
PD Dr. Lutz Bellmann
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

**Stellungnahme zu den Fragen für die Anhörung am 29. Januar 2007 zum Thema
„Lebenslanges Lernen – Bedarf und Finanzierung“**

1. Die Bedeutung der Weiterbildung hat in den letzten Jahren zugenommen und wird auch weiterhin ansteigen. Technologische und organisatorische Änderungen erfordern eine ständige Anpassung der Qualifikationen, was einen entsprechenden Bedarf an Weiterbildung induziert. Zudem machen die demografische Entwicklung und der damit einhergehende steigende Anteil älterer Erwerbspersonen eine Weiterqualifizierung notwendig, die gerade auch ältere Personen einbeziehen sollte.
3. Eine längere Lebensarbeitszeit macht verstärkte Bemühungen in der Weiterbildung erforderlich. Dies gilt zum einen im Hinblick auf eine kontinuierliche Weiterqualifizierung über den gesamten Erwerbsprozess hinweg, da nur so das Lernen nicht verlernt wird und die individuellen Fähig- und Fertigkeiten erhalten und ausgebaut werden können. Zum anderen sollte eine längere Lebensarbeitszeit auch mit einer stärkeren Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbspersonen einhergehen, die bislang nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung partizipieren.
4. Veränderte Arbeitsbiografien machen aus Sicht der Erwerbstätigen Weiterbildung besonders wichtig, um die Chancen auf (Weiter-) Beschäftigung zu sichern bzw. zu erhöhen. Dies gilt insbesondere auch für Phasen der Arbeitslosigkeit. Aus Sicht der Betriebe dagegen können die Anreize zur Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen sinken, wenn die voraussichtliche Beschäftigungsdauer im Unternehmen nur von begrenzter Dauer ist.
5. Im internationalen Vergleich ist die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland vergleichsweise niedrig, doch sind hierbei Probleme der Vergleichbarkeit (z.B. unterschiedliche Abgrenzung der Aus- und Weiterbildung in einzelnen Ländern) zu beachten. Im Zeitverlauf ist die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland deutlich angestiegen, doch gibt es nach wie vor einzelne Personengruppen, die nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung partizipieren.

6. Nur unterdurchschnittlich nehmen Geringqualifizierte, Personen mit Migrationshintergrund und Ältere¹ an Maßnahmen der Weiterbildung teil. Die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen ist demgegenüber im Zeitverlauf angestiegen und übersteigt verschiedenen Untersuchungen zufolge inzwischen die der Männer. Frauen sind allerdings dann bei der Weiterbildung unterrepräsentiert, wenn sie familiären Verpflichtungen nachzukommen haben. Darüber hinaus sind Arbeitnehmer aus solchen Betrieben benachteiligt, die nur unterdurchschnittlich häufig Weiterbildungsmaßnahmen anbieten (insbesondere: KMU, vgl. Tabelle). Die Gründe für die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung der genannten Personengruppen sind zum einen in Weiterbildungshemmnissen seitens der betroffenen Individuen selbst zu sehen (z.B. Angst vor Misserfolg, finanzielle oder zeitliche Restriktionen, mangelnde Transparenz über Weiterbildungsangebote und -nutzen). Zum anderen ist aber auch von Weiterbildungsbarrieren seitens der die Maßnahmen finanzierenden Betriebe auszugehen.

Tabelle: Angebot an betrieblicher Weiterbildung im 1. Halbjahr 2005 nach Betriebsgröße (Anteil der weiterbildenden Betriebe in %)

	West	Ost	gesamt
1 bis 49	40	43	41
50 bis 249	83	84	83
250 bis 499	96	91	96
500 und mehr	97	96	97
gesamt	42	45	43

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005

7. Aus wissenschaftlicher Sicht ist eine Angabe von Zielgrößen nicht möglich. Es ist sinnvoll, die Fortschritte im Bereich der Beteiligung an Weiterbildung im Sinne eines Weiterbildungsmonitoring laufend zu beobachten.

8. Grundsätzlich sollte jeder die Möglichkeit haben, an Weiterbildung teilzunehmen. Vor dem Hintergrund der skizzierten Befunde der empirischen Bildungsforschung (vgl. Frage 6) könnte es sinnvoll sein, jene Personen besonders an die Weiterbildung heranzuführen, die bislang weitgehend weiterbildungsabstinent sind. Angesichts der demografischen Entwicklung erscheint dabei die Weiterbildung Älterer besonders relevant.

9. Vorliegende empirische Befunde deuten daraufhin, dass die Ursachen für die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung einzelner Personengruppen auch in Hemmnissen seitens dieser Individuen zu suchen sind (vgl. Frage 6). Ein möglicher Ansatzpunkt zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung dieser Personen könnte in zielgruppenorientierten Weiterbildungsmaßnahmen gesehen werden, in denen etwa auf die spezifischen Lernbedürfnisse von Älteren (z.B. im Hinblick auf den Medieneinsatz) oder Ausländern (z.B. im Hinblick auf die Sprachkenntnisse) eingegangen wird. Da auch Frauen mit Kindern als „Problemgruppe“ der Weiterbildung identifiziert wurden, erscheint es sinnvoll, Weiterbildungsveran-

¹ Beispielsweise haben den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels zufolge nur 6% (7%) aller west- (ost-) deutschen Betriebe angegeben, im Jahr 2002 auch ältere Mitarbeiter in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen zu haben. Spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere gab es danach sogar nur in jeweils 1% der west- bzw. ostdeutschen Betriebe.

staltungen so zu organisieren, dass sie auch dieser Gruppe zugänglich sind (z.B. Halbtagskurse, Angebot von Kinderbetreuung).

11. Eine Ursache für die Weiterbildungshemmnisse mancher Personengruppen wird in der mangelnden Transparenz über Weiterbildungsangebote und deren Nutzen gesehen. Es wird davon ausgegangen, dass eine gezielte Beratung die Weiterbildungsbeteiligung erhöhen kann, wobei eine aufsuchende Beratung (z.B. im Rahmen von Betriebsbesuchen) empfohlen wird.

12. Die Ergebnisse einer Studie von Lechner/ Wunsch/ Miquel (2005) zeigen, dass mittel- und langfristig die von der BA geförderte Weiterbildung für Arbeitslose die Integrationschancen der Teilnehmer verbessert. Die kurzfristigen Wirkungen dieser Weiterbildungsmaßnahmen sind dagegen weniger günstig. Dieses Ergebnis ist plausibel, da eine Vermittlung während der Weiterbildungsteilnahme nur beschränkt möglich ist.

13. Die Anwendung von Matching-Verfahren zur Analyse der Wirkung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen führt zu belastbaren Ergebnissen. Allerdings bestehen noch Defizite bei der Erfassung von Kontextfaktoren, die sich auf die Biografie der Personen in der Programm- und Kontrollgruppe beziehen. Darüber hinaus ist die Betrachtung weiterer Zielgrößen neben dem Integrationserfolg besonders wichtig, so z.B. des Einkommens, der Arbeitszeit, der Arbeitsplatzqualität u.ä.

14. Der Rückgang der Zahl der Teilnehmer an von der BA geförderten Weiterbildungsmaßnahmen ist vor allem auf die höheren Anforderungen an die prognostizierten Integrationschancen zurückzuführen. Damit ist die Förderung von Zielgruppen stark eingeschränkt. Außerdem sind viele Weiterbildungsträger in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten, die sie auch durch die Entlassung von qualifiziertem Personal zu überwinden versucht haben. Dieser Prozess erschwert ein qualitativ hochwertiges Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen durch die entsprechenden Träger.

16. Personen ohne schulischen bzw. beruflichen Bildungsabschluss sind bei der Weiterbildung unterrepräsentiert. Eine Möglichkeit, diese Gruppe zu erreichen, könnte in einer gezielten Weiterbildungsberatung liegen (vgl. Frage 11). Zudem sind zielgruppenorientierte Weiterbildungsveranstaltungen denkbar, die den spezifischen Bedürfnissen der Angehörigen dieser Gruppe (z.B. Lernschwierigkeiten, Angst vor Misserfolg) Rechnung tragen (vgl. Frage 9). Da ein niedriges Qualifikationsniveau zumeist mit einem niedrigen Einkommen einhergeht, ist hier auch die Frage der Finanzierung der Weiterbildung von Bedeutung (vgl. auch die Ausführungen zu Frage 22).

22. Generell ist es schwierig, „bildungsferne“ Schichten zu erreichen und ihre Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen. Ähnliches gilt für bestimmte Typen von Betrieben und Unternehmen, z.B. KMU. Insofern sind Verbesserungen im Bereich der Finanzierung von Weiterbildung nicht ausreichend, sondern müssten durch zielgruppenspezifische Maßnahmen ergänzt werden. Bei KMU sind mögliche Gründe für das unterdurchschnittliche Weiterbildungsengagement Störungen des Geschäftsablaufs, die bei der Freistellung von Mitarbeitern auftreten, das Fehlen einer systematischen Analyse des Personal- und Qualifikationsbedarfs sowie eine Unterschätzung der Bedeutung von Mitarbeiterqualifikationen.

29. Unabhängig von dem Beitrag, den tarifvertragliche Vereinbarungen zur Erreichung der Ziele der Weiterbildung leisten können, ist zu beachten, dass sie nur jene Betriebe und deren Beschäftigte erreichen, die überhaupt tarifgebunden sind. Den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels zufolge verfügten im Jahr 2005 60% der Betriebe über einen Branchen- bzw. Firmen- oder Haustarifvertrag oder orientierten sich an einem Branchentarifvertrag. Die Tarifbindung bzw. die Orientierung daran erreichte damit 81% aller Beschäftigten.