größer ist das Interesse der Erwerbstätigen an einer längerfristigen Unterbrechung der Erwerbstätigkeit. Es ist am höchsten

⁹ Der Bericht legt folgende Merkmale zugrunde: „Deutsche ohne Migrationshintergrund“ sind solche, die in ihrer Kindheit als erstes die deutsche Sprache lernen; „Deutsche mit Migrationshintergrund“ sind solche, die als erstes eine andere als die deutsche Sprache erlernen; Ausländer sind Personen mit einer anderen als der deutschen Staatszugehörigkeit.

bei BeamtInnen (mit 67 Prozent) und akademisch ausgebildeten Erwerbstätigen (mit 65 Prozent); am niedrigsten ist sie bei ArbeiterInnen (45 Prozent) und HauptschülerInnen (39 Prozent).

3. Zusammenfassende Bewertung

Der Trendbericht 2012 hat drei Ergebnisse, die über die bisherigen gewerkschaftlichen Einschätzungen hinausgehen.

Erstens hat sich die Weiterbildungsbeteiligung gegenüber 2010 deutlich erhöht. Wenn nahezu jeder zweite Bürger zwischen 18 und 64 an einer Weiterbildungsmaßnahme und mit 33 Prozent weit mehr als jeder dritte Erwerbstätige an einer Maßnahme der betrieblichen Weiterbildung teilnimmt, dann ist das erst einmal ein positives Zeichen.

Fragen tauchen auf in Bezug auf die Qualität und Nachhaltigkeit dieser Maßnahmen, in Bezug auf ihre Wirkungen und es erscheint noch nicht ausgemacht, ob sich hier ein neuer Trend oder eine vorübergehende Erscheinung ausdrücken.

Von dem Ziel des lebensbegleitenden Lernens sind diese Zahlen aber dennoch weit entfernt. Insbesondere benachteiligte Gruppen zeigen nach wie vor eine deutliche Unterrepräsentanz.

Zweitens ist festzuhalten, dass der Anteil der betrieblichen Maßnahmen gegenüber den Vorjahren zugenommen hat.

Doch dieses Wachstum erfolgte nach einer Phase des Rückgangs und sollte deshalb auch nicht überbewertet werden. Interessant ist zweifelsohne, dass die Betriebe in Ostdeutschland einen besonderen Nachholbedarf haben.

Der Blick in die Merkmale der anbietenden Betriebe und ihre Interessen zeigt, dass die Anpassqualifizierung dominiert, vom öffentlichen Dienst bestimmte Branchen und Großbetriebe überwiegen und der Widerspruch zwischen Nutzenerwartungen und eingetretenem Nutzen insbesondere bei den TeilnehmerInnen der betrieblichen Maßnahmen groß ist.

Drittens geben sowohl der Trendbericht wie andere Bildungsberichte Hinweise, dass der Anteil der Älteren an der Weiterbildung insgesamt, aber auch in der betrieblichen Weiterbildung zunimmt. Jedoch werfen die Zahlen, etwa dass jeder zweite Erwerbstätige im Alter zwischen 60 und 64 Jahren an einer betrieblichen Weiterbildung teilnehme, selbst bei den Autoren der Berichte Fragen auf. Auch hier wird die Zukunft zeigen, wie die Zahlen zu bewerten sind.

Viertens gibt der Trendbericht Hinweise für große Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Besonders ins Auge fallen hierbei zwei Sachverhalte. Die große Zunahme an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung. Die Zuwachsrate ist deutlich höher als im Westen. Und der deutlich höhere Anteil von sog. an- und ungelernten Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen.

Grundsätzlich ist festzuhalten, was die Arbeitnehmerbank im Hauptausschuss des BIBB in den Berufsbildungsbericht 2013 schrieb:

„Immer noch fehlen die institutionellen, finanziellen, zeitlichen, rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen dafür, dass lebensbegleitendes Lernen selbstverständlicher Teil der Biografie jedes Menschen wird“ – so lautet eine Schlüssel formulierung der Arbeitnehmerseite zur Vorlage des Berufsbildungsberichts 2013.

Zwischen der politischen Bewertung des Trendberichts 2012 durch die Bundesbildungsministerin und den tatsächlichen Inhalten des Berichts klafft eine große Lücke. Nur das politische Interesse, von Defiziten des Handelns abzulenken und zugleich den Boden im Wahljahr für andere Deutungen zu bereiten, kann für die beschönigende Bewertung des Berichts herhalten.

Zu akzeptieren ist diese Wertung nicht.

Der Bericht macht trotz seiner methodischen Beschränkung auf die subjektiven Aspekte des Bildungsverhaltens auf große Defizite in der Weiterbildung insgesamt und insbesondere in der betrieblichen Weiterbildung aufmerksam. Trotzdem ist nicht zu akzeptieren, dass mit dem „Trendbericht“ auf das umfassende, auch strukturelle Aspekte einschließende „Berichtssystem Weiterbildung“ verzichtet wurde.

Die aus dem Trendbericht zu ziehenden Weiterbildungsdefizite lassen sich in folgenden Punkten zusammenfassen:

- Die Beteiligung an Weiterbildung spiegelt einen bekannten und nach wie vor eklatanten Mangel an Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit.
- Es profitieren die Beschäftigten, die aufgrund ihrer Herkunft, ihres Bildungswegs und ihres beruflichen Status eher zu den „Gewinnern“ gehören, benachteiligt bleiben Beschäftigte ohne Schul- oder Berufsabschluss, Beschäftigte mit Migrationshintergrund und Erwerbslose.
- In der betrieblichen Weiterbildung dominiert das Interesse an Anpassqualifizierung; entsprechend überwiegen kurze Maßnahmen und Einweisungen und entsprechend selten sind die Maßnahmen mit einer Änderung der Arbeitsorganisation oder mit beruflichem Aufstieg verbunden.
- Mit dem wachsenden Anteil betrieblicher Maßnahmen müsste auch der Anteil der Arbeitgeber an der Finanzierung zunehmen. Das Gegenteil ist der Fall. Die Kosten pro Teilnehmer sind sogar leicht rückläufig. Der Anteil der der Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit ist deutlich zurückgegangen.
- Unklar ist, ob sich die wünschenswerte höhere Weiterbildungsbeteiligung älterer BildungsteilnehmerInnen verstetigen wird. Damit einher geht die auch von den Autoren eingeräumte Unsicherheit, wie die Zahlen dieser Gruppe in der betrieblichen Weiterbildung zu deuten sind. Es könnte z.B. sein, dass sie mit der spezifischen Zusammensetzung dieser Erwerbsgruppe zu tun haben. Ob von einem generellen Zuwachs zu sprechen ist, müssen künftige Berichte zeigen.
- Ob die hohe Weiterbildungsbeteiligung von fast 50 Prozent auf Sonderfaktoren zurückzuführen ist (vgl. die fast so hohe Rate in 1997) oder sich der politische Durchbruch in Bezug auf die Ziele des Bildungsgipfels andeutet, wie es die Bundesregierung sieht, bleibt abzuwarten. Die Zahl aber dafür zu nutzen, die Hände in den Schoß zu legen, ist der schlechteste Weg. Insbesondere sozial benachteiligte BürgerInnen sind von dieser Zahl noch weit entfernt.

Der demografische Wandel und der damit verbundene Bedarf an Fachkräfteentwicklung wird die Bedeutung der Weiterbildung und insbesondere der betrieblichen Weiterbildung unterstreichen. Die gewerkschaftliche Betriebspolitik muss dem Thema die gebotene Aufmerksamkeit schenken. Die Tarifpolitik muss die Handlungsmöglichkeiten für die betriebliche Interessenvertretung ausweiten. Dem Gesetzgeber ist abzuverlangen, das Thema Weiterbildung strukturell besser zu verankern. Dazu bedarf es eines Weiterbildungsgesetzes, das Weiterbildung zur „vierten Säule“ unseres Bildungssystems macht und ein Bildungsförderungsgesetzes, welches für die spezifischen individuellen Bedarfe und Wege von Weiterbildung, vom Studium bis zur beruflichen Fortbildung, Finanzierungsoptionen schafft. Sei es das Nachholen schulischer oder beruflicher Abschlüsse, die Förderung der Aufstiegsfortbildung, die Studienfinanzierung – alle Wege sollen nach dem Willen der Gewerkschaften unter ein gemeinsames Dach öffentlich finanzierter Bildungsförderung.

BK 01/08/2013