

»» Ungleiche Weiterbildungsbeteiligung – vor allem nach dem Bildungsniveau

Nr. 153, 12. Januar 2017

Autor: Dr. Arne Leifels, Telefon 069 7431-4861, research@kfw.de

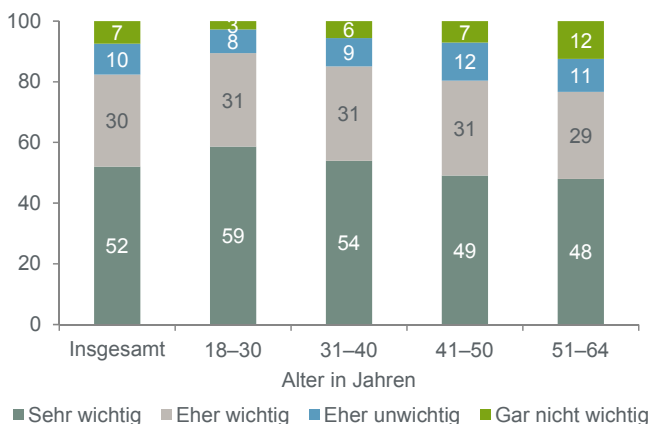
Die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens ist einer großen Bevölkerungsmehrheit bewusst. Und immerhin ein Drittel der Erwerbspersonen hat sich im letzten Jahr beruflich weitergebildet, wie eine aktuelle Erhebung von KfW Research zeigt. Besonders ausgeprägt ist dabei das Motiv, den Anschluss an neue Entwicklungen zu halten. Doch hinter der allgemeinen Weiterbildungquote verbergen sich einige Probleme.

Grundsätzlich messen zwar fast alle Teilnehmer ihrer absolvierten Weiterbildung einen gewissen Nutzen bei. Für viele dürfte der Qualifikationseffekt dennoch vergleichsweise klein sein. Denn ein großer Teil der ca. 16 Mio. Weiterbildungsteilnehmer belegt nur kurze Veranstaltungen und investiert pro Jahr nur einige Stunden in Weiterbildung. Substanzielle Weiterbildungen mit allgemein gültigen Bildungsabschlüssen sind entsprechend selten.

Die Weiterbildungsbeteiligung ist zudem in der Bevölkerung nicht gleichmäßig, sondern stark vom bereits vorhandenen Bildungsniveau abhängig: Akademiker und Meister bilden sich häufig und regelmäßig weiter, bei Geringqualifizierten ist berufliche Weiterbildung (trotz offensichtlichen Bedarfs) die Ausnahme. Es gibt einen „Matthäus-Effekt“ in der Weiterbildung – wer hat, dem wird gegeben.

Grafik 1: Lebenslanges Lernen für die große Mehrheit wichtig

Subjektive Einschätzung der Bedeutung regelmäßiger beruflicher Weiterbildung im eigenen Tätigkeitsfeld, bezogen auf die Erwerbsbevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren. Angaben in Prozent.



Quelle: KfW Research

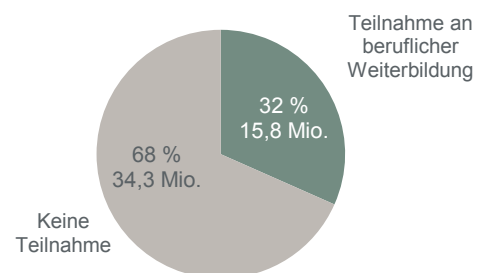
Vier Fünftel finden regelmäßige Weiterbildung wichtig, ein Drittel hat sich 2015 weitergebildet

Der wirtschaftliche Strukturwandel verändert laufend die Anforderungen der Arbeitswelt, sodass die berufliche Bildung immer seltener mit einem in jungen Jahren erworbenen Abschluss beendet ist. Die Bedeutung des „lebenslangen Lernens“ ist mittlerweile gesellschaftlich verankert. Dies zeigt eine aktuelle Erhebung von KfW Research zur beruflichen Weiterbildung (Box S. 5). Gut die Hälfte (52 %) der deutschen Erwerbsbevölkerung hält kontinuierliche berufliche Weiterbildung für „sehr wichtig“, weitere 30 % bezeichnen sie als „wichtig“. Dabei zeigen sich Unterschiede zwischen den Generationen: jüngere Menschen messen dem lebenslangen Lernen größere Bedeutung bei (Grafik 1).

Die Einstellung, dass kontinuierliche Berufsbildung notwendig ist, ist eine wichtige Voraussetzung für die tatsächliche Weiterbildungsteilnahme. Im Jahr 2015 hat ca. ein Drittel (32 %) der Erwerbsbevölkerung an mindestens einer beruflichen Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen, z. B. an Kursen, Fachvorträgen, Umschulungen, Meisterlehrgängen oder berufsbegleitenden Studiengängen. Das sind knapp 16 Mio. der 50 Mio. Menschen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren (Grafik 2).¹

Grafik 2: Berufliche Weiterbildungsbeteiligung: 32 %

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2015, bezogen auf die Erwerbsbevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren.



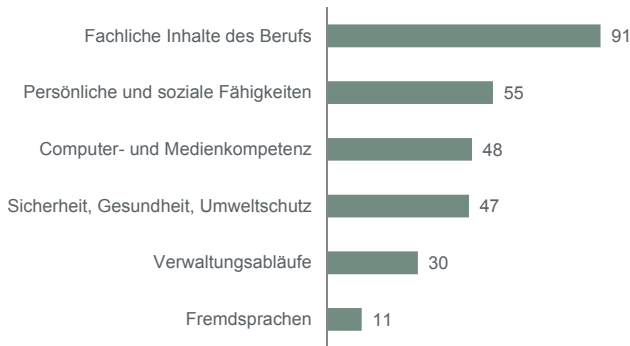
Quelle: KfW Research

Wehrbildungsinhalte: Fachthemen und Soft Skills

Der Weiterbildungsbereich ist kein einheitliches System, sondern ein weites Feld, das von großer Heterogenität der Anbieter, Veranstaltungen und Lernformen geprägt ist.² Die Inhalte sind ebenfalls breit gestreut, es werden jedoch fast immer fachliche Inhalte des jeweiligen Berufs vermittelt. Dies trifft auf 90 % aller Weiterbildungsteilnehmer im vergangenen Jahr zu. Ebenfalls direkten Bezug zur täglichen Arbeit haben Schulungen zu Verwaltungsabläufen, die von 30 % absolviert wurden (Grafik 3).

Grafik 3: Fachliche Inhalte dominieren

Inhalte von beruflichen Weiterbildungsaktivitäten, bezogen auf Teilnehmer im Jahr 2015. Mehrfachnennungen möglich. Angaben in Prozent.



Quelle: KfW Research.

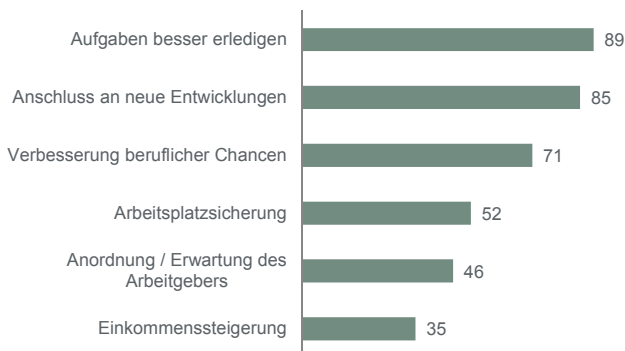
Doch auch „Soft Skills“ spielen eine große Rolle, gut die Hälfte der Weiterbildungsteilnehmer (55 %) hat nach eigener Auskunft persönliche oder soziale Kompetenzen erworben. Der Einzug technischer Neuerungen und neuer Kommunikationsmittel geht mit entsprechenden Weiterbildungsveranstaltungen einher: 48 % haben Computer- /Medienkompetenzen erworben. Ebenso häufig sind Sicherheits-, Umwelt- und Gesundheitsthemen. Trotz fortschreitender Internationalisierung der Arbeitswelt werden Sprachkurse vergleichsweise selten mit beruflichem Bezug belegt. Nur 11 % der Weiterbildungsteilnehmer geben an, Fremdsprachen als berufliche Weiterbildung gelernt zu haben.

We Weiterbildungsmotivation: auf dem Laufenden bleiben

Befragt man die Weiterbildungsteilnehmer nach ihren Motiven, zeigt sich die Bedeutung der veränderlichen Anforderungen in der Berufswelt. Denn das Motiv, „den Anschluss an neue Entwicklungen nicht zu verlieren“ ist für 85 % von Bedeutung (Grafik 4). Nur der allgemeine Teilnahmegrund „bessere Erledigung beruflicher Aufgaben“ wird noch etwas häufiger genannt (89 %). Das Bestreben, auf dem neuesten Stand zu bleiben, zielt besonders auf Karriereaspekte und Beschäftigungssicherheit: 71 % der Teilnehmer wollen mit Weiterbildung ihre beruflichen Chancen verbessern, 52 %

Grafik 4: Eigenmotivation steht im Vordergrund

Gründe für berufliche Weiterbildung, bezogen auf Teilnehmer im Jahr 2015. Mehrfachnennungen möglich. Angaben in Prozent.



Quelle: KfW Research.

geht es um die Sicherung ihres Arbeitsplatzes. Weitaus seltener sind Einkommenssteigerungen unmittelbarer Teilnahmegrund (35 %). Abgesehen von der individuellen Motivation, die eindeutig im Vordergrund steht, verweist knapp jeder zweite Teilnehmer (46 %) auf vom Arbeitgeber angeordnete (oder zumindest erwartete) Weiterbildung.

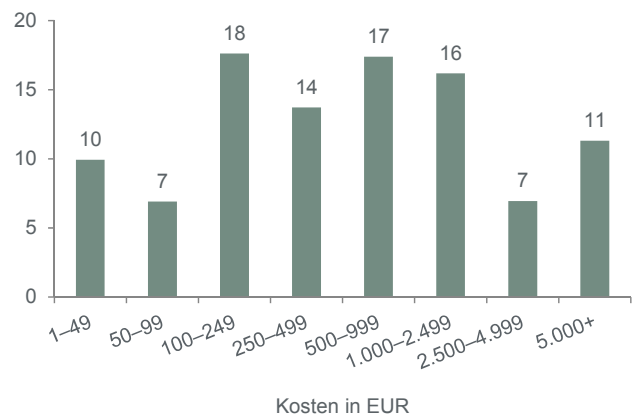
Mehrheit der Teilnehmer ohne private Kosten – doch einige investieren sehr viel

Bei der Mehrheit der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung (61 %) sind im Jahr 2015 keine eigenen Kosten angefallen. Denn der Großteil der Weiterbildungsveranstaltungen in Deutschland ist betrieblich organisiert bzw. finanziert.³ Unter den abhängig Beschäftigten haben 70 % offenbar ausschließlich arbeitgeberfinanzierte Veranstaltungen besucht und somit keine privaten Kosten getragen. Selbstständige haben hingegen mit Abstand am häufigsten eigene Weiterbildungskosten (89 %).⁴

Bei den 39 % der Weiterbildungsteilnehmer mit eigenen Kosten sind im Median ca. 500 EUR angefallen, z. B. durch Teilnahme-/Prüfungsgebühren, Fahrten und Lehrbücher. Ein Drittel hatte vergleichsweise geringe Kosten von unter 250 EUR (Grafik 5). Ein anderes Drittel hat jedoch über 1.000 EUR für berufliche Weiterbildung ausgegeben – ein Meisterlehrgang kostet beispielsweise mehrere Tausend Euro (und geht zudem oft mit zeitweisen Verdienstaussfällen einher). Bei Weiterbildungsteilnehmern mit privaten Kosten spielen grundsätzlich Karriereaspekte für die Teilnahmemotivation eine größere Rolle: Sie streben häufiger die Verbesserung ihrer beruflichen Chancen und Einkommen an. Mit steigenden Kosten nehmen diese Teilnahme Gründe zu, während andere Gründe seltener werden – von teuren privaten Bildungsinvestitionen wird erwartet, dass sie sich später auszahlen.

Grafik 5: Ein Drittel investiert vierstellig in Weiterbildung

Verteilung der selbst getragenen Weiterbildungskosten (Anteile in Prozent). Bezogen auf Weiterbildungsteilnehmer im Jahr 2015 mit eigenen Kosten (39 % aller Teilnehmer).



Quelle: KfW Research.

Box 1: Finanzielle Förderung beruflicher Weiterbildung

Die Finanzierung der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung wird auf verschiedene Weise staatlich unterstützt. Jährlich werden etwa 300.000 berufliche Weiterbildungsmaßnahmen von der Bundesagentur für Arbeit gefördert, in erster Linie für Arbeitslose und Geringqualifizierte. An Erwerbstätige mit niedrigem bis mittlerem Einkommen richtet sich die so genannte Bildungsprämie, bei der individuelle Weiterbildungskosten hälftig übernommen werden (bis zu einer Höhe von 500 EUR). Im Jahr 2014 haben gut 30.000 Beschäftigte dies in Anspruch genommen. Speziell für die Weiterbildung zum Meister/Fachwirt/Techniker gibt es das Aufstiegs-BAföG, eine Kombination aus Zuschuss und optionalem KfW-Darlehen mit jährlich 160.000 bis 170.000 Geförderten.

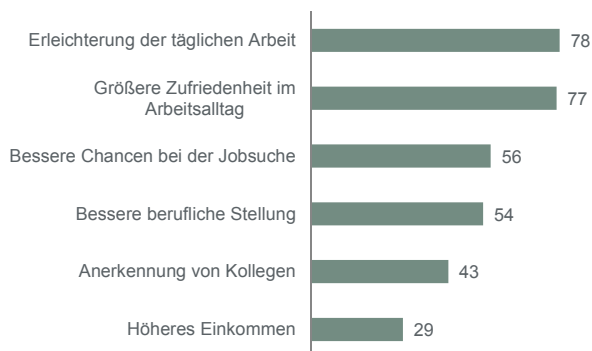
Wirkung von Weiterbildung

Inwiefern die Investition in Weiterbildung einen signifikanten Beitrag zur Anpassung und Aufwertung beruflicher Qualifikationen leistet, wird im Folgenden anhand von drei Faktoren betrachtet: 1. die subjektive Einschätzung der Weiterbildungsteilnehmer, 2. die in Weiterbildung verbrachte Zeit und 3. die Frage, ob Weiterbildungsveranstaltungen zu einer zertifizierten Zusatzqualifikation führen.

Die subjektive Bewertung der Weiterbildungsteilnehmer fällt insgesamt positiv aus. Fast alle sehen im Nachhinein einen Nutzen ihrer Weiterbildung; nur 4 % sind anderer Meinung.⁵ Der zentrale Nutzen bezieht sich auf den Arbeitsalltag: Mehr als drei Viertel stellen jeweils eine Erleichterung der täglichen Arbeit und größere Alltagszufriedenheit fest (Grafik 6). Doch auch langfristige „Karriereaspekte“ spielen eine Rolle: Jeweils gut die Hälfte sieht verbesserte Chancen bei der Jobsuche und eine bessere berufliche Stellung als Vorteil. Einkommenssteigerungen werden seltener als direkter Nutzen von Weiterbildung gesehen (30 %).

Grafik 6: Erleichterung des Arbeitsalltags als zentraler Weiterbildungsnutzen

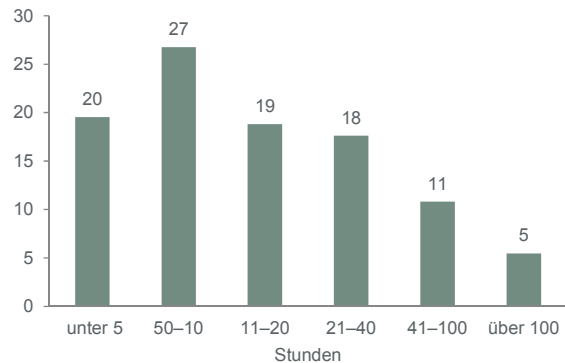
Subjektiver Nutzen der beruflichen Weiterbildung, bezogen auf Teilnehmer im Jahr 2015, die ihre Weiterbildungsaktivitäten insgesamt als nützlich bezeichnen (96 %). Mehrfachnennungen möglich. Angaben in Prozent.



Quelle: KfW Research.

Grafik 7: Kurze Weiterbildungsveranstaltungen überwiegen

Verteilung der Dauer beruflicher Weiterbildungsveranstaltungen im Jahr 2014 in Zeitstunden (Anteile in Prozent).



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Adult Education Survey 2014.

Insgesamt stimmt die subjektive Nutzeneinschätzung mit den ursprünglichen Teilnahmemotiven überein (s. o.).⁶ Wenn beispielsweise einer der Gründe für die Weiterbildung die bessere Erledigung beruflicher Aufgaben war, steigt häufig die Zufriedenheit im Arbeitsalltag. Wenn es um die Verbesserung beruflicher Chancen ging, dann besteht der Nutzen häufig in Karriereaspekten (Einkommen, berufliche Stellung, Jobsuche). Sowohl die Motive als auch der realisierte Nutzen unterscheiden sich deutlich nach dem Alter und nach dem Geschlecht der Teilnehmer. Jobchancen, Anerkennung, berufliche Position und Einkommenseffekte sind für jüngere besonders wichtig. Bei älteren steht das „Up-to-date-Bleiben“ im Zentrum, und sie profitieren häufiger durch Arbeitserleichterung und Zufriedenheit im Alltag. Frauen profitieren ebenfalls überdurchschnittlich durch größere Zufriedenheit im Beruf, Männer hingegen häufiger durch Karriereaspekte wie höhere berufliche Positionen und Einkommenssteigerungen.

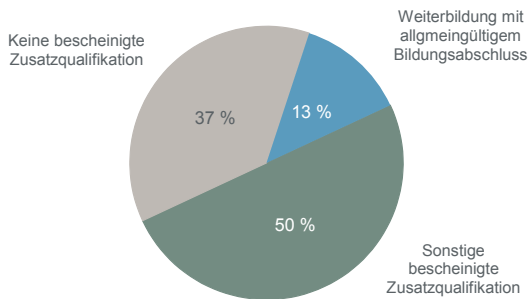
Die Hälfte investiert weniger als 20 Stunden im Jahr

Ein objektiver Indikator für den Bildungsertrag ist die Zeit, über die sich eine Veranstaltung erstreckt bzw. die eine Person insgesamt in Weiterbildung investiert. Etwa die Hälfte aller beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen dauert maximal 10 Unterrichtsstunden, ein Drittel erstreckt sich über 11 bis 40 Stunden. Nur bei 16 % der Veranstaltungen übersteigt die investierte Zeit eine Vollzeit-Arbeitswoche (Grafik 7).⁷ Dabei ist der Zeitaufwand für betriebliche Weiterbildung typischerweise geringer als für individuelle: Durchschnittlich werden für eine betriebliche Veranstaltungen 26 Stunden aufgewendet, für eine individuelle hingegen 75 Stunden.

Wegen des großen Anteils kurzer betrieblicher Weiterbildung umfasst die durchschnittliche berufliche Weiterbildungsveranstaltung nur 36 Stunden. Der durchschnittliche Weiterbildungsteilnehmer besucht innerhalb eines Jahres knapp zwei Veranstaltungen, die insgesamt etwas mehr als 50 Unterrichtsstunden umfassen. In diese Durchschnittswerte fließt allerdings eine geringe Zahl sehr umfangreicher Aktivitäten ein. Der Zeitaufwand ist deshalb im Median viel geringer: Die Hälfte der Teilnehmer verbringt im Jahr weniger als 20 Stunden in Weiterbildung.

Grafik 8: Weiterbildung führt selten zu Berufsabschlüssen

Durch Weiterbildung erworbene formale Qualifikation, bezogen auf Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2015. Mehrfachnennungen möglich. Angaben in Prozent.



Quelle: KfW Research.

Allgemeingültige Bildungszertifikate sind die Ausnahme

Ein weiterer Anhaltspunkt für den Gehalt und Nutzen von Weiterbildung ist, ob die Teilnehmer ein Zeugnis über die erworbenen Qualifikationen erhalten. Denn tendenziell trifft dies auf umfangreichere, substanziellere Weiterbildungen zu. Zudem sind Bildungszertifikate ein wertvoller Nachweis von Qualifikationen für den Arbeitsmarkt. Dies zeigt auch ein genauerer Blick auf die subjektive Nutzenbewertung: Bei Veranstaltungen mit qualifizierten Leistungsnachweisen fällt die Einschätzung der Teilnehmer besonders positiv aus.⁸

Im Jahr 2015 haben 37 % der Weiterbildungsteilnehmer keinerlei Bescheinigung oder Zeugnis über die erworbenen Qualifikationen erhalten (Grafik 8). Und unter den 63 % mit bescheinigter Weiterbildung kann ein großer Teil lediglich Teilnahmebestätigungen vorweisen. Dies gilt besonders für betriebliche Weiterbildungsveranstaltungen, deren Zertifikate in erster Linie innerhalb des Unternehmens wertvoll sind.

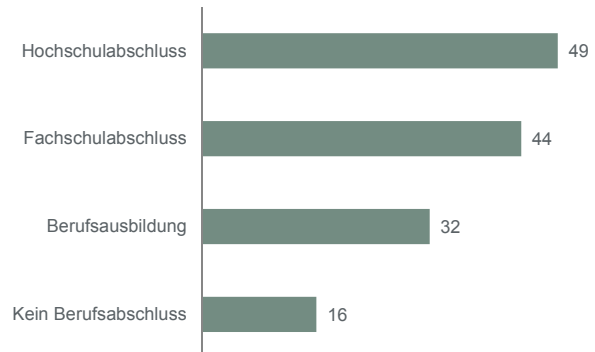
Die Minderheit der Weiterbildungsteilnehmer erwirbt Zusatzqualifikationen, die in einem allgemeingültigen Zeugnis dokumentiert werden. Hierzu zählen z. B. Kammerprüfungen, Volkshochschul-Zertifikate und berufsnotwendige Führerscheine. Besonders nützlich sind staatlich anerkannte Bildungsabschlüsse aus Umschulungen, Aufstiegsfortbildungen zum Meister/Techniker oder berufsbegleitenden Studiengängen, denn sie bedeuten normalerweise eine spürbare Aufwertung der formalen Berufsqualifikation. Dreizehn Prozent der Weiterbildungsteilnehmer (4 % der Erwerbsbevölkerung) haben Veranstaltungen besucht, die in einen solchen Bildungsabschluss münden.

Ungleiche Weiterbildungsbeteiligung – vor allem nach Bildungsniveau

Ein weiteres wesentliches Merkmal der Weiterbildung in Deutschland ist, dass die Teilnahme in der Bevölkerung keinesfalls gleichmäßig verbreitet ist, sondern von verschiedenen sozio-ökonomischen Faktoren abhängt. Das Bevölkerungsdrittel, das sich im Jahr 2015 weitergebildet hat, ist kein repräsentativer Querschnitt. Besonders deutlich ist der Zusammenhang der Weiterbildungsteilnahme mit dem bereits erreichten Bildungsstand – je höher der Berufsabschluss,

Grafik 9: Je höher der Abschluss, desto mehr Weiterbildung

Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2015 nach höchstem Berufsabschluss, bezogen auf die Erwerbsbevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren. Angaben in Prozent.



Quelle: KfW Research.

desto reger die Weiterbildungsbeteiligung. Dabei ergibt sich eine grobe Einteilung in drei Gruppen: Personen mit tertiärem Berufsabschluss bilden sich überdurchschnittlich häufig weiter. Hierzu gehören Hochschulabsolventen und auch Nicht-Akademiker mit einem Fachschulabschluss (Meister, Techniker). Fast jeder zweite (47 %) dieser bereits Hochqualifizierten hat sich im Jahr 2015 beruflich weitergebildet. Von den Personen mit mittlerer Berufsqualifikation, d. h. mit einem Ausbildungsabschluss, haben 32 % an beruflicher Weiterbildung teilgenommen. Das entspricht exakt dem Bevölkerungsdurchschnitt. Weit unterdurchschnittlich ist hingegen die Teilnahmequote der Geringqualifizierten (ohne beruflichen Abschluss) mit 16 % (Grafik 9).^{9,10}

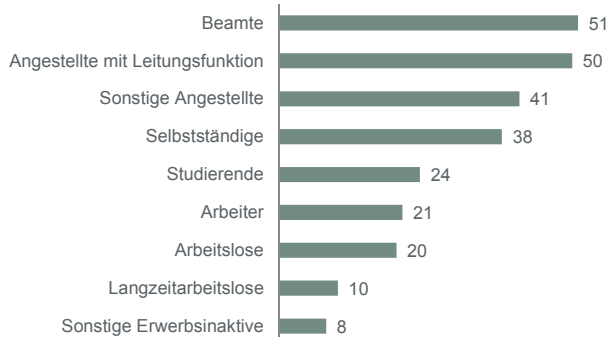
Die ungleiche Weiterbildungsbeteiligung nach dem Bildungsstand bedeutet, dass der Weiterbildungsbereich unter dem Strich nicht dazu beiträgt, Qualifikationsrückstände aus vorherigen Bildungsphasen zu verringern. Vielmehr öffnet sich die Bildungsschere im Verlauf des Erwerbslebens noch weiter. Auch das so genannte informelle Lernen wirkt diesem Problem nicht entgegen. Es handelt sich dabei um individuelle Lernaktivitäten außerhalb von Bildungsinstitutionen und Lehrplänen, z. B. Fachlektüre, Wissenssendungen in Fernsehen/Radio, Lernen von Kollegen oder Internetrecherchen. Informelles Lernen wird überwiegend von Menschen betrieben, die auch an institutionalisierter Weiterbildung teilnehmen, hat sich also bisher nicht als Ersatz erwiesen.¹¹

Beamte und Führungskräfte besonders weiterbildungsaktiv – Arbeitslose sind Schlusslicht

Die Abhängigkeit der Weiterbildungsteilnahme vom vorhandenen Berufsbildungsniveau geht mit erheblichen Unterschieden nach dem Erwerbsstatus einher. So hat sich unter den Beamten und leitenden Angestellten jeder zweite im Jahr 2015 beruflich weitergebildet – hier sind schließlich Hochqualifizierte überdurchschnittlich vertreten. Bei sonstigen Angestellten beträgt die Teilnahmequote 41 %, bei Arbeitern liegt sie mit nur 20 % weit darunter (Grafik 10).

Grafik 10: Mehr Weiterbildung bei höherem Erwerbsstatus

Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2015 nach Erwerbsstatusgruppen, bezogen auf die Erwerbsbevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren. Angaben in Prozent.



Quelle: KfW Research.

Trotz der großen Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung ist die Teilnahmequote der Selbstständigen mit 38 % genauso hoch wie die der abhängig Beschäftigten insgesamt. Hier zeigt sich die überdurchschnittliche Eigeninitiative von Unternehmern in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung. Arbeitslose nehmen weit unterdurchschnittlich an Weiterbildung teil (20 %), das gilt besonders für Langzeitarbeitslose (10 %). Die Weiterbildungsangebote der Arbeitsagenturen kompensieren den fehlenden Zugang zu betrieblicher Weiterbildung nicht.

Weiterbildung ist kein gesamtgesellschaftliches Phänomen

Wer sich im Jahr 2015 beruflich weitergebildet hat, plant dies normalerweise auch für 2016 (zu 82 %). Und umgekehrt haben Nicht-Teilnehmer selten entsprechende Pläne (24 %).¹² Bei 78 % der Erwerbsbevölkerung stimmen Weiterbildungsteilnahme und -planung im betrachteten Zweijahreszeitraum überein. Diese Erkenntnis ordnet die allgemeine Weiterbildungsquote von 32 % weiter ein: Es nimmt offenbar nicht etwa jedes Jahr ein anderes Bevölkerungsdrittel an Weiterbildung teil. Vielmehr deuten die Daten darauf hin, dass ein Teil der Erwerbsbevölkerung sich regelmäßig weiterbildet, während ein anderer, größerer Teil weit gehend außen vor bleibt. Geringqualifizierte und Arbeitslose sind darin überdurchschnittlich häufig vertreten.

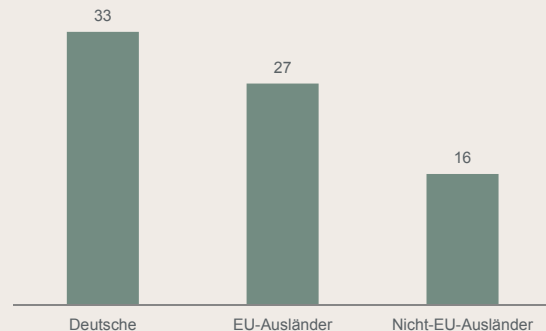
Box 2: Ausländer mit unterdurchschnittlicher Weiterbildungsquote

Die Weiterbildungsquote von Ausländern ist mit 22 % deutlich niedriger als in der deutschen Bevölkerung (34 %). Das gilt besonders für Nicht-EU-Bürger (Grafik Box). Zu einem großen Teil sind die Unterschiede zwischen Deutschen und Ausländern (sowie zwischen den verschiedenen Nationalitäten) mit dem beruflichen Bildungsniveau und dem Erwerbsstatus zu erklären. So ist der Anteil Geringqualifizierter in der ausländischen Bevölkerung größer, und tertiäre Berufsabschlüsse sind zumindest bei Nicht-EU-Bürgern weniger verbreitet. Zudem ist

die Arbeitslosenquote von Ausländern höher, und die Struktur der Erwerbstätigen ist von Beamten und Angestellten zu Arbeitern verschoben. Doch auch in Regressionsanalysen, die Bildung und Erwerbsstatus kontrollieren, bleiben noch Unterschiede nach der Nationalität bestehen. Das spricht für Nachteile von Ausländern bei Zugang, Information und/oder Motivation zur Weiterbildung. Unter den verschiedenen Dimensionen gesellschaftlicher Integration dürften sprachliche Defizite die größte Hürde darstellen.¹³

Grafik: Ausländer in Weiterbildung unterrepräsentiert

Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2015 nach Nationalität, bezogen auf Erwerbsbevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren. Angaben in Prozent.



Quelle: KfW Research.

Weiterbildungshürden: unterschätzter Bedarf und Zeitmangel

Die Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung im Allgemeinen – und bei bisher unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen im Speziellen – ist ein ausdrückliches Ziel der Bildungspolitik. Ansatzpunkte für eine solche Expansion kann die Untersuchung von Weiterbildungshürden liefern, also der Faktoren, die Menschen von Weiterbildungsaktivitäten abhalten.¹⁴ Die allererste Hürde ist die potenzielle Unterschätzung des eigenen Weiterbildungsbedarfs. Im Adult Education Survey nennen 44 % der Erwerbsbevölkerung fehlenden Bedarf als Grund, weshalb sie im Jahr 2012 gar nicht bzw. nicht an mehr beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben.¹⁵ Dies ist nicht zwangsläufig ein Widerspruch zur Auffassung, dass lebenslanges Lernen grundsätzlich wichtig ist. Schließlich bezieht sich die Aussage zum Weiterbildungsbedarf auf ein einzelnes Jahr, nicht auf das gesamte Berufsleben. Dennoch ist es ein bekanntes Phänomen, dass allgemeine (und sozial erwünschte) Ansichten nicht immer zu entsprechendem Handeln führen.¹⁶

Eine weitere Hürde ist Zeitmangel – ein Fünftel der Erwerbsbevölkerung nennt jeweils familiäre oder berufliche Verpflichtungen als Hinderungsgründe. Im Zusammenhang mit berufsbedingten Engpässen steht auch die mangelnde Unterstützung durch den Arbeitgeber, welche 18 % der abhängig Beschäftigten beklagen. Außerdem existieren Lernabneigungen und Ängste, die bei den Betroffenen meist zu vollständiger Abstinenz von Weiterbildung führen.¹⁷

Hürden beim Angebot: zu hohe Kosten, zu wenig Information

Neben diesen Faktoren, welche die individuelle Nachfrage nach Weiterbildung beschränken, existieren auch angebotsseitige Hürden. So bemängelt ein Zehntel der Erwerbsbevölkerung, dass es keine geeigneten Veranstaltungen gibt. Zumindest im ländlichen Raum erweist sich auch die Erreichbarkeit der Weiterbildungsanbieter als Problem.¹⁸

Die höchste angebotsseitige Hürde ist jedoch finanzieller Natur. Zu hohe Kosten halten insgesamt 14 % von (mehr) Weiterbildung ab, für einkommensschwache Haushalte gilt dies besonders.¹⁹ Unter denjenigen, die ursprünglich an Weiterbildung teilnehmen wollten, dies aber nicht umgesetzt haben, sind die Kosten sogar der (mit 48 %) am häufigsten genannte Hinderungsgrund. (Einen Überblick über die Fördermöglichkeiten beruflicher Weiterbildung gibt Box 2).

Hinzu kommt, dass nur 61 % der Erwerbsbevölkerung nach eigener Aussage einen guten Überblick über die eigenen Weiterbildungsmöglichkeiten haben. Die Heterogenität der Weiterbildungslandschaft erschwert die Orientierung zwischen den Weiterbildungsangeboten, weshalb sich 28 % mehr Information und Beratung wünschen. Ein Fünftel der Nichtteilnehmer gibt Beratungsmangel als Hinderungsgrund an.²⁰

Fazit: Ungleichgewichte in der beruflichen Weiterbildung

Im Jahr 2015 hat ein Drittel der Erwerbsbevölkerung in Deutschland an beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen, wie eine aktuelle Erhebung von KfW Research zeigt. Hinter dieser Teilnahmequote verbergen sich jedoch bedenkliche Ungleichgewichte. Zum einen ist die Intensität der Weiterbildung sehr unterschiedlich: Viele Teilnehmer investieren nur wenige Stunden. Substanzielle Weiterbildungen, die in einen allgemeingültigen Abschluss münden, sind eher selten. Ein Hemmschuh ist die weiterhin verbesserungswürdige Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Der in den letzten Jahren erleichterte Hochschulzugang auf dem „dritten Bildungsweg“ wird noch vergleichsweise wenig genutzt.²¹

Zum anderen ist berufliche Weiterbildung kein gesamtgesellschaftliches Phänomen, an dem alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen teilhaben. Besonders groß ist die Abhängigkeit vom Bildungsniveau: Je höher der bereits vorhandene Berufsabschluss, desto reger die Weiterbildungsbeteiligung. Akademiker und Meister bilden sich häufig und regelmäßig weiter, bei Geringqualifizierten ist berufliche Weiterbildung (trotz offensichtlichen Bedarfs) die Ausnahme. Qualifikationsrückstände aus vorherigen Bildungsphasen werden so nicht aufgeholt, die Bildungsschere öffnet sich im Verlauf des Erwerbslebens eher noch.

Für eine bessere Verbreitung von beruflicher Weiterbildung gilt es, Hürden abzubauen, die Menschen von der Teilnahme abhalten. Dazu gehören u. a. Zeitmangel und Kosten. Gerade die umfangreichen Veranstaltungen, in denen wertvolle Bildungszertifikate erworben werden, gehen oft mit hohen privaten Kosten einher. Dies unterstreicht die Bedeutung der finanziellen Förderinstrumente, angefangen bei der Grundqualifizierung als Bestandteil aktiver Arbeitsmarktpolitik bis hin zur Unterstützung der Aufstiegsfortbildung. Zeitliche Hinderungsgründe sind oft auf die Kinderbetreuung zurückzuführen (und deshalb bei Frauen besonders häufig). Der weitere Ausbau der Tagesbetreuung für unter 3-Jährige und für Schulkinder ist nicht nur zur Senkung von Weiterbildungshürden eine zentrale politische Aufgabe der kommenden Jahre, sondern im breiteren Kontext für die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung. ■

Die Datenbasis: repräsentative Bevölkerungsbefragung von KfW Research

Die statistischen Auswertungen dieses Beitrags basieren auf einer Befragung von ca. 5.200 Erwerbspersonen mittels computergestützter Telefoninterviews. Die Stichprobe und Ergebnisse sind repräsentativ für die Wohnbevölkerung Deutschlands im Alter von 18 bis 64 Jahren. Eine detaillierte Dokumentation der Datenbasis liefert der Tabellen- und Methodenband zum KfW-Gründungsmonitor 2016, in dessen Erhebung die Befragung zur Weiterbildung eingebettet wurde.

¹ Es handelt sich um einen hochgerechneten Wert auf Basis der repräsentativen Erwerbspersonenbefragung im KfW-Gründungsmonitor: 15,84 Mio. von 50,1 Mio. im Alter von 18 bis 64 Jahren mit einem 95 %-Konfidenzintervall von 15,2 bis 16,5 Mio.

² Die Heterogenität des Weiterbildungsbereichs geht mit einer charakteristischen Semiprofessionalität einher: Der Anteil von Nebenerwerbstätigen und befristeten Arbeitsverträgen ist unter den ca. 700.000 Beschäftigten in diesem Sektor sehr groß, das Einkommensniveau ist relativ niedrig. Unter den Beschäftigten sind zwar viele Akademiker, doch pädagogische Abschlüsse sind selten. Die große Heterogenität der Weiterbildung in Deutschland wird einerseits als Stärke betrachtet, weil sie eine dezentrale, flexible Reaktion auf veränderliche Bildungsbedarfe ermöglicht. Andererseits wird gerade die Semiprofessionalität im Hinblick auf die Lehrqualität bisweilen kritisch gesehen. Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016), Bildung in Deutschland 2014, S. 151ff.

³ Ca. 80 % der Weiterbildungsveranstaltungen sind betrieblich (Quelle: Bilger, F. und A. Strauß (2015), Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Ergebnisse des Adult Education Survey, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), S. 4). Da die anteilige Finanzierung betrieblicher Maßnahmen durch die Teilnehmer in Deutschland die Ausnahme ist, wurden im Jahr 2013 ungefähr drei Viertel der betrieblichen Weiterbildungsteilnahmen komplett vom Arbeitgeber finanziert. Vgl. Bilger, F. et al. (2013), Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2012, Resultate des Adult Education Survey, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, S.144.

⁴ Die privaten Weiterbildungskosten von Selbstständigen fallen auch höher aus: Im Median sind es 750 EUR pro Jahr (gegenüber 500 EUR insgesamt).

⁵ Wenn die Teilnehmer keinen Nutzen aus Weiterbildung ziehen, liegt es überwiegend an aus Ihrer Sicht unnötigen Veranstaltungen, deren Inhalte bereits bekannt und/oder zu einfach waren.

⁶ Dies dürfte teilweise durch die nachträgliche und gleichzeitige Abfrage beider Aspekte bedingt sein.

⁷ Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von Bilger, F. und A. Strauß (2015), Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Ergebnisse des Adult Education Survey, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), S. 41ff. Es werden nur Unterrichtsstunden betrachtet, hinzu kommt der (unbekannte) Zeitaufwand für die Vor- und Nachbereitung des Lernstoffs.

⁸ Bilger, F. et al. (2013), Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2012, Resultate des Adult Education Survey, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, S. 196.

⁹ Einige Datenquellen lassen den Schluss zu, dass die Weiterbildungsteilnahme Geringqualifizierter zuletzt zugenommen hat – allerdings v. a. im Rahmen betrieblicher Kurzveranstaltungen. Dies dürfte auf die gute Arbeitsmarktlage zurückzuführen sein: Das hohe Beschäftigungsniveau bedeutet auch, dass Geringqualifizierte seltener arbeitslos sind – und so Zugang zu betrieblicher Weiterbildung haben. Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016), S. 145f., S. 159.

¹⁰ Nicht nur das formale Bildungsniveau ist positiv mit der Weiterbildungsteilnahmequote korreliert. Auch bei den tatsächlichen Grundkompetenzen, wie sie in internationalen Vergleichsstudien gemessen werden, zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang. So ist die Weiterbildungswahrscheinlichkeit von Erwachsenen mit guten Lese- bzw. Mathematikfähigkeiten ungefähr doppelt so groß wie bei niedrigen Kompetenzniveaus (vgl. OECD (2016), Bildung auf einen Blick 2016, S. 463). Beim Zusammenhang zwischen vorheriger Bildung und späterer Weiterbildung lässt sich eine Kausalität nachweisen (vgl. Kramer, A. und M. Tamm, 2016, Does learning beget learning throughout adulthood? Evidence from Employees' Training Participation, Ruhr Economic Papers Nr. 618).

¹¹ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016), S. 148f.

¹² Für das Jahr 2016 planten 42 % der Erwerbsbevölkerung zum Befragungszeitpunkt, an Weiterbildung teilzunehmen. Das sind 10 Prozentpunkte mehr als die Teilnahmequote im Jahr 2015. Der Unterschied zwischen letztjähriger und geplanter Weiterbildungsteilnahme ist jedoch kein Indikator für eine steigende Weiterbildungsbeteiligung, sondern zunächst Ausdruck der Tatsache, dass nicht jeder Plan auch umgesetzt wird. Zusätzlich dürfte die Planungsquote im Vergleich zur Teilnahmequote durch das Phänomen „sozial erwünschter“ Antworten überhöht sein.

¹³ Vgl. Öztürk, H. (2012), Soziokulturelle Determinanten der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Deutschland – Eine empirische Analyse mit den Daten des SOEP, Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 35 (4), S. 21–32.

¹⁴ Schon aus der oben erwähnten Lücke zwischen Planung und Teilnahme lassen sich grobe Schlussfolgerungen über die Höhe von Weiterbildungshürden für verschiedene Bevölkerungsgruppen ziehen. So ist bei Arbeitslosen der Unterschied besonders groß; der Teilnahmequote von 20 % steht eine Planungsquote von 56 % gegenüber. Scheinbar sind die Weiterbildungshürden hier besonders hoch, nicht zuletzt angebotsseitig. Auffällig ist auch, dass bei Eltern ca. 20 Prozentpunkte zwischen Planung und Teilnahme liegen, bei Alleinerziehenden sogar 30. Dies verdeutlicht die knappen Zeitrressourcen aufgrund familiärer Verpflichtungen.

¹⁵ Unter den Nichtteilnehmern sind es 58 %. Die in diesem Abschnitt angeführten Statistiken stammen aus Bilger, F. et al. (2013), Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2012, Resultate des Adult Education Survey, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, S. 212ff.

¹⁶ Obwohl auf niedrigerem Bildungsniveau der Weiterbildungsbedarf tendenziell größer sein sollte, zeigt sich bei der Weiterbildungshürde „mangelnder Bedarf“ das umgekehrte Bild: Im Jahr 2012 waren 57 % der Erwerbspersonen mit maximal Hauptschulabschluss der Ansicht, dass sie keine berufliche Weiterbildung benötigen, aber nur 32 % derjenigen mit Hochschulreife. Offenbar ist hier der Unterschied zwischen Aneignung (oder Wiedergabe) eines gesellschaftlichen Konsens und der Übertragung auf den eigenen Weiterbildungsbedarf besonders groß.

¹⁷ Siebzehn Prozent der Nichtteilnehmer geben an, nicht wieder wie in der Schule lernen zu wollen, 12 % befürchten, dass sie den Anforderungen nicht gerecht würden (vgl. Bilger, F. et al., 2013, Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2012, Resultate des Adult Education Survey, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, S. 212ff.). Da die Angst vor Misserfolg ein sensibles Thema ist, dürfte diese Weiterbildungshürde durch Befragungsdaten sogar noch unterschätzt werden.

¹⁸ Insgesamt beklagen dies nur 4 % der Erwerbsbevölkerung, jedoch 10 % in Gemeinden mit weniger als 20.000 Einwohnern; vgl. Bilger et al. (2013), Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2012, Resultate des Adult Education Survey, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, S. 222.

¹⁹ So bezeichnen 31 % zu hohe Kosten als Hinderungsgrund, aber nur 10 % der Erwerbstätigen.

²⁰ Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat am 1. Januar 2015 die mit der Erprobung einer telefonischen Weiterbildungsberatung begonnen.

²¹ Seit dem Jahr 2009 sind Aufstiegsfortbildungsabschlüsse eine allgemeine Hochschulzugangsberechtigung. Bei mittleren Berufsabschlüssen kann die fachgebundene Hochschulreife erworben werden – bei ausreichender Berufserfahrung und bestandener Eingangsprüfung. Ein praktisches Hindernis der Durchlässigkeit ist jedoch die uneinheitliche Anrechnung beruflicher Leistungen.