

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bundesvorstand

Abteilung
Bildungspolitik und
Bildungsarbeit

01.12.2015

Die Zwei-Klassen-Gesellschaft

DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung 2015

Matthias Anbuhl



Herausgeber: DGB-Bundesvorstand Elke Hannack 10178 Berlin
Postanschrift: E-Mail: tik und Bildungsarbeit
Verantwortlich: Henriette-Herz-Platz 2 Telefon 030 24060-297
Telefax 030 24060-410 Abteilung Bildungspoli-
Postfach 11 03 72 matthias.anbuhl@dgb.de
10833 Berlin

Die Zwei-Klassen-Gesellschaft

DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung 2015
Matthias Anbuhl

1. Einleitung

Es ist längst gesellschaftlicher Konsens: Der rasante technologische Wandel, die zunehmend geringere Halbwertszeit von Wissen, der drohende Fachkräfteengpass in einigen Branchen und Regionen – all diese Entwicklungen machen eine kontinuierliche Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer notwendig. Dieser Konsens ist eingeflossen in verschiedene politische 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.^{1,2} Dieses Ziel wurde nicht erreicht. Dennoch hat die EU diese Benchmark für 2020 auf 15 Prozent erhöht.³
- 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.⁴
- In verschiedenen Koalitionsverträgen haben wechselnde Regierungsparteien versprochen, die Weiterbildung zur „vierten Säule“ des Bildungssystems auszubauen.

Im Kern formulieren diese Vereinbarungen vor allem pauschale 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.

Diese Expertise möchte 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.

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. 2.

³ Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Wiesbaden 2013, S. 106.

⁴ Vgl. Bundesregierung und die Regierungschefs der Länder: Aufstieg durch Bildung. Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland, Beschluss beim Dresdner Bildungsgipfel, 22. Oktober 2008, S. 14.

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.⁵ 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 2012 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 7,9 Prozent die angestrebte Messlatte. Der deutsche Anteil lag nicht nur unterhalb der EU-Benchmark, sondern auch unter dem EU-Durchschnitt. Ein Blick auf die Verteilung nach Bundesländern zeigt deutlich, dass im Jahr 2012 nicht ein einziges Land die angestrebte EU-Zielmarke für 2010 erreicht hat.

Tabelle 1: Anteil der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren nach Bundesländern in Prozent (2012)

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

⁵ 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.

Sachsen-Anhalt	6,8
Niedersachsen	6,8
Saarland	6,5

Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Wiesbaden 2014

Eine positivere Tendenz zeigt der „Trendbericht Weiterbildung 2014“⁶. Dieser im Auftrag der Bundesregierung erstellte Bericht wertet Daten auf der Basis einer Repräsentativerhebung mit 3.100 Befragten aus. Der Bericht misst den Anteil der jungen Menschen im Alter von 18 bis 64 Jahren, die vom April 2013 bis zum Juni 2014 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“.⁷

Charakteristisch für die betriebliche Weiterbildung in Unternehmen in Deutschland sind zudem im Gegensatz zu den meisten anderen nord- und westeuropäischen Ländern relativ kurze Anpassungsmaßnahmen. Darüber hinaus sind diese Anpassungsmaßnahmen teils gesetzlich vorgeschrieben. Gesetzlich oder anderweitig vorgeschriebenen Veranstaltungen aus dem Bereich „Gesundheit und Arbeitsschutz“ machen ein Fünftel der gesamten Teilnahmestunden aus. Mit dieser Quote liegt Deutschland im Vergleich mit elf nord- und westeuropäischen Ländern im oberen Bereich der Skala. Der Anteil der Weiterbildungsveranstaltungen, die dem Arbeitgeber also nicht vorgeschrieben sind, hat in Deutschland im internationalen Vergleich folglich einen relativ kleinen Anteil am gesamten Stundenvolumen. Dies zeigt, dass die Betriebe wenig Raum für innovative betriebliche Weiterbildung nutzen.⁸

Dennoch zeigt der Trendbericht einen erfreulichen Wert. Die Weiterbildungsbeteiligung stieg im Vergleich zu 2010 von 42 auf 51 Prozent. Die Zielsetzung des Dresdner Bildungsgipfels wird nun knapp erreicht.

Tabelle 2: Anteil der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung im Alter von 18 bis 64 Jahren in Prozent (1997-2014)

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

⁶ 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.

⁷ Vgl. Kassebaum, Bernd: Wie steht es um die Weiterbildung in Deutschland? Kritische Wertung des „Trendberichts Weiterbildung“ der Bundesregierung, IG Metall, Frankfurt am Main 2013.

⁸ Vgl. Moraal, Dick: Nationale Zusatzerhebung zur vierten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen (CVTS4-Zusatzerhebung – CVTS4-Z), Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2015

2012	49,0	48,0	53,0
2014	51,0	50,0	54,0

Quellen: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES
Trendbericht 2014. Berlin/Bonn 2015, S. 13 ff.

3. Soziale Disparitäten beim Zugang zur Weiterbildung

Sowohl die Indikatoren der Europäischen Union als auch der Bundesregierung 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“.⁹ Und der Nationale Bildungsbericht 2014 konstatiert: „Bei der sozialen Ungleichheit in der Weiterbildung sticht... die mangelhafte Einbeziehung von Personen mit Migrationshintergrund und von Geringqualifizierten hervor.“¹⁰

Auch der „Trendbericht Weiterbildung 2014“ 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 (58%). Es folgen Personen in schulischer oder beruflicher Ausbildung (54%). Die Teilnahmequote von Arbeitslosen (32%) liegt fast um die Hälfte niedriger.

Tabelle 3: Weiterbildungsbeteiligung nach Erwerbsstatus im Alter von 18 bis 64 Jahren in Prozent (2010-2014)

Erwerbsstatus	Weiterbildung insgesamt			betriebliche Weiterbildung			Individuelle berufsbezogene Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
	2010	2012	2014	2010	2012	2014	2010	2012	2014	2010	2012	2014
Erwerbstätige	49	56	58	36	46	49	13	8	9	9	10	10
Arbeitslose	28	29	32	4	6	11	18	17	17	7	8	7
Personen in schulischer / beruflicher Bildung	44	51	54	9	16	17	19	16	14	24	28	31

Quellen: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES
Trendbericht 2014. Berlin/Bonn 2015, S. 26

⁹ 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.

¹⁰ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld 2014; S. 155.

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: 52%; Teilzeit: 42%). Sie nehmen hingegen deutlich häufiger an nicht-berufsbezogener Weiterbildung teil (Teilzeit: 15%; Vollzeit: 8%).

Tabelle 4: Weiterbildungsbeteiligung unter Vollzeit- und Teilzeit-Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 64 Jahren in Prozent (2010-2014)

Erwerbsstatus	Weiterbildung insgesamt			betriebliche Weiterbildung			Individuelle berufsbezogene Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
	2010	2012	2014	2010	2012	2014	2010	2012	2014	2010	2012	2014
Deutschland												
Vollzeit	50	57	59	39	49	<u>52</u>	12	8	9	7	8	<u>8</u>
Teilzeit	46	52	54	30	39	<u>42</u>	14	10	9	14	15	<u>15</u>
West	49	54	57		45	47		8	9		11	10
Ost	50	61	63		53	58		10	8		9	8

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2014. Berlin/Bonn 2015, S. 27/28

Einkommen

Die Weiterbildungsbeteiligung ist eng gekoppelt an das Einkommen der Beschäftigten. Beteiligten sich bei den Beschäftigten mit einem Bruttoeinkommen von mehr als 3.000 Euro noch 70 Prozent an Weiterbildung lag die Quote bei einem Einkommen bis 750 Euro nur bei 45 Prozent.

Tabelle 5: Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen nach Bruttoeinkommen, Angaben in Prozent, 2014

Bruttoeinkommen	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung
bis zu 450 Euro	40	24
451 bis 750 Euro	45	30
751 bis 1.500 Euro	53	44
1.501 bis 2.999 Euro	63	57
3.000 Euro und mehr	70	62

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2014. Berlin/Bonn 2015, S. 32

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 bei der betrieblichen Weiterbildung zwischen Führungskräften (69 %) sowie Un- und Angelernten (37%).

Tabelle 6: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach beruflicher Position, Angaben in Prozent, 2014

Berufliche Position	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung
Führungskräfte	77	69
Fachkräfte	64	58
Un-/Angelernte	44	37

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2014. Berlin/Bonn 2015, S. 30

Migrationshintergrund

Deutsche mit Migration sind auch in der Weiterbildung benachteiligt. Mehr noch: Vergleicht man die Zahlen von 2010 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. Im Jahr 2014 weist der Trendbericht leider den Migrationshintergrund nicht mehr aus, sondern unterscheidet nur noch zwischen Deutschen und Ausländern. Auch hier zeigt sich bei der Weiterbildung insgesamt, dass 2014 die Beteiligung der Ausländer/-innen leicht zurückging, während es bei den Deutschen ohne Migrationshintergrund einen leichten Zuwachs gab.

Tabelle 7: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach Migrationshintergrund, Angaben in Prozent, 2014

	Weiterbildung insgesamt			Betriebliche Weiterbildung		
	2010	2012	2014	2010	2012	2014
Deutsche ohne Migrationshintergrund	45	52	53	28	36	39
Deutsche mit Migrationshintergrund	33	33		17	21	
Ausländer	29	34	33	11	16	20

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2014. Berlin/Bonn 2015, S. 38

Unterschiede zwischen den Geschlechtern

Männer beteiligen sich im Jahr 2014 etwas häufiger (52%) als Frauen (50%). Im Jahr 2010 gab es praktisch keinen Unterschied zwischen Männern (43%) und Frauen (42%). Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung fällt der Abstand zwischen Männern (40%) und Frauen (34%) noch deutlicher aus.

Tabelle 8: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach Geschlecht, Angaben in Prozent, 2012 - 2014

Geschlecht	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung
------------	-------------------------	----------------------------

	2012	2014	2012	2014
Männer	51	52	39	40
Frauen	47	50	31	34
Basis: Erwerbstätige				
Männer	55	57	48	51
Frauen	56	59	44	48
Basis: Vollzeit				
Männer	56	58	49	52
Frauen	59	61	49	50

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2014. Berlin/Bonn 2015, S. 36

Schulabschluss

Die sozialen Disparitäten im gesamten Bildungssystem spiegeln sich offenkundig im der Weiterbildung. Auch im Jahr 2014 steigt mit zunehmender schulischer Bildung die Teilnahmequote an Weiterbildungen. Dies betrifft die Weiterbildung insgesamt und die betriebliche Weiterbildung.

Tabelle 9: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach höchstem Schulabschluss, Angaben in Prozent, 2014

Schulabschluss	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung
Niedrig	36	27
Mittel	53	41
Hoch	62	43

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2014. Berlin/Bonn 2015, S. 33

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, 2014

Beruflicher Abschluss	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung
Kein Berufsabschluss	39	22
Ausbildung /Berufsfachschule	47	36
Meister/Fachschule	66	58
Hochschule	67	48

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2014. Berlin/Bonn 2015, S. 34

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 54. Lebensjahr die Weiterbildungsquote deutlich abnimmt.

Tabelle 11: Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen, Angaben in Prozent, 2014

Altersgruppen	Weiterbildung insgesamt
18-24	50
25-34	58
35-44	53
45-54	53
55-64	39

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2014. Berlin/Bonn 2015, S. 37

4. Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung

Der „Trendbericht Weiterbildung“ gliedert das Weiterbildungssystem in drei Segmente: betriebliche Weiterbildung, individuelle berufsbezogene Weiterbildung sowie nicht berufsbezogene Weiterbildung.¹¹ Ein Blick auf die Entwicklung dieser Segmente seit dem Jahr 2010 zeigt, dass der deutlichste Zuwachs in der betrieblichen Weiterbildung zu verzeichnen ist, während die anderen Bereiche nahezu stagnieren bzw. rückläufig sind.

Tabelle 12: Weiterbildungsbeteiligung nach Segmenten, Angaben in Prozent, 2010-2014

Segment	2010	2012	2014
Betriebliche Weiterbildung	26	35	37
individuelle berufsbezogene Weiterbildung	12	9	9
nicht-berufsbezogene Weiterbildung	11	13	12
Weiterbildung insgesamt	42	49	51

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2014. Berlin/Bonn 2015, S. 23

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 2014 die Spanne zwischen der Weiterbildungsquote in Kleinstbetrieben (36%) und Großbetrieben (69%) besonders hoch.

Tabelle 13: Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung von abhängig Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Prozent (2014)

¹¹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2014. Berlin/Bonn 2015, S. 23

Betriebsgröße		Beteiligung in Prozent
1 bis 10	Beschäftigte	36
11 bis 19	Beschäftigte	48
20 bis 49	Beschäftigte	52
50 bis 249	Beschäftigte	58
250 bis 999	Beschäftigte	61
1.000 und mehr	Beschäftigte	69

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2014. Berlin/Bonn 2015, S. 30

Im Jahr 2014 wurden zudem 37 Prozent der Weiterbildungen von den Befragten selbst veranlasst und auch 50 Prozent von den Betrieben initiiert. Die verbleibenden 13 Prozent der Maßnahmen wurden von den Vorgesetzten vorgeschlagen.¹²

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 (41%) oder recht viel (43%) nutzen können. Nur wenige Menschen sehen hingegen eher wenig (13%) oder gar keinen Nutzen (2%). Dabei ist jedoch zu beachten, dass diese Befragung nur das subjektive Befinden erfasst. Ob die Weiterbildungsmaßnahme tatsächlich zu einem beruflichen Aufstieg bzw. einer besseren Bezahlung geführt hat, wurde nicht gefragt.¹³

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.¹⁴

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. Zudem ist im Bereich der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland der Anteil an gesetzlich oder anderweitig vorgeschriebenen Weiterbildungen besonders hoch. Somit nutzen die Betriebe wenig „Spielraum“ für innovative, betriebliche Weiterbildungsstrategien.

Dennoch bleibt festzuhalten, dass Deutschland das Ziel der EU für das Jahr 2010 bereits deutlich verfehlt hat, 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 2012 nicht erreicht wurde. So lag der Durchschnittswert der 27

¹² Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES 2014 Trendbericht. Berlin/Bonn 2015, S. 49

¹³ Vgl. Kassebaum, Bernd: Wie steht es um die Weiterbildung in Deutschland? Kritische Wertung des „Trendberichts Weiterbildung“ der Bundesregierung, IG Metall, Frankfurt am Main 2013.

¹⁴ 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.

Mitgliedsstaaten bei 8,9 Prozent und damit deutlich unter der anvisierten Zielmarke. Auch Deutschland riss mit 7,9 Prozent die angestrebte Messlatte. Der deutsche Anteil, lag damit nicht nur unterhalb der EU-Benchmark, sondern auch unter dem EU-Durchschnitt.

Die Vorgaben des Dresdner Bildungsgipfels wurden hingegen – wenn auch nur knapp – erreicht. Insgesamt ist eine signifikante Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung (von 42% auf 51% in 2014) 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 deutschem Pass können ihr Wissen ständig auffrischen. Wer geringfügig beschäftigt ist, wenig verdient und keinen guten Schulabschluss oder einen Migrationshintergrund 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. Für das Jahr 2014 weist der Trendbericht Weiterbildung die Kategorie „Migrationshintergrund“ nicht mehr aus. Es wird lediglich zwischen Deutschen und Ausländern unterschieden. Hier zeigt sich jedoch, dass von 2012 auf 2014 die Weiterbildungsbeteiligung der Ausländer/-innen gesunken ist.

Schulabschluss: Junge Menschen mit maximal einem Hauptschulabschluss (36%) nehmen deutlich seltener an Weiterbildung teil, als die Erwerbstätigen mit hohem Schulabschluss (62%).

Berufsabschluss: Grundsätzlich gilt auch hier: Je höher der berufliche Abschluss, desto eher profitieren die Beschäftigten von Weiterbildung. Von den Menschen ohne Berufsabschluss haben sich 39 Prozent weitergebildet, bei den Menschen mit Hochschulabschluss waren es 67 Prozent.

Un- und Angelernte: Führungskräfte (77%) haben eine deutlich höhere Chance als An- und Ungelernte (44%) 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 3.000 Euro noch 77 Prozent an Weiterbildung lag die Quote bei einem Einkommen bis 750 Euro nur bei 44 Prozent.

Erwerbsstatus: Auch Arbeitslose (32%) nehmen deutlich seltener an Weiterbildung teil als Erwerbstätige (58%).

Ältere: Auch hier gilt: Je älter die Menschen sind, desto geringer ist die Beteiligung an Weiterbildung. Nahmen im Alter von 25 bis 34 Jahren 2014 noch 58 Prozent an Weiterbildung teil, sind es bei den 55- bis 64-Jährigen lediglich 39 Prozent.

Frauen: Vor allem im Bereich der betrieblichen Weiterbildung fällt der Abstand zwischen Männern (40%) und Frauen (34%) sehr deutlich aus.

Betriebsgröße: Mit zunehmender Betriebsgröße steigen auch die Teilnahmequoten an Weiterbildung. Hierbei war im Jahr 2014 die Spanne zwischen der Weiterbildungsquote in Kleinstbetrieben (36%) und Großbetrieben (69%) besonders hoch. Während die Weiterbildungsbeteiligung bei den Großbetrieben im Vergleich zu 2012 um 6 Prozent gestiegen ist, stagnierte die Quote bei den Kleinstbetrieben.

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 erschweren 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 Weiterbildungspolitik.

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 garantierte Lernzeiten, für eine sichere Finanzierung, mehr Beratung und Transparenz sowie für bessere Qualitätssicherung und Zertifizierung. Auch das Recht auf Bildungsteilzeit muss verankert werden.

Die Gewerkschaften engagieren sich im Übrigen ganz konkret für bessere Bildungschancen der Beschäftigten – zum Beispiel im Rahmen des ESF-Programms „weiter bilden“. Insgesamt wurden von 2009 bis 2014 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.

Seit dem Jahr 2015 gibt es nun die ESF-Richtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“. Die Erfahrungen aus dieser Richtlinie sollen in der Allianz für Aus- und Weiterbildung, zu der sich Bund, Länder, Spitzenverbände der Wirtschaft und Gewerkschaften zusammengeschlossen haben, ausgewertet werden. Hieraus sind politische Empfehlungen für ein besseres Weiterbildungssystem abzuleiten.

Berlin, 26. November 2015

Matthias Anbuhl

Leiter der Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit beim DGB-Bundesvorstand

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungssystems im demografischen Wandel. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld 2012.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld 2014.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015 Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Gefördert vom BMBF. Bonn 2015.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014 Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Gefördert vom BMBF. Bonn 2014.

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 2014 Trendbericht. Berlin/Bonn 2015.

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.

Moraal, Dick: Nationale Zusatzerhebung zur vierten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen (CVTS4-Zusatzerhebung – CVTS4-Z), Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2015

Organisation für wissenschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Hrsg.): Bildung auf einen Blick 2015. OECD-Indikatoren, Paris 2015.

Statistische Ämter der Länder und des Bundes: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Wiesbaden 2014.

Statistische Ämter der Länder und des Bundes: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Wiesbaden 2014.

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2012, Wiesbaden 2012.