

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bundesvorstand

Abteilung
Bildungspolitik und Bildungs-
arbeit

24.09.2013

Die Zwei-Klassen-Gesellschaft

DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung
Matthias Anbuhl



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Abteilung Bildungspoli-
tik und Bildungsarbeit

Verantwortlich:
Elke Hannack

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Postanschrift:
Postfach 11 03 72
10833 Berlin

Telefon 030 24060-297
Telefax 030 24060-410
E-Mail:
matthias.anbuhl@dgb.de

Die Zwei-Klassen-Gesellschaft

DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung
Matthias Anbuhl

1. Einleitung

Es ist längst gesellschaftlicher Konsens: Die steigenden Anforderungen am Arbeitsplatz, die zunehmend geringere Halbwertszeit von Wissen, der drohende Fachkräftengpass in einigen Branchen und Regionen – all diese Entwicklungen machen eine kontinuierliche Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer notwendig. Dieser Konsens ist eingeflossen in zahlreichen politischen Bekundungen und Zielvereinbarungen:

- Bereits im Jahr 2003 hat der Rat der Europäischen Union (EU) vereinbart, dass bis zum Jahr 2010 jährlich 12,5 Prozent der Menschen im Alter von 25 bis 64 Jahren an Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen sollen.¹ Dieses Ziel wurde nicht erreicht. Dennoch hat die EU diese Benchmark für 2020 auf 15 Prozent erhöht.²
- Beim Dresdner Bildungsgipfel im Jahr 2008 haben sich die Ministerpräsidenten der Länder und die Bundeskanzlerin darauf geeinigt, dass die Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2015 bei 50 Prozent liegen soll.³
- In ihrem Koalitionsvertrag von 2009 versprochen CDU, CSU und FDP, dass sie dafür gemeinsam mit Sozialpartnern, Ländern, der Bundesagentur für Arbeit und den Weiterbildungsverbänden eine Weiterbildungsallianz schmieden wolle.⁴ Über die Beteiligung an einer Weiterbildungsallianz hat es zumindest mit den Gewerkschaften nach Abschluss des Koalitionsvertrages keine Verhandlungen gegeben. Bis heute gibt es eine solche Weiterbildungsallianz nicht.

Im Kern formulieren diese Vereinbarung vor allem quantitative Ziele. Anspruchsvolle Vorgaben zum Abbau sozialer Disparitäten beim Zugang zur Weiterbildung, zur Qualität der Angebote, zu den Arbeitsbedingungen in der Weiterbildungsbranche und zur Struktur des Weiterbildungsmarktes fehlen hingegen völlig.

Zumindest einen qualitativen Schub könnte die Debatte über das Weiterbildungssystem in Deutschland erfahren, wenn die OECD im Oktober 2013 die Ergebnisse ihrer internationalen Vergleichsstudie zu den Kompetenzen von Erwachsenen PIAAC⁵ – oft auch Erwachsenen-PISA genannt – veröffentlicht.

¹ Dieser EU-Indikator ist definiert als Anteil der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, der in den letzten vier Wochen vor der Erhebung an Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen hat. Vgl. auch Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Wiesbaden 2013, S. 106.

² Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Wiesbaden 2013, S. 106.

³ Vgl. Bundesregierung und die Regierungschefs der Länder: Aufstieg durch Bildung. Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland, Beschluss beim Dresdner Bildungsgipfel, 22. Oktober 2008, S. 14.

⁴ Vgl. CDU, CSU und FDP: Wachstum. Bildung. Zusammenhalt. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP, Berlin 2009.

⁵ Programme for the International Assessment of Adult Competencies

Diese Expertise möchte im Vorfeld der PIAAC-Studie ein aktuelles Bild des Weiterbildungssystems in Deutschland anhand folgender Daten zeichnen:

- Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland
- Soziale Disparitäten beim Zugang zur Weiterbildung (nach Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus, Qualifikationsniveau, Migrationshintergrund)
- Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung
- Nutzen der Weiterbildungsmaßnahmen

Auf Grundlage dieser Analyse sollen Empfehlungen an die künftige Bundesregierung zur Entwicklung einer Strategie des lebenslangen Lernens erarbeitet werden.

2. Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland

Durch den demografischen Wandel wird sich die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter verringern und das Durchschnittsalter der Beschäftigten erhöhen. Der Bedarf an Weiterbildung wird zunehmen. Dies umso mehr, je schneller die technologische Entwicklung verläuft.⁶ Die Europäische Union sowie die Bundesregierung und die Ministerpräsidenten haben hierauf mit jeweils einem eigenen Abkommen reagiert. Beide wollen die Weiterbildungsbeteiligung signifikant erhöhen. Um den Erfolg ihrer Maßnahmen zu messen, greifen sie aber auf unterschiedliche Indikatoren zurück.

Der EU-Indikator ist definiert als Anteil der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, der in den letzten vier Wochen vor der Erhebung an Weiterbildung teilgenommen hat. Im Jahr 2010 sollte dieser Anteil bei 12,5 Prozent liegen, 2020 müsste er nach Vorgaben der EU auf 15 Prozent steigen.

Die aktuellen Zahlen zeigen, dass dieser Wert sowohl im EU-Durchschnitt als auch von Deutschland im Jahr 2011 nicht erreicht wurde. So lag der Durchschnittswert der 27 Mitgliedsstaaten bei 8,9 Prozent und damit deutlich unter der anvisierten Zielmarke. Auch Deutschland riss mit 7,8 Prozent die angestrebte Messlatte. Der deutsche Anteil lag nicht nur unterhalb der EU-Benchmark, sondern auch unter dem EU-Durchschnitt.

Den Zielwert übertroffen haben lediglich Dänemark (32,3%), Schweden (24,9%), Finnland (23,8%), die Niederlande (16,7%), Slowenien (15,9%) sowie Großbritannien (15,8%).⁷

Ein Blick auf die Verteilung nach Bundesländern zeigt deutlich, dass nicht ein einziges Land die angestrebte EU-Zielmarke erreicht hat.

⁶ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Gefördert vom BMBF. Bonn 2013, S. 296.

⁷ Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Wiesbaden 2013, S. 106.

Tabelle 1: Anteil der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren nach Bundesländern in Prozent (2011)

Land	Beteiligung in Prozent
EU-ZIEL 2020	15,0
EU-ZIEL 2010	12,5
Hamburg	10,3
Berlin	9,6
Hessen	9,5
Bremen	9,2
EU 27	8,9
Baden-Württemberg	8,8
Rheinland-Pfalz	8,7
Thüringen	8,3
Deutschland	7,8
Saarland	7,8
Mecklenburg-Vorpommern	7,7
Schleswig-Holstein	7,5
Sachsen	7,3
Bayern	7,2
Brandenburg	7,2
Nordrhein-Westfalen	7,1
Sachsen-Anhalt	6,7
Niedersachsen	6,4

Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Wiesbaden 2013

Eine positivere Tendenz zeigt der „Trendbericht Weiterbildung 2012“⁸. Dieser im Auftrag der Bundesregierung erstellte Bericht wertet Daten auf der Basis einer Repräsentativerhebung mit 7099 Befragten aus. Der Bericht misst den Anteil der jungen Menschen im Alter von 18 bis 64 Jahren, die vom April 2011 bis zum Juni 2012 an Weiterbildung teilgenommen haben. Hierbei wird formale und auch non-formale Weiterbildung erfasst. Dazu können neben Kursen oder Lehrgängen, kurzzeitige Bildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen (z.B. Vorträge), Schulungen am Arbeitsplatz, aber auch Privatunterricht in der Freizeit (z.B. Fahrstunden, Nachhilfe oder eine Trainerausbildung im Sport) zählen. „Kurz gesagt: Je weiter der Definitionsrahmen für Weiterbildung, desto mehr beteiligen sich an Weiterbildungsmaßnahmen“.⁹

Dennoch zeigt der Trendbericht einen erfreulichen Wert. Die Weiterbildungsbeteiligung stieg im Vergleich zu 2010 von 42 auf 49 Prozent. Damit wurde nach einem Jahrzehnt des Rückgangs und der Stagnation wieder das Niveau von 1997 erreicht. Die Zielsetzung des Dresdner Bildungsgipfels wird nur noch knapp verfehlt. Eine Auflistung nach Bundesländern liefert der Trendbericht nicht. Dennoch gibt es eine Unterscheidung nach Ost- und Westdeutschland.

⁸ Die Befragung ist als nationale Erhebung eingebunden in das europäische Konzept des „Adult Education Survey“ (AES). Als nationales Vorhaben schließt der Trendbericht an das „Berichtssystem Weiterbildung“ an, das es bis 2007 gab. Anders als der Trendbericht hat das „Berichtssystem Weiterbildung“ aber auch strukturelle Fragen wie die Anbieterstruktur, die Bildungsfinanzierung oder das Bildungspersonal gründlich untersucht.

⁹ Vgl. Kassebaum, Bernd: Wie steht es um die Weiterbildung in Deutschland? Kritische Wertung des „Trendberichts Weiterbildung“ der Bundesregierung, IG Metall, Frankfurt am Main 2013.

Es zeigt sich, dass die Weiterbildungsbeteiligung in den ostdeutschen Ländern eine „deutlich geringere Stabilität als in Westdeutschland aufweist und daher deutlicher von Schwankungen z.B. des Arbeitsmarktes und der staatlichen Förderprogramme abzuhängen scheint“.¹⁰

Tabelle 2: Anteil der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung im Alter von 18 bis 64 Jahren in Prozent (1997-2012)

Jahr	Beteiligung in Deutschland	West	Ost
1997	48,0	48,0	49,0
2000	43,0	43,0	43,0
2003	41,0	42,0	38,0
2007	43,0	43,0	44,0
2010	42,0	43,0	41,0
2012	49,0	48,0	53,0

Quellen: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2012. Berlin/Bonn 2013.

3. Soziale Disparitäten beim Zugang zur Weiterbildung

Sowohl die Indikatoren der Europäischen Union als auch der Bundesregierungen haben einen entscheidenden Mangel: Sie messen nur die schlichte quantitative Quote der Weiterbildungsbeteiligung. Der Ausbau der Qualität, eine höhere Effektivität oder auch der Abbau möglicher sozialer Disparitäten im Rahmen der Weiterbildung steht nicht auf der Agenda. Dabei hat der Nationale Bildungsbericht noch im Jahr 2012 festgestellt, „dass sich soziale Disparitäten vor allem in der betrieblichen Weiterbildung verfestigt zu haben scheinen“.¹¹

Auch der „Trendbericht Weiterbildung 2012“ bestätigt diese These. Die soziale Auslese, die leider ein Problem im gesamten Bildungssystem ist, setzt sich in der Weiterbildung unvermindert fort.

Erwerbsstatus

Für die Beteiligung an Weiterbildung ist der Erwerbsstatus von zentraler Bedeutung. Erwerbstätige nehmen am häufigsten an Weiterbildung teil (56%). Es folgen Personen in schulischer oder beruflicher Ausbildung (51%). Die Teilnahmequote von Arbeitslosen (29%) liegt fast um die Hälfte niedriger.

¹⁰ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES 2012 Trendbericht. Berlin/Bonn 2013, S. 8.

¹¹ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld 2012; S. 155.

Tabelle 3: Weiterbildungsbeteiligung nach Erwerbsstatus im Alter von 18 bis 64 Jahren in Prozent (2007-2012)

Erwerbsstatus	Weiterbildung insgesamt			betriebliche Weiterbildung			Individuelle berufsbezogene Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
	2007	2010	2012	2007	2010	2012	2007	2010	2012	2007	2010	2012
Erwerbstätige	52	49	56	40	36	45	14	13	11	9	9	10
Arbeitslose	26	28	29	8	4	6	14	18	18	7	7	8
Personen in schulischer / beruflicher Bildung	51	44	51	14	9	10	23	19	22	21	24	28

Quellen: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2012. Berlin/Bonn 2013, S. 23

Vollzeit- und Teilzeit-Beschäftigte

Der Trendbericht unterscheidet zudem zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Hierbei zeigt sich, dass bei der Weiterbildung insgesamt Vollzeit-Beschäftigte etwas häufiger von Weiterbildung profitieren. Besonders gravierend ist der Unterschied allerdings bei der betrieblichen Weiterbildung. In diesem Bereich haben Teilzeitkräfte einen deutlich schlechteren Zugang zur Weiterbildung (Vollzeit: 48%; Teilzeit: 36%). Sie nehmen hingegen deutlich häufiger an nicht-berufsbezogener Weiterbildung teil (Teilzeit: 15%; Vollzeit: 9%).

Tabelle 4: Weiterbildungsbeteiligung unter Vollzeit- und Teilzeit-Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 64 Jahren in Prozent (2007-2012)

Erwerbsstatus	Weiterbildung insgesamt			betriebliche Weiterbildung			Individuelle berufsbezogene Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
	2007	2010	2012	2007	2010	2012	2007	2010	2012	2007	2010	2012
Deutschland												
Vollzeit	54	50	57	43	39	<u>48</u>	15	12	10	8	7	<u>9</u>
Teilzeit	45	46	52	31	30	<u>36</u>	14	14	14	13	14	<u>15</u>
West												
Vollzeit	53	50	55	42	39	<u>46</u>	14	12	10	8	7	<u>9</u>
Teilzeit	45	46	52	30	30	<u>37</u>	14	14	13	13	15	<u>16</u>
Ost												
Vollzeit	59	51	63	45	39	<u>54</u>	16	12	12	8	7	<u>9</u>
Teilzeit	48	45	55	36	29	<u>35</u>	13	15	17	9	9	<u>13</u>

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2012. Berlin/Bonn 2013, S. 26

Einkommen

Die Weiterbildungsbeteiligung ist eng gekoppelt an das Einkommen der Beschäftigten. Beteiligte sich bei den Beschäftigten mit einem Bruttoeinkommen von mehr als 4.001 Euro noch 78 Prozent an Weiterbildung lag die Quote bei einem Einkommen von 401 bis 1.000 Euro nur bei 43 Prozent.

Tabelle 5: Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen nach Bruttoeinkommen, Angaben in Prozent, 2012

Bruttoeinkommen	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung
bis zu 400 Euro	39	25
401 bis 1.000 Euro	43	31
1.001 bis 2.000 Euro	54	46
2.001 bis 3.000 Euro	56	49
3.001 bis 4.000 Euro	77	71
4.001 Euro und mehr	78	69

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2012. Berlin/Bonn 2013, S. 30

Berufliche Positionen

Diese Unterscheidung setzt sich auch bei der Betrachtung der beruflichen Positionen fort. Hier gilt die Faustregel: Je höher die Position, desto eher die Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildung teilzunehmen. Besonders gravierend ist der Unterschied zwischen Führungskräften (77 %) sowie Un- und Angelernten (37%).

Tabelle 6: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach beruflicher Position, Angaben in Prozent, 2012

Berufliche Position	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung
Führungskräfte	77	69
Fachkräfte	62	53
Un-/Angelernte	37	28

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2012. Berlin/Bonn 2013, S. 27

Migrationshintergrund

Deutsche mit Migration sind auch in der Weiterbildung benachteiligt. Mehr noch: Vergleicht man die Zahlen von 2007 und 2012 so zeigt sich, dass der Aufwuchs bei der Weiterbildung vornehmlich bei den Menschen ohne Migrationshintergrund stattgefunden hat. Migrantinnen und Migranten werden in der Weiterbildung weiter abgehängt.

Tabelle 7: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach Migrationshintergrund, Angaben in Prozent, 2012

	Weiterbildung insgesamt			Betriebliche Weiterbildung		
	2007	2010	2012	2007	2010	2012
Deutsche ohne Migrationshintergrund	46	45	52	31	28	36
Deutsche mit Migrationshintergrund	34	33	33	23	17	21
Ausländer	34	29	34	15	11	16

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2012. Berlin/Bonn 2013, S. 37

Unterschiede zwischen den Geschlechtern

Männer beteiligen sich im Jahr 2012 etwas häufiger (51%) als Frauen (47%). Im Jahr 2010 gab es praktisch keinen Unterschied zwischen Männern (43%) und Frauen (42%). Der Zuwachs in der Weiterbildung erfolgte somit deutlich stärker bei den Männern als bei den Frauen. Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung fällt der Abstand zwischen Männern (39%) und Frauen (31%) noch deutlicher aus.

Tabelle 8: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach Geschlecht, Angaben in Prozent, 2012

Geschlecht	Weiterbildung insgesamt		Betriebliche Weiterbildung	
	2010	2012	2010	2012
Männer	43	51	28	39
Frauen	42	47	23	31
Basis: Erwerbstätige				
Männer	48	55	37	47
Frauen	50	56	35	42
Basis: Vollzeit				
Männer	50	56	38	48
Frauen	53	59	40	47
Basis: Teilzeit				
Männer	36	44	26	26
Frauen	48	53	30	38

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2012. Berlin/Bonn 2013, S. 34

Schulabschluss

Die sozialen Disparitäten im gesamten Bildungssystem spiegeln sich offenkundig im gesamten Bildungssystem. Auch im Jahr 2012 steigt mit zunehmender schulischer Bildung die Teilnahmequote an Weiterbildung. Dies betrifft die Weiterbildung insgesamt und die betriebliche Weiterbildung.

Tabelle 9: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach höchstem Schulabschluss, Angaben in Prozent, 2012

Schulabschluss	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung
Niedrig	32	22
Mittel	51	38
Hoch	64	42

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2012. Berlin/Bonn 2013, S. 31

Höchster beruflicher Abschluss

Grundsätzlich gilt auch hier die Faustregel: Je höher der berufliche Abschluss, desto wahrscheinlicher ist eine Teilnahme an Weiterbildung. Auffällig ist, dass Meister/Fachschüler sich häufiger betrieblich weiterbilden als Menschen mit einem Hochschulabschluss.

Tabelle 10: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach höchstem beruflichem Abschluss, Angaben in Prozent, 2012

Beruflicher Abschluss	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung
Kein Berufsabschluss	37	15
Ausbildung /Berufsfachschule	44	32
Meister/Fachschule	65	51
Hochschule	68	49

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2012. Berlin/Bonn 2013., S. 32

Ältere

Die zunehmende Alterung der Gesellschaft führt zur Forderung, auch ältere Menschen wieder stärker an der Weiterbildung zu beteiligen. Der Trend zeigt klar, dass nach dem 49. Lebensjahr die Weiterbildungsquote deutlich abnimmt. Die 60- bis 64-Jährigen nehmen am seltensten an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Allerdings ist ihr Anteil gegenüber 2007 (18%) mit heute 32 Prozent signifikant gestiegen.

Tabelle 11: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach Altersgruppen, Angaben in Prozent, 2012

Altersgruppen	Weiterbildung insgesamt
18-24	49
25-29	50
30-34	50
35-39	53
40-44	50
45-49	54
50-54	49
55-59	44
60-64	32

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2012. Berlin/Bonn 2013, S. 35

4. Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung

Der „Trendbericht Weiterbildung“ gliedert das Weiterbildungssystem in drei Segmente: betriebliche Weiterbildung, individuelle berufsbezogene Weiterbildung sowie nicht berufsbezogene Weiterbildung.¹² Ein Blick auf die Entwicklung dieser Segmente seit dem Jahr 2007 zeigt, dass der deutlichste Zuwachs in der betrieblichen Weiterbildung zu verzeichnen ist, während die anderen Bereiche nahezu stagnieren.

¹² Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES 2012 Trendbericht. Berlin/Bonn 2013, S. 13.

Tabelle 12: Weiterbildungsbeteiligung nach Segmenten, Angaben in Prozent, 2012

Segment	2007	2010	2012
Betriebliche Weiterbildung	29	26	33
individuelle berufsbezogene Weiterbildung	13	12	12
nicht-berufsbezogene Weiterbildung	10	11	13
Weiterbildung insgesamt	44	42	49

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2012. Berlin/Bonn 2013, S. 20

Der Zugang zur betrieblichen Weiterbildung hängt für die Beschäftigten auch von der Größe des Betriebs ab. Mit zunehmender Betriebsgröße steigen auch die Teilnahmequoten an Weiterbildung. Hierbei war im Jahr 2012 die Spanne zwischen der Weiterbildungsquote in Kleinstbetrieben (36%) und Großbetrieben (63%) besonders hoch.

Tabelle 13: Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung von abhängig Beschäftigten nach Betriebsgrößenkassen in Prozent (2012)

Betriebsgröße	Beteiligung in Prozent
1 bis 10 Beschäftigte	36
11 bis 19 Beschäftigte	42
20 bis 49 Beschäftigte	48
50 bis 249 Beschäftigte	56
250 bis 999 Beschäftigte	57
1.000 und mehr Beschäftigte	63

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2012. Berlin/Bonn 2013, S. 29

Im Jahr 2012 wurden zudem 42 Prozent der Weiterbildungen von den Befragten selbst veranlasst und auch 42 Prozent von den Betrieben initiiert. Die verbleibenden 16 Prozent der Maßnahmen wurden von den Vorgesetzten vorgeschlagen.¹³

Zudem lässt sich ein leichter Anstieg der Finanzierung der Weiterbildungskosten durch die Arbeitgeber verzeichnen. Wurden im Jahr 2010 noch 21 Prozent der Weiterbildungskosten übernommen, stieg der Anteil 2012 auf 25 Prozent.¹⁴ Auch fand Weiterbildung der Beschäftigten in 58 Prozent der Fälle zumindest zu einem Teil während der bezahlten Arbeitszeit statt.

5. Nutzen der Weiterbildung

Im „Trendbericht Weiterbildung“ wird der Nutzen der Weiterbildungsmaßnahmen sehr positiv bewertet. So sagte die große Mehrheit der Befragten, sie habe die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten sehr viel (45%) oder recht viel (42%) nutzen können. Nur wenige Menschen sehen hingegen eher wenig (11%) oder gar keinen Nutzen (2%). Dabei ist jedoch zu beachten, dass diese Befragung nur das subjektive Befinden erfasst. Ob die Weiterbildungsmaß-

¹³ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES 2012 Trendbericht. Berlin/Bonn 2013, S. 13.

¹⁴ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES 2012 Trendbericht. Berlin/Bonn 2013, S. 15/16.

nahme tatsächlich zu einem beruflichen Aufstieg, einer besseren Bezahlung geführt hat, wurde nicht gefragt.¹⁵

So kommt der Nationale Bildungsbericht 2012 zu dem Ergebnis, dass sich nur bei knapp einem Drittel der Befragten die Hoffnung auf ein höheres Gehalt und/oder einen beruflichen Aufstieg oder einen neuen Arbeitsplatz auszahlt.¹⁶

6. Fazit

Die Zielmarken der Europäischen Union sowie des Dresdner Bildungsgipfels zur Stärkung der Weiterbildung beinhalten nur eine pauschale Zielzahl. Soziale Unterschiede beim Zugang zur Weiterbildung oder die Qualität der Maßnahmen werden überhaupt nicht betrachtet. Dennoch bleibt festzuhalten, dass Deutschland das Ziel der EU für das Jahr 2010 bereits deutlich verfehlt hat, im Jahr 2010 die Weiterbildungsbeteiligung auf 12,5 Prozent zu erhöhen. Die aktuellen Zahlen zeigen, dass dieser Wert sowohl im EU-Durchschnitt als auch von Deutschland im Jahr 2011 nicht erreicht wurde. So lag der Durchschnittswert der 27 Mitgliedsstaaten bei 8,9 Prozent und damit deutlich unter der anvisierten Zielmarke. Auch Deutschland riss mit 7,8 Prozent die angestrebte Messlatte. Der deutsche Anteil, lag damit nicht nur unterhalb der EU-Benchmark, sondern auch unter dem EU-Durchschnitt.

Auch die Vorgaben des Dresdner Bildungsgipfels wurden bisher – wenn auch nur knapp – verfehlt. Dennoch ist eine signifikante Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung (von 42% auf 49% in 2012) zu verzeichnen. Bei der Betrachtung der Zielvorgaben von EU und Dresdner Bildungsgipfel ist darauf zu achten, dass andere Indikatoren genutzt wurden (siehe Kapitel 2).

Ein Blick auf den „Trendbericht Weiterbildung“ der Bundesregierung zeigt aber weiterhin eine starke soziale Spaltung im Weiterbildungssystem. Auch bei der Weiterbildung gilt das Prinzip: Wer hat, dem wird gegeben. Gut ausgebildete junge Männer mit Vollzeitstellen können ihr Wissen ständig auffrischen. Wer Teilzeit arbeitet, geringfügig beschäftigt ist, wenig verdient und keinen guten Schulabschluss hat, bekommt auch später deutlich weniger die Chance zur Weiterbildung. Dabei werden Betriebe angesichts des demographischen Wandels darauf angewiesen sein, gerade die bisher benachteiligten Gruppen zu qualifizieren, um ihren Fachkräftebedarf zu decken.

Die Gesamtschau der Daten ergibt gravierende Unterschiede beim Zugang zur Weiterbildung entlang folgender Merkmale:

Migrationshintergrund: Menschen mit Zuwanderungsgeschichte werden im Weiterbildungssystem zunehmend abgehängt. Bei ihnen stagnierte die Quote der Weiterbildung bei 33 Prozent, während sie bei den Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte von 45 (2010) auf 52 Prozent im Jahr 2012 gestiegen ist.

Schulabschluss: Junge Menschen mit maximal einem Hauptschulabschluss (32%) nehmen deutlich seltener an Weiterbildung teil, als die Erwerbstätigen mit hohem Schulabschluss (64%).

Berufsabschluss: Grundsätzlich gilt auch hier: Je höher der berufliche Abschluss, desto eher profitieren die Beschäftigten von Weiterbildung. Von den Menschen ohne Berufsab-

¹⁵ Vgl. Kassebaum, Bernd: Wie steht es um die Weiterbildung in Deutschland? Kritische Wertung des „Trendberichts Weiterbildung“ der Bundesregierung, IG Metall, Frankfurt am Main 2013.

¹⁶ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld 2012, S. 152.

schluss haben sich 37 Prozent weitergebildet, bei den Menschen mit Hochschulabschluss waren es 68 Prozent.

Un- und Angelernte: Führungskräfte (77%) haben eine deutlich höhere Chance als An- und Ungelernte (37%) an Weiterbildung teilzunehmen.

Einkommen: Die Weiterbildungsbeteiligung ist eng gekoppelt an das Einkommen der Beschäftigten. Beteiligt sich von den Beschäftigten mit einem Bruttoeinkommen von mehr als 4.001 Euro noch 78 Prozent an Weiterbildung lag die Quote bei einem Einkommen von 401 bis 1.000 Euro nur bei 43 Prozent.

Erwerbsstatus: Auch Arbeitslose (29%) nehmen deutlich seltener an Weiterbildung teil als Erwerbstätige (56%).

Teilzeit-Beschäftigte: Teilzeit-Beschäftigte (36%) schneiden bei der betrieblichen Weiterbildung deutlich schlechter ab als Vollzeit-Beschäftigte (48%).

Ältere: Erfreulich ist die gestiegene Weiterbildungsquote von Menschen im Alter von 60 bis 64 Jahren (2007: 18%; 2012: 32%). Im Vergleich zu den 45- bis 49-Jährigen (54%) schneiden sie aber immer noch deutlich zu schlecht ab.

Frauen: Männer beteiligen sich im Jahr 2012 etwas häufiger (51%) als Frauen (47%). Im Jahr 2010 gab es praktisch keinen Unterschied zwischen Männern (43%) und Frauen (42%). Der Zuwachs in der Weiterbildung erfolgte somit deutlich stärker bei den Männern als bei den Frauen.

Betriebsgröße: Mit zunehmender Betriebsgröße steigen auch die Teilnahmequoten an Weiterbildung. Hierbei war im Jahr 2012 die Spanne zwischen der Weiterbildungsquote in Kleinstbetrieben (36%) und Großbetrieben (63%) besonders hoch.

Anhand dieser Daten muss man von einer Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Weiterbildung sprechen. Von einer echten Weiterbildungskultur ist Deutschland weit entfernt. Mangelnde Transparenz, fehlende Beratung und eine unklare Finanzierung erschwert den Zugang zur Weiterbildung für diese abgehängten Menschen.

Um die Chancen der Weiterbildung für Beschäftigte und Betriebe zu erhöhen, müssen Angebot und Nachfrage gestärkt werden. Ein neues und besseres Weiterbildungssystem kann nur vom Staat, den Tarifvertragsparteien und den Betrieben gemeinsam gestaltet werden. Nötig sind eine innovative betriebliche Weiterbildung, mehr Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sowie eine aktive staatliche Weiterbildungs politik.

Wenn es um eine bessere Finanzierung der Weiterbildung geht, brauchen wir einen Mix aus drei Komponenten:

Erstens: Die Beschäftigten benötigen eine finanzielle Absicherung während der Weiterbildung. Es ist höchste Zeit, dass ein Erwachsenen-BAföG nach schwedischem Vorbild eingeführt wird. So wird es für Erwachsene leichter, ihren Bildungsabschluss später nachzuholen.

Zweitens: Wir müssen die Betriebe stärker in die Pflicht nehmen, um die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finanzieren. Letztlich profitieren die Unternehmen von der steigenden Qualifizierung ihrer Belegschaften. Sie sollten daher branchenbezogene Weiterbildungs-Fonds einrichten.

Drittens: Wer die Weiterbildung in Deutschland voranbringen will, muss – wie im Berufsbildungsgesetz für die Ausbildung – klare Strukturen schaffen, die für mehr Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und Planungssicherheit für alle Beteiligten sorgen. In einem Bundesgesetz muss deshalb der Rahmen gesetzt werden für ein Recht auf Weiterbildung, für rechtlich ga-

rantierte Lernzeiten, für eine sichere Finanzierung, mehr Beratung und Transparenz, für bessere Qualitätssicherung und Zertifizierung.

Die Gewerkschaften engagieren sich im Übrigen ganz konkret für bessere Bildungschancen der Beschäftigten – zum Beispiel im Rahmen des ESF-Programms „weiter bilden“. Insgesamt werden 194 Vorhaben in rund 2.500 Unternehmen gefördert. Rund 100.000 Beschäftigte profitieren von diesem Programm. Nicht zuletzt auf Initiative der Gewerkschaften wurden in diesem Programm in zwei Jahren 43 Qualifizierungs-Tarifverträge befördert und 68 neue Sozialpartner-Vereinbarungen zur besseren Weiterbildung der Beschäftigten abgeschlossen.

Berlin, 24. September 2013

Matthias Anbuhl

Leiter der Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit beim DGB-Bundesvorstand

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungssystems im demografischen Wandel. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld 2010.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld 2012.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012 Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Gefördert vom BMBF. Bonn 2012.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Gefördert vom BMBF. Bonn 2013.

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Aufstieg durch Bildung – Bilanz und Perspektiven für Deutschland. Berlin/Bonn 2013,

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2008): Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Bonn/Berlin 2008.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES 2012 Trendbericht. Berlin/Bonn 2013.

Bundesregierung und die Regierungschefs der Länder: Aufstieg durch Bildung. Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland, Beschluss beim Dresdner Bildungsgipfel, 22. Oktober 2008.

CDU, CSU und FDP: Wachstum. Bildung. Zusammenhalt. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP, Berlin 2009

Frick, Frank/ Noack, Martin/ Blinn, Miika: Die Weiterbildungsverlierer – Weniger Weiterbildung für immer mehr atypisch Beschäftigte. Zusammenfassung einer Studie im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung. Gütersloh 2013.

Kassebaum, Bernd: Wie steht es um die Weiterbildung in Deutschland? Kritische Wertung des „Trendberichts Weiterbildung“ der Bundesregierung, IG Metall, Frankfurt am Main 2013.

Organisation für wissenschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Hrsg.): Bildung auf einen Blick 2013. OECD-Indikatoren, Paris 2013.

Statistische Ämter der Länder und des Bundes: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Wiesbaden 2013.

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2012, Wiesbaden 2012.