Weiterbildung und lebenslanges Lernen - Teilnahme und Finanzierung.

1. Einleitung.

Humankapital ist ein wichtiger Faktor für die Arbeitsproduktivität und das Wachstum einer Volkswirtschaft, insbesondere in einer wissensbasierten Gesellschaft mit steigender Bedeutung des Dienstleistungssektors. Deutschland und die dort tätigen Unternehmen können im Vergleich zu anderen Ländern nur mit einem Vorsprung bei Innovationen konkurrenzfähig bleiben. Daher sind steigende Investitionen in Forschung und Entwicklung und Bildung notwendig. Neben ihrer Bedeutung für die Konkurrenzfähigkeit Deutschlands und seiner Unternehmen ist Bildung auch für den Zusammenhalt einer Gesellschaft förderlich. Durch Aus- und Weiterbildung wird die Einbindung Einzelner in das Erwerbsleben und die Gemeinschaft ermöglicht. Vor dem Hintergrund eines beschleunigten technischen Wandels, dem immer schnelleren Veralten von Wissen und der Veralterung der Gesellschaft, kommt neben der Erstausbildung der Weiterbildung ein immer größerer Stellenwert zu, um die Ziele Konkurrenzfähigkeit und Integration zu erreichen.

Beschäftigte müssen aufgrund des ständigen Wandels der Arbeitstechniken und Organisationsformen fachlich, zeitlich und örtlich immer flexibler sein; dafür ist eine qualitativ hochwertige Erstausbildung und kontinuierliche Weiterbildung unabdingbar. Wissen und Qualifikation der einzelnen Gesellschaftsmitglieder veraltet immer schneller. Der kontinuierliche Erwerb von neuem Wissen und zusätzlichen Qualifikationen wird daher immer öfter notwendig.

Die demographische Entwicklung führt dazu, dass die Innovationsfähigkeit von Unternehmen immer weniger nur durch qualifizierte Nachwuchskräfte gesichert werden kann. Personalaustausch allein wird für die Erneuerung des Wissens in Unternehmen keine nachhaltige Strategie sein. Die Erneuerung wird zunehmend von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern getragen werden müssen. Dafür ist lebenslanges Lernen unverzichtbar.

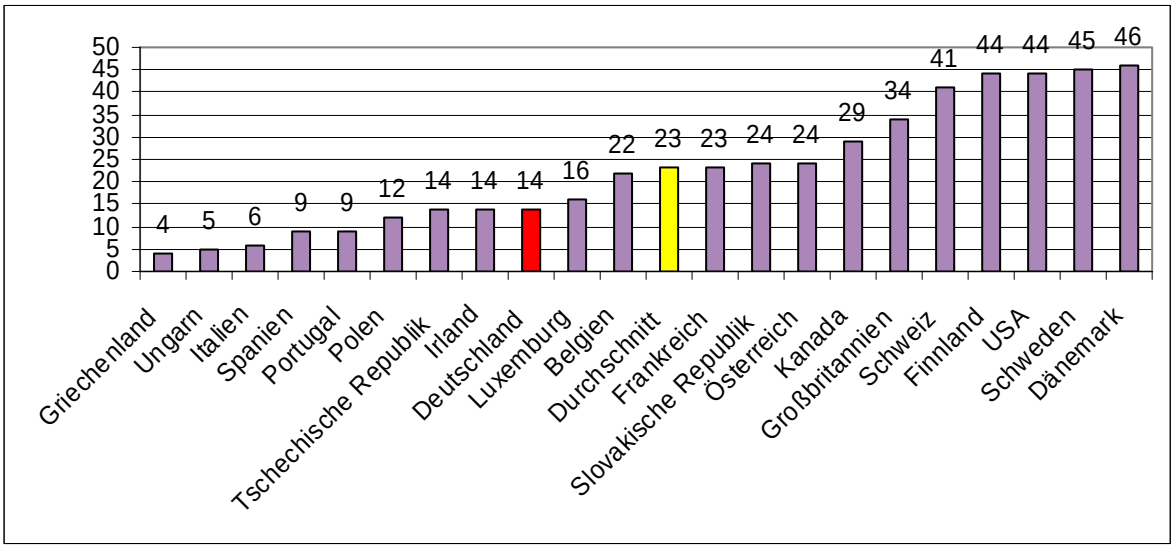
Der anstehende Fachkräftemangel kann dadurch verringert werden, dass Menschen, die bisher wenig am Bildungs- und Arbeitsleben teilhaben, integriert und qualifiziert werden (z. B. Zuwanderer). Nicht zuletzt ist die Teilhabe am Strukturwandel und am Zusammenleben in einer Gesellschaft von der Fähigkeit des Einzelnen abhängig, sich aktiv einzubringen.

Soweit zu den Begründungen für die wachsende Bedeutung von lebenslangem Lernen und Weiterbildung. Wie aber sieht es in der Realität aus? Wie ist die Teilnahme an Weiterbildung in Deutschland verteilt? Welche Konsequenzen haben zu geringe Investitionen in Weiterbil-

dung und lebenslanges Lernen? Was sind die Gründe für geringe Investitionen und welche Rolle spielt die Finanzierung?

2. Teilnahme an Weiterbildung in Deutschland.

Ein Blick auf OECD-Zahlen[1] zeigt, dass 2003 nur 14 % der Beschäftigten in Deutschland an einer für ihre Arbeit relevanten Weiterbildung teilnahmen; das liegt deutlich unter dem Durchschnitt der OECD-Länder von 23 %. Fünf Länder haben eine Weiterbildungsquote von über 40 %. Darunter sind Dänemark (Spitzenreiter mit 46 %), Schweden, USA, Finnland und die Schweiz. Am schlechtesten schneiden Griechenland, Ungarn, Italien, Spanien und Portugal ab, bei denen die Weiterbildungsraten unter 10 % liegen (Grafik 1).



Quelle: OECD (2005)

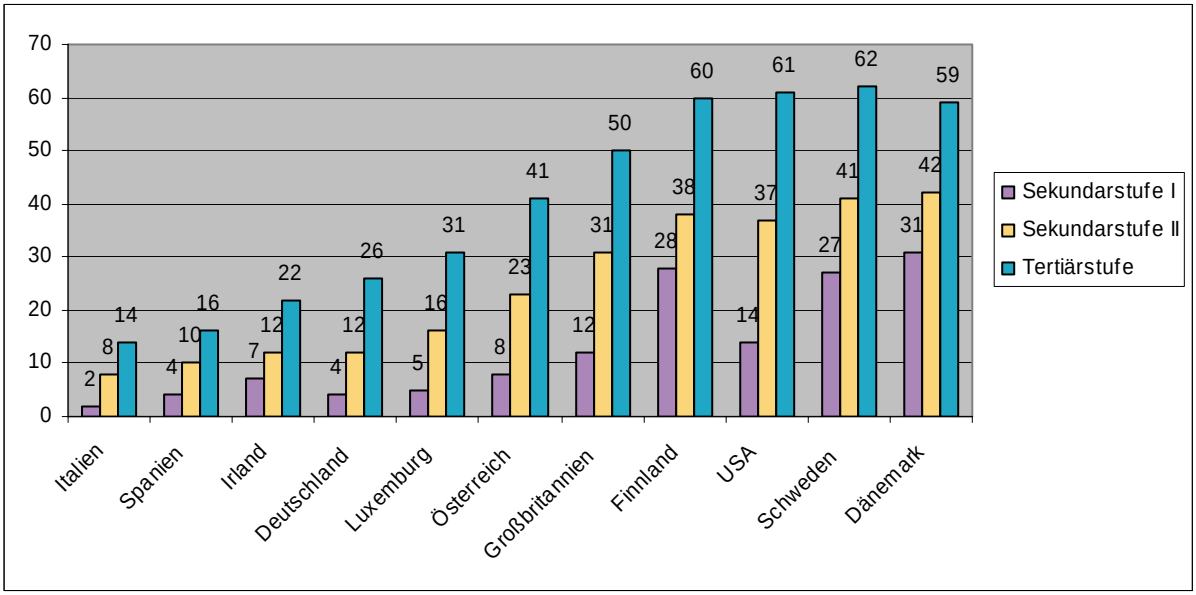
Grafik 1: Weiterbildungsrate der Beschäftigten im Alter von 25 bis 64 Jahren (2003)

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung zeigt, dass in Deutschland Frauen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, genauso häufig an Weiterbildung teilnehmen wie erwerbstätige Männer. Dagegen ist eine Abhängigkeit der Häufigkeit der Teilnahme vom Level der Erstausbildung zu beobachten. Die Teilnahme ist umso geringer, je niedriger der Ausbildungsstand ist. Wie an Grafik 2 zu erkennen ist, bilden sich insbesondere Menschen mit einer tertiären Ausbildung weiter. Das gilt für alle OECD-Länder, auch für die in Grafik 2 nicht aufgeführten. In Deutschland nehmen nur 4 % der Beschäftigten mit einem Abschluss der Sekundarstufe I an einer Weiterbildung teil, gegenüber 12 % mit einem Abschluss der Se-

[1] OECD, Education at a Glance 2005.

kundarstufe II und 26 % mit einem Abschluss der Tertiärstufe bzw. mit einem Hochschulabschluss.

Nach den Ergebnissen der OECD nimmt in Deutschland die Altersgruppe der 55- bis 64-jährigen mit 9 % seltener an Weiterbildung teil als jüngere Arbeitnehmer. Die Altersgruppen 25 bis 34 Jahre und 35 bis 44 Jahre weisen eine Quote von jeweils 16 % aus, die Altersgruppe 45 bis 54 von 14 %. Arbeitslose nehmen seltener als beschäftigte Personen an einer Weiterbildung teil (10 % im Vergleich zu 15 %). Diejenigen Arbeitslosen, die sich weiterbilden, wenden aber mit durchschnittlich 303 Stunden fast fünfmal soviel Zeit dafür auf wie Beschäftigte.



Quelle: OECD (2005)

Grafik 2: Weiterbildungsrate in % der Beschäftigten im Alter von 25 bis 64 Jahren nach Erstausbildungslevel (2003, Auswahl)

Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) eingesetzte *Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens* hat insbesondere bei Bildungsabbrechern (Schul-, Ausbildungs- und Studienabbrecher), Älteren (50 bis 64 Jahre), Zuwanderern, Frauen mit Kindern und Personen mit geringem Sparvermögen eine geringe Beteiligungsquote festgestellt.

3. Konsequenzen geringer Investitionen in lebenslanges Lernen.

Geringe Investitionen in lebenslanges Lernen haben Konsequenzen für die Volkswirtschaft als Ganzes, aber auch für die einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Unternehmen und die Sozial- und Bildungspolitik.[2]

Volkswirtschaft.

Bildung ist Investition in Humankapital, also in die Fähigkeiten und Fertigkeiten, sowie das Wissen, das in Personen verkörpert ist, und das durch Ausbildung, Weiterbildung und Erfahrung erworben werden kann. Humankapital ist von hoher Bedeutung für wissensbasierte Innovationen, die wichtige Anstöße für das Wachstum einer Volkswirtschaft geben. Dabei wird hoch qualifiziertes Humankapital zum einen für die Generierung von Innovationen benötigt und zum anderen für die Anwendung der innovativen Produkte, Verfahren, Arbeits- und Organisationsformen. Außerdem produzieren hoch qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen höheren Pro-Kopf-Output, so dass das gesamtwirtschaftliche Einkommen mindestens konstant gehalten werden kann. Zu geringe Investitionen in Weiterbildung führen demnach zu einem Absinken des Wachstumspotenzials.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Für Personen, die nicht genügend in ihre Weiterbildung investieren, ergeben sich individuelle Beschäftigungsrisiken. Es besteht die Gefahr dauerhafter Arbeitslosigkeit und von Einkommenseinbußen.

Unternehmen.

Für Unternehmen in einer wissensbasierten Gesellschaft besteht bei zu geringen Investitionen in Weiterbildung die Gefahr, nicht alle Potenziale und Anpassungschancen ihrer Arbeitskräfte zu nutzen und so ihre Produktivität und ihr Wachstum zu hemmen.

Aus empirischer Sicht spielt die Größe des Unternehmens bei der Weiterbildungsbeteiligung eine Rolle. Je kleiner ein Unternehmen ist, desto wahrscheinlicher ist die Nichtteilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen.[3]

Sozial- und Bildungspolitik.

Eine geringe Beteiligung an Aus- und Weiterbildung kann dauerhafte soziale Ungleichheit zur Folge haben. Potenziale werden nicht genutzt. Es besteht zudem die Gefahr, dass mittels

---

[2] Vgl. hierzu und zum Folgenden Expertenkommission (2004).

[3] Vgl. BMBF Berichtssystem Weiterbildung IX (2006).

Transfers der Sozialpolitik Versäumnisse der Bildungspolitik ausgeglichen werden müssen. Hohe soziale Ungleichheit ist ein individuelles und ein gesellschaftliches Problem.

4. Gründe für geringe Investitionen in lebenslanges Lernen.

Die geringe Weiterbildungsbeteiligung der oben genannten Gruppen hat bei verschiedenen Akteuren (Individuum, Unternehmen) verschiedene Ursachen.[4] Für Individuen, also (potenzielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, spielen folgende Gründe eine Rolle:

- geringe Bildungsmotivation,
- Unsicherheiten über die Verwertbarkeit von Bildungsabschlüssen im Beschäftigungssystem,
- geringe allgemeine und berufliche Qualifikation,
- geringe Beschäftigungsquote,
- unzureichende Rendite wegen der geringen Restlaufzeit der Erwerbstätigkeit,
- Betreuung von Kindern und anderen Familienmitgliedern
- Finanzierung.

Insbesondere den von der *Expertenkommission Lebenslangen Lernens* identifizierten Gruppen mit geringer Weiterbildungsaktivität (Bildungsabbrecher, Ältere, Zuwanderer, Frauen mit Kindern und Personen mit geringem Sparvermögen) fehlen oftmals die finanziellen Mittel für Gebühren, Lernmittel, Lebenshaltung und Nebenkosten (z. B. Kinderbetreuung). Bei Älteren spielt die derzeit noch geringe Lebensarbeitszeit eine Rolle. Die „Restarbeitszeit“ ist oftmals nicht lang genug, dass sich die Investition in Weiterbildung amortisiert. Die geringe Beteiligungsquote von Älteren ist insbesondere vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung kritisch zu sehen.

Im Jahr 2050 werden in Deutschland über 10 Millionen weniger Menschen im Alter zwischen 20 und 65 Jahren leben als heute.[5] Das entspricht einem Rückgang von 20 % innerhalb weniger Jahrzehnte. Der prozentuale Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter ist damit

---

[4] Vgl. hierzu und zum folgenden Expertenkommission (2004).

[5] Den Berechnungen liegen folgende Annahmen zugrunde:
1. Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung von heute 74,8 Jahren (Männer) bzw. 80,8 Jahren (Frauen) auf 81,1 Jahren (Männer) bzw. 86,6 Jahren (Frauen) im Jahr 2050.
2. Durchschnittliche Geburtenrate von 1,4 bis 2050. Um die gegenwärtige Bevölkerungszahl zu erhalten, müssten im Durchschnitt pro Elternpaar etwas mehr als 2 Kinder geboren werden.
3. Durchschnittlicher jährlicher Außenwanderungssaldo von 200.000 bis 2050. Der Außenwanderungssaldo betrug in den vergangenen 50 Jahren knapp 200.000 p. a.

(Quelle: Variante 5, 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung Stat. Bundesamt).

mehr als doppelt so hoch wie jener der Gesamtbevölkerung (Bevölkerungsrückgang 2001-2050 insgesamt: -8,9 %). Gleichzeitig steigt die Zahl der Menschen die 65 Jahre und älter sind von heute 14 Millionen auf über 22 Millionen (+57 %). Wenn auch der Qualifizierung älterer Arbeitskräfte von Seiten der Unternehmen derzeit noch keine zentrale Bedeutung beigemessen wird, so ist doch in der Zukunft mit einer Ausweitung der Personalentwicklungsmaßnahmen für diese Gruppe zu rechnen.[6]

Ein weiterer Grund für Unterinvestitionen resultiert daraus, dass Lernergebnisse nur zum Teil in Form von Abschlüssen sichtbar werden. Hinzu kommt, dass die Kosten sich genauer messen lassen als die Erträge. Erträge treten dagegen oft erst langfristig auf und lassen sich in vielen Fällen nicht genau der Weiterbildung zurechnen. Die Erträge aus einer Weiterbildung sind unsicher, während die Kosten sicher sind.

Aus Unternehmenssicht ist zu beachten, dass die Arbeitskräfte während einer Weiterbildung dem Arbeitsprozess nicht zur Verfügung stehen. Der einzelne Mitarbeiter hat in kleinen und mittelgroßen Unternehmen (KMU) eine relativ große Bedeutung. Sein temporärer Ausfall ist für KMU relevanter als für große Unternehmen. Für KMU lohnt es sich aufgrund von fehlenden Skalenerträgen nicht, Abteilungen für Weiterbildung zu haben. Sie haben demnach größenbedingte Nachteile bei der Informationsbeschaffung und –bewertung der am Markt angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen sowie auch bei der Bereitstellung von Maßnahmen.

Aus gesellschaftlicher Sicht gibt es eine besondere Ursache für Unterinvestitionen. Die Weiterbildungsaktivitäten liegen unter dem gesellschaftlich erwünschten Niveau, weil der individuelle, einzelwirtschaftliche Ertrag von Weiterbildung unter dem gesamtwirtschaftlichen Ertrag liegen kann. Nicht nur die Investoren in Bildung profitieren, sondern auch Dritte (Externalitäten).[7] So kann zum Beispiel das in einem Unternehmen produzierte Humankapital in einen anderes Unternehmen abwandern, bevor sich die Bildungsinvestition amortisiert hat. Die Rendite der durch den Arbeitgeber finanzierten Weiterbildungsinvestitionen fällt in diesem Fall dem Arbeitnehmer und dem „neuen“ Arbeitgeber zu.

5. Finanzierung des lebenslangen Lernens.

<u>Hohe soziale und private Erträge von Weiterbildungsinvestitionen.</u>

Da mit Bildungsinvestitionen hohe soziale (öffentliche) Erträge und die Herstellung von Chancengleichheit verbunden sind, wird die Bildungsfinanzierung auch als eine öffentliche Aufga-

[6] Vgl. BIBB-Referenz-Betriebs-System Nr. 28 (2005).

[7] Vgl. Klös/Plünnecke (2003).

be verstanden. Bildungsinvestitionen liefern aber auch hohe private Renditen.[8] Individuen profitieren durch höhere Einkommen und eine geringere Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu werden. Die Höhe der privaten Rendite steigt im Durchschnitt mit dem Ausbildungsstand. Unternehmen sind produktiver und innovativer, wenn sie in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren. Es ist zu prüfen, ob sich Private bzw. Unternehmen mehr als bisher an der Finanzierung beteiligen sollten. Diese Frage wird umso dringender, je größer die Mittelknappheit der öffentlichen Hand ist. Ein Grundgedanke könnte sein, dass diejenigen, die Erträge aus den Bildungsinvestitionen erzielen, auch an der Finanzierung beteiligt werden.

Ko-Finanzierung der Weiterbildung – Vorschläge der Expertenkommission.

Um eine Unterinvestition in lebenslanges Lernen zu vermeiden, sind geeignete Finanzierungsinstrumente notwendig.[9] Da mit den einzelnen Weiterbildungsmaßnahmen für das Unternehmen, das Individuum und den Staat unterschiedlich hohe Erträge verbunden sind, ist eine Ko-Finanzierung sinnvoll. Die *Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens* schlägt bei betrieblich erforderlichen Maßnahmen die Übernahme der Kosten durch das Unternehmen vor; in einigen Fällen wird das Individuum ergänzend einen Beitrag in Form von Freizeit leisten. Die öffentliche Hand solle sich auf Modellversuche, die Förderung spezieller Zielgruppen und die steuerliche Absetzbarkeit betrieblicher Weiterbildungskosten konzentrieren. Als Ergänzung dazu wären Weiterbildungskredite für Unternehmen und deren Weiterbildungsverbünde zu prüfen.

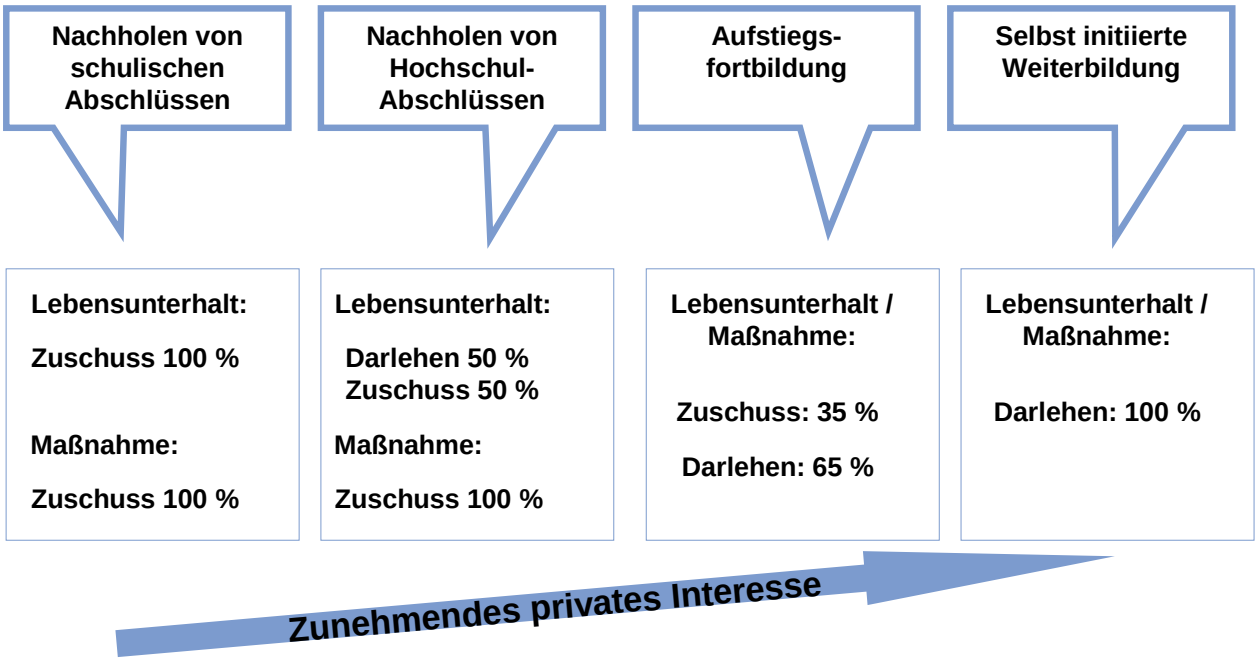
Nach Ansicht der *Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens* sollte sich bei Weiterbildungsmaßnahmen, die aus öffentlicher und privater Sicht sinnvoll sind, das Verhältnis von Zuschuss zu Darlehen nach der Höhe der privaten Rendite bemessen. Je höher die private Rendite bzw. das private Interesse sei, desto geringer solle der öffentlich finanzierte Zuschussanteil sein (Grafik 3). Der Beitrag der Individuen bestehe, falls ein Darlehen aufgenommen wird, in der Darlehensrückzahlung und in Form von aufgewendeter Freizeit oder entgangenem Verdienst. Unternehmen können Weiterbildungsmaßnahmen durch Rückkehroptionen und Sabbaticals unterstützen.

Für das Nachholen von Schulabschlüssen wird von der *Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens* die volle Bezuschussung von Lebensunterhalt und Maßnahmekosten (Gebühren, Lernmaterial) durch die öffentliche Hand vorgeschlagen (Erweiterung des BAföG für Schülerinnen und Schüler). Für das Nachholen von Hochschulabschlüssen solle

[8] Vgl. De la Fuente/Ciccione (2002), OECD (2001).

[9] Vgl. Expertenkommission (2004).

der staatliche Zuschuss 50 % des Lebensunterhalts und 100 % der Maßnahmekosten betragen (Erweiterung des BAföG für Studierende). Bei der Aufstiegsfortbildung, also der Teilnahme an Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen, beträgt der staatliche Zuschuss zu Lebensunterhalt und Maßnahme schon jetzt 35 % (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, AFBG, sog. „Meister-BAföG“).



Quelle: Expertenkommission (2004), eigene Überlegungen

Grafik 3: Finanzierung lebenslangen Lernens

Die *Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens* schlägt vor, die bereits existierenden Fördermaßnahmen BAföG und AFBG in einem Bildungsförderungsgesetz zusammen zu fassen und durch eine erweiterte Förderung für das Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse über BAföG hinaus zu ergänzen. Zur (teilweisen) Finanzierung sollen die Mittel des Familienleistungsausgleichs für Lernerinnen und Lerner von 18 bis 27 Jahren verwendet werden. Als weitere Inhalte des Bildungsförderungsgesetzes werden bundesweit einheitliche Rahmenbedingungen für Beratung, Bildungsprofiling, Zertifizierung von Bildungsträgern, Qualitätsstandards der Angebote sowie die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen[10] vorgeschlagen. Die Förderungen nach dem Sozialgesetz-

[10] Formale Bildung = Bildung in Schulen, Berufschulen, Hochschulen und anderen formalen Bildungsinstitutionen.

Non-formale Bildung = alle organisierten und nachhaltigen Bildungsaktivitäten, die nicht unter die formale Bildung fallen, z. B. Teilnahme an Seminaren Informelle Bildung = nicht organisierte und nicht

buch III (SGB III) für die Weiterbildung von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit Bedrohten sollen nach dem Vorschlag der Kommission nicht im Bildungsförderungsgesetz aufgehen. Aufgenommen werden solle aber die Berufsausbildungsbeihilfe nach SGB III für Auszubildende, die nicht mehr bei ihren Eltern wohnen können, weil z. B. der Ausbildungsbetrieb zu weit entfernt ist. Die Regelung sämtlicher Finanzierungsmöglichkeiten für lebenslanges Lernen mit Beteiligung der öffentlichen Hand in nur zwei Gesetzen erhöht die Transparenz der Förderung.

Ob die Förderung unbedingt in einem Gesetz geregelt werden muss, ist allerdings nicht unbedingt zu bejahen. Schnelle Reaktionen auf veränderte Rahmenbedingungen sind dann in der Regel nicht möglich. Alternative könnte das bereits beim Bildungskredit praktizierte Verfahren sein, bei dem die Förderbestimmungen in einer Richtlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung festgehalten sind. [11]

Ergänzungsvorschlag zur Finanzierung legenslangen Lernens.

Ein Ergänzungsvorschlag zu den Überlegungen der Expertenkommission ist das Angebot eines 100 %igen Darlehens völlig ohne Zuschussanteil der öffentlichen Hand für selbst initiierte Weiterbildung (Grafik 5). Damit wird dem Gedanken Rechnung getragen, dass Individuen, also (potenzielle) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, eigenverantwortlich Investitionen in ihr Humankapital tätigen. Bei einer Teilzeitweiterbildung dürfte die Finanzierung kein Problem sein, da sie entweder aus dem Einkommen oder einem zusätzlichen Bankkredit gegen Einkommensabtretung darstellbar ist. Sofern die Weiterbildung aber in Vollzeit durchgeführt wird und auch kein beleihbares Vermögen vorhanden ist, dürfte ein Besicherungsproblem auftreten, da Humankapital nicht beleihbar ist. Ein solches Darlehen müsste also ohne die Stellung von Sicherheiten, allein aufgrund der persönlichen Kreditwürdigkeit zur Verfügung stehen. Da allein der Zugang zur Finanzierung schon eine Förderung darstellt, erscheint eine Verbilligung des Zinssatzes wie bei BAföG und Bildungskredit nicht unbedingt erforderlich.

Mit diesem Darlehen finanzierte Weiterbildungsmaßnahmen könnten zum Beispiel

- eine Zweitausbildung,
- MBA,

nachhaltige Bildung, z. B. Lesen von Fachliteratur (bewusst) oder als Ergebnis der täglichen Arbeit (unbewusst).

[11] http://www.bva.bund.de/imperia/md/content/abteilungen/abteilungiv2/31.pdf

- Zweit-, Ergänzungs-, Zusatz- und Aufbaustudiengänge (in Ergänzung zur Förderung mittels Bildungskredit),
- Graduiertenstudiengänge,
- die Aktualisierung des Fachwissens oder
- die selbst initiierte Umschulung sein.

Weitere Aufgaben der öffentlichen Hand.

Neben der Finanzierung ist auch das Sparen für die Aus- und Weiterbildung ein Feld für Aktivitäten der öffentlichen Hand. Im Koalitionsvertrag CDU, CSU, SPD vom 11.11.2005 wird die (haushaltsneutrale) Novellierung des Vermögensbildungsgesetzes angekündigt. Damit soll eine Bildungssparzulage ermöglicht werden. Sie kann die bereits bestehenden Angebote von einigen Banken und Sparkassen für ein Bildungssparen bis zum Beginn des Studiums ergänzen. Im Studium kann das Ersparte aufgebraucht werden und bei Bedarf ergänzend ein Kredit in Anspruch genommen werden.

Außerdem gehört die Grundversorgung bei der Finanzierung der allgemeinen, politischen und kulturellen Bildung zu den öffentlichen Aufgaben (z. B. Sprachkurse der Volkshochschulen). Der Beitrag der Unternehmen besteht bei der allgemeinen Bildung in der Bereitstellung von Bildungsurlaub. Die Individuen übernehmen die anfallenden Gebühren.

Einstellungen der Individuen zum lebenslangen Lernen.

Nach einer Eurobarometer-Sonderumfrage zum lebenslangen Lernen durch CEDEFOP[12] mit Unterstützung der Generaldirektion Bildung und Kultur im Jahr 2003 sind die Bürgerinnen und Bürger der EU der Meinung, dass lebenslanges Lernen wichtig ist.[13] Der Aussage „Lebenslanges Lernen ist überhaupt nicht wichtig“ stimmten 95,3 % der deutschen Befragten nicht zu (EU15-Durchschnitt 87,9 %). Allerdings ist ein eindeutiger Zusammenhang zwischen einer positiven Einstellung zum lebenslangen Lernen und einer tatsächlichen Teilnahme nicht zu erkennen. In der Bereitschaft, die Kosten für Aus- und Weiterbildung zu übernehmen, sind die Befragten geteilt. Der Anteil der Bürgerinnen und Bürger, der bereit ist, einen Teil oder die gesamten Kosten zu tragen, ist nahezu genauso hoch wie der Anteil, der nicht

[12] **C**entre **E**uropéen pour le **Dé**veloppement de la **Fo**rmation **P**rofessionelle bzw. European Centre for the Development of Vocational Training bzw. Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung. Das CEDEFOP ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für Fragen der beruflichen Bildung und stellt Informationen und Analysen zu Berufsbildungssystemen sowie Politik, Forschung und Praxis bereit.

[13] Vgl. CEDEFOP, Chisholm (2005).

dazu bereit ist. Es ist also noch Überzeugungsarbeit zu leisten, zum einen dahingehend, dass die Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten verstärkt wird und zum anderen, dass eine Beteiligung aller Akteure an der Finanzierung notwendig ist. Hier ist zu vermuten, dass geeignete Finanzierungsinstrumente die Bereitschaft zur Beteiligung an Weiterbildung und die Möglichkeiten der Kostenübernahme erhöhen.

Eine Teil- oder Komplettübernahme der Kosten ist für die befragten EU-Bürger am ehesten für die Verbesserung des Privatlebens (51,4 %), eine Verbesserung der Berufs- und Karrieremöglichkeiten (48,2 %) und den Erwerb eines Befähigungsnachweises (48,1 %) denkbar. Die Bereitschaft zur Übernahme der gesamten Kosten einer Aus- und Weiterbildung besteht am häufigsten für die Vorbereitung der Selbstständigkeit (23 %), gefolgt von der Ermöglichung eines besseren Privatlebens (21,8 %) und des Lernens für ein Hobby (21,5 %). Am ehesten nichts zahlen würden die Bürgerinnen und Bürger für die Vorbereitung auf den Ruhestand (50,9 %), für eine Beförderung (48,7 %) und für eine Gehaltserhöhung (47,4 %).

6. Zusammenfassung.

Die Europäische Union soll bis 2010 nach den „Lissabon-Zielen“ der „wettbewerbsfähigste und dynamischste wissensbasierte Wirtschaftsraum der Welt“ sein. Dadurch sollen ein hohes Wirtschaftswachstum, mehr und bessere Arbeitsplätze und ein hoher sozialer Zusammenhalt erzielt werden. Die Modernisierung der Bildungssysteme ist ein wichtiger Bestandteil der Maßnahmen zum Erreichen dieser Ziele.

Der Humankapitalbestand in Deutschland ist gemessen an der durchschnittlichen Anzahl an Jahren in formaler Bildung hoch. Nach Informationen der OECD (2005) liegt Deutschland über dem Durchschnitt der Länder gleichauf mit Luxemburg, übertroffen nur von Norwegen, den USA und Dänemark. Die fortschreitende Wissensbasierung der Arbeit, das gleichzeitig immer schnellere Veralten von Wissen, der demographische Wandel und die ehrgeizigen Lissabon-Ziele machen weitere Investitionen in die Quantität und vor allem die Qualität der Aus- und Weiterbildung notwendig. Dabei ist es wichtig, dass Individuen, die bisher wenig an lebenslangem Lernen teilnehmen, integriert werden. Insbesondere die Bildungspotenziale von Bildungsabbrechern, Frauen mit Kindern, Älteren und Personen mit geringem Sparvermögen sollten gehoben werden.

Um diese ehrgeizigen Ziele zu erreichen und die dazu dringend notwendigen Maßnahmen ergreifen zu können, sind massive Investitionen in Aus- und Weiterbildung notwendig. Die Finanzierung dieser Investitionen kann nur durch die gesamte Gesellschaft dargestellt werden. Beiträge des Staates, der Unternehmen und nicht zuletzt der einzelnen Gesellschaftsmitglieder sind dringend erforderlich. Wichtig für die Durchführung von Bildungsinvestitionen

wird der Zugang zu geeigneten Finanzierungsinstrumenten sein, die insbesondere Unternehmen und (potenziellen) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine noch stärkere Beteiligung ermöglichen.

Ansprechpartnerin: Anja Schmidt-Boch (069) 7431 – 3307

Literatur.

BIBB Referenz-Betriebs-System Information Nr. 28, Betriebliche Weiterbildung älterer Beschäftigter (2005).

BMBF Berichtssystem Weiterbildung IX, Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Verfasser: Kuwan, H. (HK); Bilger, F. (Infratest); Gnahs, D. (DIE) und Seidel, S. (IES) (2006).

CEDEFOP/ L. Chisholm (Hrsg.), Lebenslanges Lernen: Die Einstellungen der Bürger in Nahaufnahme (2005).

De la Fuente, A. und A. Ciccione, Das Humankapital in der wissensbasierten globalen Wirtschaft, Abschlussbericht, Europäische Kommission Generaldirektion Beschäftigung und Soziales (2002), http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/jul/report_final.pdf.

Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft (2004), http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_lll.pdf.

Klös, H.-P und A. Plünnecke, Bildung in Deutschland: eine bildungsökonomische Einordnung. In: Klös, H.-P. und R. Weiß (2003), Bildungs-Benchmarking Deutschland - Was macht ein effizientes Bildungssystem aus?

OECD Economics Department: Investment in human capital through post-compulsory education and training (2001), http://www.oecd.org/dataoecd/3/50/2727144.pdf.

OECD, Education at a Glance 2005, Indicator C 6.