

»» Weiterbildung 2021: Teilnahme hängt vom sozialen Hintergrund ab, Online-Kurse sind plötzlich Normalität

Nr. 402, 20. September 2022

Autor: Dr. Arne Leifels, Telefon 069 7431-9592, research@kfw.de

Humankapital ist die zentrale Ressource der deutschen Volkswirtschaft und entsprechend wichtig ist berufliche Weiterbildung. Im Jahr 2021 haben sich jedoch – trotz leichter Steigerung – immer noch nur 40 % der Erwerbsbevölkerung weitergebildet. Ein Grund ist die Corona-Krise: Etwa ein Drittel der Erwerbsbevölkerung hat im vergangenen Jahr nach eigener Einschätzung wegen der Pandemie an weniger (oder gar keiner) Weiterbildung teilgenommen.

Das Weiterbildungsgeschehen weist eine soziale Schieflage auf. Besonders deutlich ist der Zusammenhang mit Bildungsstand und Einkommen – je höher, desto reger die Teilnahme an Weiterbildung. Führungskräfte und Beamte nehmen häufiger an Weiterbildung teil, Arbeiterinnen und Arbeiter, Arbeitslose und Eingewanderte seltener. Im wichtigen Themengebiet „Digitalkompetenzen“ ist die Teilnahme besonders stark vom sozialen Hintergrund abhängig.

Die Corona-Krise hat die Weiterbildungslandschaft unvermittelt ins digitale Zeitalter katapultiert: Im Jahr 2021 fand die Hälfte der Veranstaltungen rein online statt und jeweils ein Viertel in Präsenz bzw. gemischt. Drei Jahre zuvor hatte es nur 4 % reine Online-Weiterbildungen und 78 % Präsenzveranstaltungen gegeben. Nun gilt es, kontinuierlich an der Qualität digitaler Lernformate zu arbeiten, um ihr großes Potenzial für flexibles, effizientes Lernen auszuschöpfen.

Für das Jahr 2022 erwarten wir zwar einen moderaten Anstieg der Weiterbildungsquote. Doch strukturell weicht das Weiterbildungsgeschehen in vielerlei Hinsicht vom Zielbild systematischer und hochwertiger Weiterbildung in der Breite ab. Um dies zu ändern, muss aus Sicht von KfW Research an drei Stellschrauben gedreht werden: 1. Zeit für Bildung schaffen durch Betreuungsinfrastruktur und digitales Lernen, 2. finanzielle Förderung, 3. Bildungsqualität verbessern durch Mindeststandards und stärkere Involvierung der Hoch- und Berufsschulen.

Berufliche Weiterbildung wird immer wichtiger für den individuellen Arbeitsmarkterfolg sowie für die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen – und damit für die Volkswirtschaft als Ganzes. Vor allem die Digitalisierung und die drängende Transformation zu einer klimaneutralen Wirtschaft stellen laufend neue Anforderungen an die beruflichen Fähigkeiten. Die Gewichte zwischen Erstausbildung und späterer Weiterbildung verschieben sich jedoch nicht nur durch den

wirtschaftlichen Strukturwandel, sondern auch durch demografisch bedingten Fachkräftemangel.

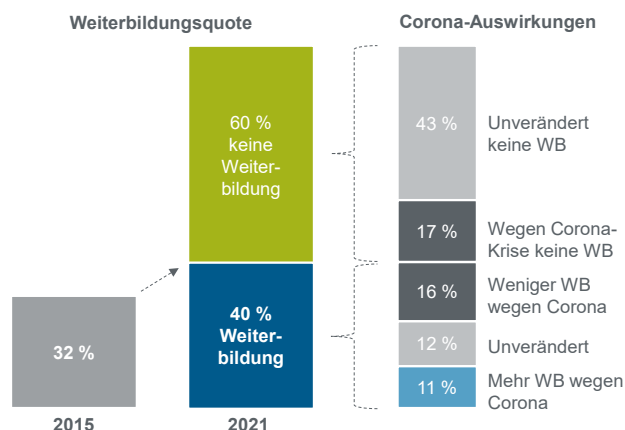
Weiterbildungsquote 40 % – Corona bremst auch 2021

Eine repräsentative Befragung von KfW Research zeigt, dass sich 40 % der Erwerbsbevölkerung (im Alter von 18 bis 67 Jahren) im Jahr 2021 beruflich weitergebildet haben.¹ Im Vergleich zu einer identischen Befragung im Jahr 2015 ist zwar ein Fortschritt zu verzeichnen, denn sechs Jahre zuvor betrug die berufliche Weiterbildungsquote nur 32 %. Doch immer noch hat die Mehrheit der Erwerbsbevölkerung im vergangenen Jahr an keinerlei beruflicher Weiterbildung teilgenommen.

Zu berücksichtigen ist, dass die Corona-Krise nicht nur im Lockdown-Jahr 2020 das Weiterbildungsgeschehen massiv gebremst hat (wie vorherige Studien von KfW Research gezeigt haben),² Auch im Jahr 2021 hat die Pandemie noch Weiterbildung verhindert. In der aktuellen Befragung geben 29 % der Nicht-Teilnehmenden an, dass dies auf die Corona-Krise zurückzuführen ist (entspricht 17 % der gesamten Erwerbsbevölkerung, siehe Grafik 1). Und unter den Weiterbildungsteilnehmenden haben 41 % wegen der Corona-Krise zumindest den Umfang ihrer Weiterbildung reduziert (entspricht 16 % der gesamten Erwerbsbevölkerung). Insgesamt wurde also im Jahr 2021 ein Drittel der Erwerbsbevölkerung durch die Pandemie bei der Weiterbildung beeinträchtigt.

Grafik 1: Weiterbildungsquote langfristig gestiegen, aber Corona hindert ein Drittel der Bevölkerung an Teilnahme

Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung (Anteile an der Erwerbsbevölkerung im Alter von 18 bis 67 Jahren in Prozent)



Quelle: KfW Research.

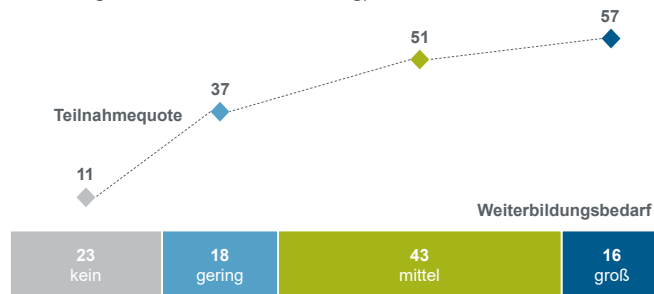
Die Pandemie schafft – in geringerem Umfang – wohlgermerkt auch Weiterbildungsanlässe: 28 % der Weiterbildungsteilnehmende haben gerade wegen Corona mehr Weiterbildung durchgeführt. Das entspricht 11 % der gesamten Erwerbsbevölkerung. Unter dem Strich bremsst die Krise aber weiterhin das Weiterbildungs-geschehen.

Weiterbildungsquote bleibt hinter dem Bedarf zurück

Insgesamt haben 59 % der Erwerbsbevölkerung nach eigener Einschätzung signifikanten Weiterbildungsbedarf, darunter 16 % großen und 43 % mittleren (Grafik 2 unten). Demgegenüber sehen 41 % geringen (18 %) oder gar keinen (23 %) Weiterbildungsbedarf. Es zeigt sich also schon in dieser groben Betrachtung ein Missverhältnis zwischen Weiterbildungsbedarf der Erwerbsbevölkerung (ca. 60:40) und tatsächlicher Weiterbildungsteilnahme (40:60).

Grafik 2: Weiterbildungsquote selbst bei großem Weiterbildungsbedarf nur 57 %

Subjektiver Weiterbildungsbedarf und jeweilige Weiterbildungsquoten (in Prozent; bezogen auf die Erwerbsbevölkerung).



Quelle: KfW Research.

Die Weiterbildungsquote korreliert natürlich stark mit dem Weiterbildungsbedarf (bzw. dessen subjektiver Einschätzung). Bei mittlerem Bedarf beträgt die Quote z. B. 51 %, aber nur 11 %, wenn subjektiv kein Weiterbildungsbedarf besteht (Grafik 2 oben). Bedenklich ist, dass selbst bei großem Bedarf die Teilnahmequote nur 57 % beträgt, also 43 % trotzdem keine Weiterbildung durchführen. Auch dies ist ein Krisenphänomen: Nicht-Teilnehmende mit Weiterbildungsbedarf geben besonders oft an, dass sie sich ohne die Krise im Jahr 2021 sehr wohl weitergebildet hätten (43 ggü. 18 % bei geringerem Bedarf).

Ungleiche Weiterbildungsteilnahme – vor allem nach dem Bildungsniveau

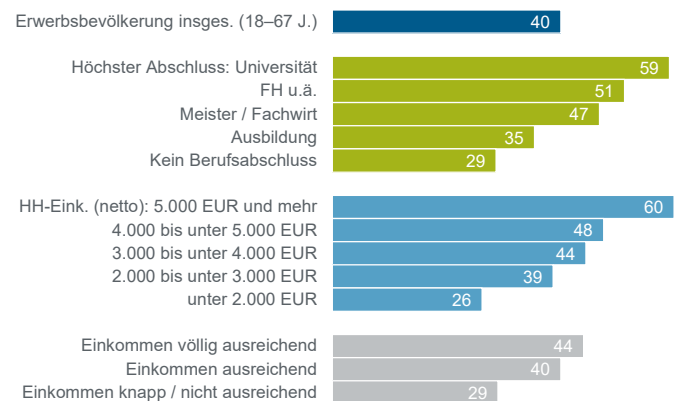
Ein auffälliges Merkmal der Weiterbildung (nicht nur) in Deutschland ist, dass die Teilnahme in der Bevölkerung von sozio-ökonomischen Faktoren abhängt. Die 40 %, die sich im Jahr 2021 weitergebildet haben, sind kein repräsentativer Querschnitt der Erwerbsbevölkerung, sondern in verschiedener Hinsicht ein privilegierter Teil. Besonders deutlich ist der Zusammenhang mit dem bereits erreichten Bildungsstand – je höher der Berufsabschluss, desto reger die Teilnahme an weiteren Bildungsmaßnahmen. Universitätsabsolventinnen und -absolventen haben im Jahr 2021 eine Weiterbildungsquote von 59 %, unter FH-Absolventinnen und -Absolventen sind es 51 %. Die Quote ist bei Meisterinnen und Fachwirten mit 47 % immer noch überdurchschnittlich, liegt bei Personen mit Ausbildungsabschlüssen allerdings signifikant darunter. Diejenigen ohne (in Deutschland anerkannten)

Ausbildungsabschluss haben schließlich eine Weiterbildungsquote von nur 29 % (Grafik 3).

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. Da Bildungsabschluss und Einkommen eng miteinander verbunden sind, hat diese Schieflage auch eine finanzielle Seite. Bei Haushaltsnettoeinkommen über 5.000 EUR beträgt die Weiterbildungsquote 60 % und sinkt kontinuierlich auf 26 % bei Einkommen unter 2.000 EUR (Grafik 3). Auch die subjektive Bewertung, wie gut das Haushaltseinkommen zur Deckung der Lebenshaltungskosten ausreicht, korreliert stark mit der Weiterbildungsteilnahme – schließlich ist Weiterbildung oft mit Kosten verbunden. Bei Personen, deren Einkommen nach eigener Einschätzung völlig ausreichend ist, beträgt die Weiterbildungsquote 44 %. Unter denjenigen, die nur mit Schwierigkeiten finanziell über die Runden kommen, nehmen nur 29 % an Weiterbildung teil.

Grafik 3: Weiterbildung verfestigt Bildungs- und Einkommensunterschiede

Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung (Anteile an der Erwerbsbevölkerung in Prozent)



Quelle: KfW Research.

Führungskräfte und Beamte besonders aktiv – Arbeitslose selten in Weiterbildung

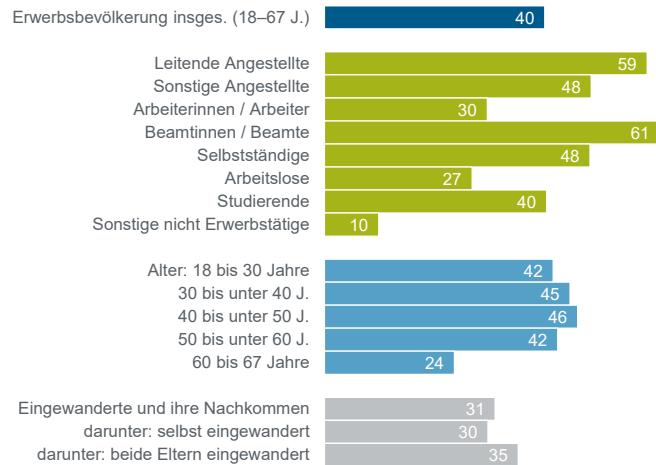
Die Abhängigkeit der Weiterbildungsteilnahme vom vorhandenen Bildungsabschluss geht auch mit erheblichen Unterschieden nach dem Erwerbsstatus einher. So haben sich unter den Beamtinnen und Beamten und leitenden Angestellten im Jahr 2021 ca. 60 % beruflich weitergebildet – hier sind schließlich Hochqualifizierte überdurchschnittlich vertreten. Bei der großen Mehrheit der „sonstigen Angestellten“ ist die Teilnahmequote mit 48 % deutlich niedriger, aber klar überdurchschnittlich – bei Arbeiterinnen und Arbeitern (30 %) sowie Arbeitslosen (27 %) liegt sie weit darunter (Grafik 4).

Trotz der großen Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung ist die Teilnahmequote der Selbstständigen mit 48 % genauso hoch wie die der abhängig Beschäftigten insgesamt (47 %). Hier zeigt sich eine überdurchschnittliche Eigeninitiative von Unternehmern in der individuellen, berufsbezogenen Weiterbildung. Die Weiterbildungsquote der Studierenden liegt mit 40 % exakt im Durchschnitt – in Anbetracht einer laufenden

Erstausbildung ist dies als sehr rege Weiterbildungsbeteiligung einzustufen. Sonstige nicht Erwerbstätige umfassen hauptsächlich Rentnerinnen, Rentner, Hausfrauen und Hausmänner, sodass die Weiterbildungsquote erwartbar niedrige 10 % beträgt.

Grafik 4: Niedrige Weiterbildungsquoten bei Arbeitslosen, Arbeiterinnen und Arbeitern und Eingewanderten

Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung (Anteile an der Erwerbsbevölkerung in Prozent).



Quelle: KfW Research.

Die Weiterbildungsbeteiligung sinkt zwar mit dem Alter, aber erst am Ende des Erwerbslebens. Die 30- bis unter 50-Jährigen haben eine Weiterbildungsquote von 45 %, die der 50- bis unter 60-Jährigen liegt nur 3 Prozentpunkte darunter. Ab 60 Jahren sinkt die Quote jedoch stetig, sodass sie bei 60- bis 67-Jährigen im Durchschnitt nur noch 24 % beträgt. Der Rückgang ist allerdings hauptsächlich auf Ruhestandseintritte vor dem gesetzlichen Rentenalter zurückzuführen. Diese Altersgruppe besteht nur zur Hälfte aus Erwerbstätigen, zur anderen Hälfte aus Erwerbsinaktiven. Die Erwerbstätigen über 60 haben eine Weiterbildungsquote von 41 %, was zwar unter dem Durchschnitt aller Erwerbstätigen (47 %) liegt, aber keinesfalls einen altersbedingten Einbruch der Weiterbildungsaktivität darstellt.

Eingewanderte nehmen seltener an Weiterbildung teil

Nach Deutschland eingewanderte Menschen und ihre direkten Nachkommen haben eine unterdurchschnittliche Weiterbildungsquote von 31 %. Das gilt vor allem für selbst eingewanderte Menschen (30 %), aber auch für die zweite Einwanderungsgeneration, hier definiert als Menschen mit zwei eingewanderten Elternteilen (35 %, Grafik 4). Aus diesen beiden Teilgruppen setzt sich die künftig auch im amtlichen Mikrozensus als Alternative für den Migrationshintergrund verwendete Definition der „Eingewanderten und ihrer Nachkommen (EWN)“ zusammen. Sie machen ca. 23 % der Erwerbsbevölkerung aus.

Zu einem großen Teil sind die Unterschiede zwischen eingewanderten und autochthoner Bevölkerung mit dem beruflichen Bildungsniveau und dem damit verbundenen Erwerbsstatus zu erklären. So ist der Anteil (formal) Geringqualifizierter in der eingewanderten Bevölkerung größer, wohingegen tertiäre Berufsabschlüsse weniger verbreitet sind. Zudem ist die

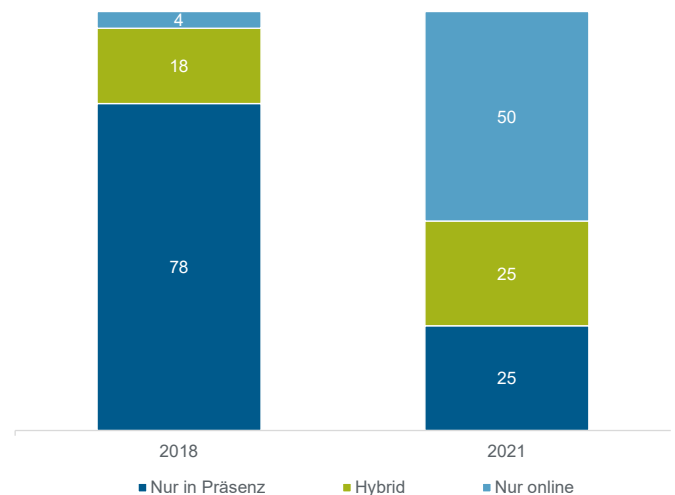
Arbeitslosenquote höher und die Struktur der Erwerbstätigen ist von Beamten und leitenden Angestellten zu Arbeitern verschoben. Doch auch in Regressionsanalysen, die für Bildung und Erwerbstatus kontrollieren, bleiben noch Unterschiede nach dem Einwanderungsmerkmal bestehen. Das spricht für Defizite bei Zugang, Information und/oder Motivation zur Weiterbildung. Unter den verschiedenen Dimensionen gesellschaftlicher Integration dürften sprachliche Defizite die größte Hürde darstellen – und gleichzeitig einen eigenen Weiterbildungsanlass.

Jede zweite Weiterbildung fand 2021 online statt

Die Digitalisierung des Lernens hat das Potenzial, die Weiterbildungsaktivität in Deutschland spürbar zu steigern. Der grundlegende Vorteil von digitalen Lernformaten wie Online-Seminaren, Lernvideos, adaptiven Lern-Apps usw. ist, dass sie zeit- und ortsunabhängiges Lernen ermöglichen. Weil Online-Formate außerdem auch die Übertragung von Infektionen verhindern, sind sie seit Beginn der Covid-Pandemie schlagartig viel häufiger geworden. Im Jahr 2021 war jede zweite Weiterbildungsmaßnahme eine reine Online-Veranstaltung (50 %, Grafik 5). Bei jeweils einem Viertel handelte es sich um reine Präsenzveranstaltungen bzw. hybride Formate, die Online- und Präsenzanteile kombinieren.³ Vor der Corona-Krise hatten im Jahr 2018 Präsenzveranstaltungen mit einem Anteil von 78 % klar dominiert, und nur 4 % der Weiterbildungsveranstaltungen fanden ausschließlich online statt.⁴

Grafik 5: Corona forciert Online-Weiterbildung

Formate von Weiterbildungsveranstaltungen (Anteil an allen Veranstaltungen in Prozent)



Quelle: 2018: BMBF, Digitalisierung in der Weiterbildung, Ergebnisse einer Zusatzstudie zum Adult Education Survey 2018; 2021: KfW Research.

Diese neue Normalität von digitalen Weiterbildungsformaten zeigt sich auch in der Einstellung der Erwerbsbevölkerung. Fast die Hälfte (46 %) stimmt der Aussage „Das Internet ist für mich ein selbstverständlicher Weg zum Lernen.“ voll zu, weitere 34 % stimmen eher zu (Grafik 6). Zusammen sind das 80 % der Erwerbsbevölkerung und damit weitaus mehr als die 53 % im Jahr 2018. Doch auch die Wahrnehmung von Nachteilen der Online-Weiterbildung hat sich in den letzten drei Jahren geschärft: Im Jahr 2018 stimmten 53 % der Aussage (eher oder voll) zu, dass Online-Weiterbildung soziale Kontakte unter den Lernenden verhindert, drei Jahre später (und

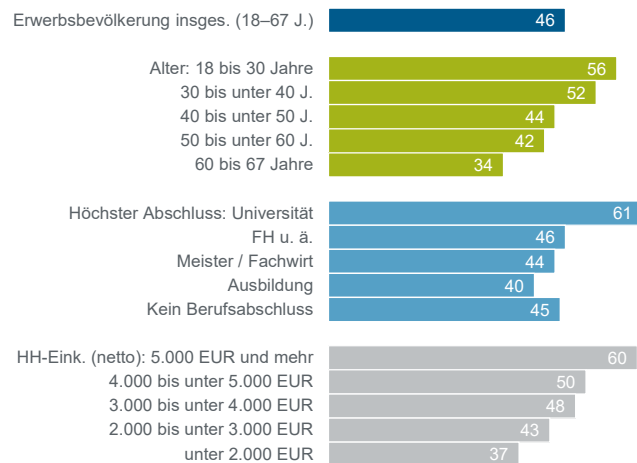
um einige Online-Lernerfahrungen reicher) sind es 69 %.

Digitale Weiterbildungsformate sind vor allem für Jüngere und Wissensarbeitende Normalität

Online-Weiterbildung (bzw. hybride Formate) sind nicht gleichmäßig in der Erwerbsbevölkerung verbreitet. Erwartungsgemäß ist für jüngere Menschen Online-Weiterbildung häufiger Normalität: Unter 30-Jährige stimmen dem mit 56 % deutlich häufiger voll zu als über 60-Jährige (34 %). Auch bei höheren Berufsabschlüssen ist Online-Weiterbildung Standard: Für 61 % der Universitätsabsolventinnen und -absolventen sind Online-Formate selbstverständlich, unter denjenigen mit Ausbildungsabschluss gilt dies nur für 40 %. Entsprechend ausgeprägt ist auch die Einkommensabhängigkeit: Die Zustimmungquote steigt von 37 % in der untersten Einkommensklasse (Haushaltsnetto unter 2.000 EUR) kontinuierlich auf 60 % bei 5.000 EUR und mehr.

Grafik 6: Digitales Lernen ist für junge Akademikerinnen und Akademiker mittlerweile selbstverständlich

Volle Zustimmung zur Aussage „Das Internet ist für mich ein selbstverständlicher Weg zum Lernen.“ (Anteile in Prozent)



Quelle: KfW Research (2021).

Dieses Muster dürfte hauptsächlich durch eine grobe Zweiteilung der Arbeitswelt zu erklären sein: Auf der einen Seite stehen akademisch qualifizierte Wissensarbeiterinnen und -arbeiter (*white collar*) mit überdurchschnittlichem Einkommen, die zum einen ihre Arbeits- und auch Lernorte flexibel wählen können und deren Weiterbildungsinhalte zum anderen meist problemlos online vermittelt werden können. Auf der anderen Seite stehen Menschen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen und Einkommen, die manuell bzw. im direkten Kundenkontakt arbeiten (*blue collar*). Für viele von ihnen sind Online-Weiterbildung weniger effektiv und auch schwieriger umzusetzen.

Der durch die Corona-Krise erzwungene massenhafte „Praxistest“ von Online-Weiterbildung dürfte einerseits technische Hürden und gewisse Vorbehalte bei vielen Menschen abgebaut haben, hat aber andererseits auch Schwachstellen aufgezeigt. Doch digitale und hybride Weiterbildungsformate sind nicht nur in Pandemiezeiten relevant, denn – gut umgesetzt – machen sie Bildungsprozesse modularer und flexibler, sodass knappe Zeitressourcen effizienter genutzt werden können. Damit sind sie insbesondere für strukturschwache Regionen mit schlechtem Weiterbildungsangebot wichtig und haben zudem

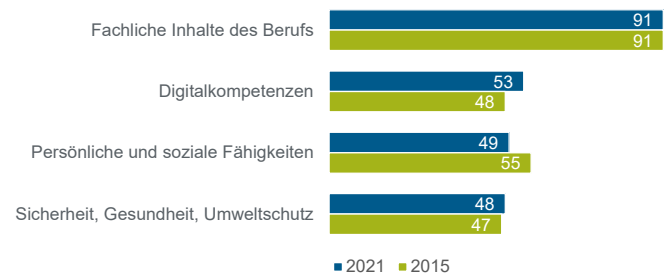
Potenzial, die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Bildung zu verbessern.

Digitalkompetenzen immer wichtiger

Thematisch ist die berufliche Weiterbildung natürlich geprägt von fachlichen Inhalten des jeweiligen Berufs. Fast alle Weiterbildungsteilnehmende des Jahres 2021 haben sich damit befasst. Wie schon im Jahr liegt der Anteil bei 91 % (Grafik 7). Etwas mehr als die Hälfte hat außerdem Digitalkompetenzen erworben (53 %, Mehrfachnennungen möglich). Infolge eines moderaten Anstiegs um 5 Prozentpunkte seit 2015 sind IT-Wissen, Computerkenntnisse, der Umgang mit digitalen Medien usw. mittlerweile der zweithäufigste Weiterbildungsinhalt. Allerdings dürfte ein weiterer Anstieg volkswirtschaftlich notwendig sein, denn fehlende Digitalkompetenzen der Beschäftigten sind aus Sicht der Unternehmen schon seit Jahren ein zentrales Hindernis ihrer dringend notwendigen Digitalisierung.⁵ Persönliche/soziale Fähigkeiten (49 %) bzw. Sicherheit/Gesundheit/Umwelt (48 %) waren ebenfalls bei ungefähr der Hälfte der Teilnehmenden Weiterbildungsgegenstand.

Grafik 7: Digitalkompetenzen nur leicht häufiger Weiterbildungsgegenstand als 2015

Themengebiete beruflicher Weiterbildung (Bezogen auf die Erwerbsbevölkerung in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: KfW Research.

Nur jede(r) 5. hat Digitalkompetenzen erlernt – Teilnahme besonders stark vom sozialen Hintergrund abhängig

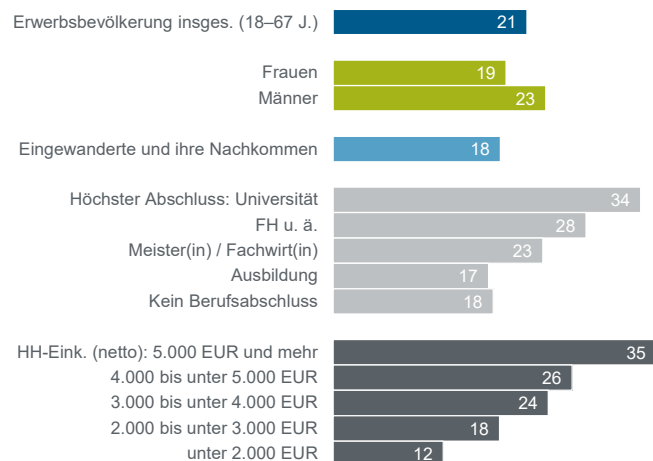
Aus diesen Zahlen und der allgemeinen Teilnahmequote von 40 % ergibt sich für das Themengebiet „Digitalkompetenzen“ eine spezifische Teilnahmequote von 21 %. Etwa ein Fünftel der Erwerbsbevölkerung hat sich also im Jahr 2021 auf diesem Feld weitergebildet. Anders als bei der Weiterbildung insgesamt gibt es einen Geschlechterunterschied: Unter den männlichen Teilnehmern haben 23 % an entsprechender Weiterbildung teilgenommen, aber nur 19 % der Frauen (Grafik 8). Eingewanderte und ihre Nachkommen erwerben ebenfalls seltener Digitalkompetenzen (18 %), was aber allein auf die insgesamt niedrigere Weiterbildungsquote zurückzuführen ist. Das gilt auch für ältere Menschen: Sie nehmen insgesamt seltener an Weiterbildung teil, aber relativ betrachtet nicht seltener an Digitalthemen.

Die Unterschiede zwischen den Bildungs- und Einkommensniveaus sind bei den Digitalkompetenzen noch stärker ausgeprägt als bei der allgemeinen Teilnahmequote. Denn mit Berufsabschluss und Einkommen steigt nicht nur die Weiterbildungsteilnahme insgesamt, es werden auch häufiger Digitalthemen gewählt. Im Ergebnis hat sich im Jahr 2021 ein Drittel der Akademikerinnen und Akademiker (34 %) auf diesem Gebiet weitergebildet, während die Teilnahmequote der

Personen mit nicht-akademischem Ausbildungsabschluss nur halb so hoch ist (17 %). Entsprechend deutlich ist auch der statistische Zusammenhang mit dem Einkommen: Die themenspezifische Teilnahmequote beträgt bei hohen Einkommen gut ein Drittel (35 %), bei niedrigen Einkommen nur 12 %. Hier zeigt sich die besondere Relevanz von Digitalkompetenzen in wissensintensiven Wirtschaftssektoren, in denen überwiegend Akademikerinnen und Akademiker arbeiten und überdurchschnittliche Einkommen erzielen.

Grafik 8: IT-Weiterbildung unter Männern und Gutverdienenden höher

Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung im Themengebiet „Digitalkompetenzen“ (Anteile an der Erwerbsbevölkerung in Prozent, Befragungszeitraum im 2. Halbjahr 2021)



Quelle: KfW Research.

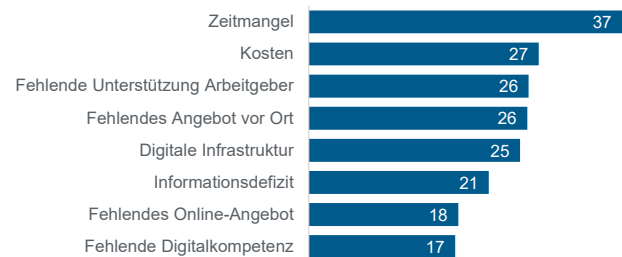
Weiterbildungshürden: Zeit und Geld

Wegen des dringend notwendigen Strukturwandels zu einem digitalisierten und klimaneutralen Wirtschaftssystem – ausgerechnet in einer ungünstigen demografischen Ausgangslage – ist systematische und gute Weiterbildung in der Breite der Erwerbsbevölkerung wichtiger denn je. Doch diesem Ziel stehen verschiedene Hürden im Weg. Die höchste ist Zeitmangel: Fehlende Zeit für Weiterbildung wird von 37 % der Erwerbsbevölkerung als „große Hürde“ genannt und damit deutlich häufiger als andere Hürden (Grafik 9, Mehrfachnennungen möglich).

Jeweils ca. ein Viertel bezeichnet zu hohe Kosten, fehlende Präsenzangebote und unzureichende digitale Infrastruktur, (d. h. zu langsame Netzwerkverbindungen oder veraltete Hardware) als große Hürde. Das gilt auch für mangelnde Unterstützung des Arbeitgebers (wobei sich der Anteil von 26 % ausschließlich auf abhängig Beschäftigte bezieht). Seltener werden Informationsdefizite bezüglich verfügbarer und geeigneter Weiterbildungsangebote genannt (21 %), außerdem fehlende Online-Angebote (18 %) und für Online-Teilnahme nicht ausreichende Digitalkompetenzen (17 %).

Grafik 9: Wann weiterbilden? Zeitmangel ist die höchste Hürde

Weiterbildungshürden aus Sicht der Erwerbsbevölkerung (Anteile „große Hürde“ im Gegensatz zu „kleine/gar keine Hürde“ in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: KfW Research.

Bessere Betreuungsinfrastruktur kann Zeit für Bildung schaffen

Mangelnde Zeit für Bildung ist ein sehr grundsätzliches Problem. Die Erwerbstätigen, die Unternehmen und die Politik stehen vor der schwierigen Aufgabe, ein neues Gleichgewicht zwischen Arbeit, Freizeit und Bildungsphasen zu finden – seien es kürzere, regelmäßige Lerneinheiten im Alltag oder blockweises Lernen am Stück. Erschwerend kommt hinzu, dass das Erwerbspersonenpotenzial selbst bei erfolgreicher Migrationspolitik in den kommenden Jahren schrumpfen wird und die vorhandenen Beschäftigten noch dringender am Arbeitsplatz gebraucht werden.⁶

Grundsätzlich können Instrumente wie z. B. „individuelle Lernkonten“ hilfreiche Impulse setzen. Hierbei werden langfristig und über Arbeitgeber hinweg Weiterbildungszeiten (und ggf. auch Fördermittel) angespart werden. Vor allem aber kann eine entschlossene Digitalisierung des Lernens die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Bildung erheblich verbessern. Funktionierende digitale bzw. hybride Lernformate machen Bildungsprozesse modularer und flexibler, sodass knappe Zeitressourcen effizienter genutzt werden können. Doch die größte Stellschraube liegt außerhalb der Weiterbildungspolitik: Der ohnehin gesamtwirtschaftlich wichtige Ausbau von Kitas, Ganztagschulen und Altenpflege. Durch eine flächendeckende, verlässliche und hochwertige Betreuungsinfrastruktur können wertvolle Zeitressourcen freigesetzt werden, die nicht nur für höhere Erwerbsbeteiligung, sondern auch für Weiterbildung genutzt werden können.

Finanzielle Förderung im Interesse der Volkswirtschaft

Wenn Motivation und Zeit für Weiterbildung vorhanden sind, sollte sie nicht an den Kosten scheitern, weder an den direkten Gebühren, noch an den Lebenshaltungskosten während längerer Weiterbildungsmaßnahmen. In der Weiterbildungsförderung sollten zwei Maßstäbe in den Vordergrund rücken: Werden die erworbenen Kompetenzen gesamtwirtschaftlich dringend benötigt? Ist die Weiterbildungsmaßnahme qualitativ hochwertig, d. h. voraussichtlich effektiv? Dann wird eine Förderung der öffentlichen Hand angesichts positiver externer Effekte auf die gesamtwirtschaftliche Produktivität normalerweise sinnvoll sein.

Eine Ausweitung der Förderung kann z. B. im Rahmen des bisher in Deutschland gewählten Ansatzes von Bildungsgutscheinen bewerkstelligt werden (größerer Personenkreis,

höhere Förderbeträge, explizite Qualitätskriterien), aber auch durch alternative Ansätze wie z. B. das im Koalitionsvertrag erwähnte „Bildungsteilzeitgeld“ nach österreichischem Vorbild. Diese Konzepte haben gemeinsam, dass bei sinnvollen Weiterbildungen nicht nur die Kosten bezuschusst werden, sondern auch die Lebenshaltung durch Lohnersatzleistungen unterstützt wird. Entscheidend ist, dass Weiterbildungsmaßnahmen, die für das Individuum und die Gesellschaft als Ganzes unter dem Strich vorteilhaft wären – und die gerade deshalb oft umfangreich sind – für jede und jeden finanzierbar sind.

Qualität des Weiterbildungsangebots ausbaufähig

Das tatsächliche Weiterbildungsgeschehen in Deutschland weicht nicht nur aus Zeit- und Kostengründen vom Zielbild systematischer, regelmäßiger und hochwertiger Weiterbildung in der Breite ab. Der Bildungssektor ist fragmentiert, unübersichtlich und semiprofessionell, weist Angebotslücken auf und ist zudem nicht ausreichend digitalisiert. Die öffentliche Hand kann maßgeblich zur Qualitätsverbesserung und Formalisierung des Weiterbildungsangebots beitragen, indem sie bundesweite Mindeststandards zur Zertifizierung von Bildungsanbietern und -maßnahmen setzt sowie Referenzrahmen zur Validierung von Inhalt und Niveau festlegt.

Gleichzeitig können die staatlichen Hoch- und Berufsschulen stärker in die berufliche Weiterbildung einbezogen werden – was nicht nur die Qualität der Weiterbildung, sondern natürlich den Personalbedarf an Hoch- und Berufsschulen steigern würde.

Die Teilnahme an Weiterbildung ist insgesamt zu gering, zu informell und zudem zugunsten der bereits besser ausgebildeten verzerrt. Um dies strukturell zu ändern, müssen alle drei Stellschrauben gedreht werden: 1. mehr Zeit durch Betreuungsinfrastruktur und digitales Lernen, 2. erweiterte finanzielle Förderung, 3. bessere Qualität durch Standardsetzung.

Kurzfristig, d. h. für das laufende Jahr 2022, zeichnet sich bereits eine moderate Steigerung der Weiterbildungsaktivitäten ab, die als weiterer Schritt aus der pandemiebedingten Weiterbildungskrise einzustufen ist und vermutlich mit Digitalisierungsfortschritten zusammenhängt. Denn unter den Weiterbildungsteilnehmenden des Jahres 2021 planen 22 % eine Steigerung ihrer Weiterbildungsaktivitäten, während 16 % eine Reduktion planen. Vor allem aber haben 31 % der „Weiterbildungsabstinenten“ des vergangenen Jahres vor, im Jahr 2022 wieder an Weiterbildung teilzunehmen.

¹ Es handelt sich um die telefonische Befragung einer Stichprobe von ca. 6.300 Personen, die repräsentativ für die Erwerbsbevölkerung im Alter von 18 bis 67 Jahre ist. Technisch ist die Befragung in die Erhebung des KfW-Gründungsmonitors 2022 eingebettet. Die Erhebungsmethodik wird detailliert beschrieben in Metzger, G. (2022), [KfW-Gründungsmonitor 2022 – Tabellen- und Methodenband](#), KfW Research.

² Leifels, A. (2021), [Weiterbildung bricht in der Krise ein – Bedarf an Digitalkompetenzen wächst](#), Fokus Volkswirtschaft Nr. 329, KfW Research.; Leifels, A. (2021), [Weiterbildung nur bei gut einem Drittel der KMU – neue Weiterbildungskultur nötig](#), Fokus Volkswirtschaft Nr. 362, KfW Research.

³ Abgefragt wurde unter den Weiterbildungsteilnehmenden des Jahres 2021 das Format der letzten Weiterbildungsveranstaltung.

⁴ BMBF (2019), Digitalisierung in der Weiterbildung, Ergebnisse einer Zusatzstudie zum Adult Education Survey 2018, https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31564_Digitalisierung_in_der_Weiterbildung.pdf?__blob=publicationFile&v=3, S. 20. Die Zahlen beziehen sich nicht ausschließlich auf berufliche Weiterbildung, sind aber aufgrund ihres großen Anteils am gesamten Weiterbildungsgeschehen grob vergleichbar.

⁵ Zimmermann, V. (2022), [Vielfältige Hemmnisse bremsen die Digitalisierung im Mittelstand](#), Fokus Volkswirtschaft Nr. 380, KfW Research.

⁶ Leifels, A. (2022), [Hälfte der Erwerbsbevölkerung für mehr ausländische Fachkräfte – Unterschiede nach Bildung, Einkommen und Region](#), Fokus Volkswirtschaft Nr. 383, KfW Research.