



## Etablierung einer Kultur des lebenslangen Lernens (LLL) Instrumente zur Förderung der Teilnahme am LLL

### Prof. Dr. Heike Solga

Direktorin der Abteilung "Ausbildung und Arbeitsmarkt" am WZB &  
Professorin für Soziologie an der Freien Universität Berlin

Impulsreferat für die Anhörung der  
**Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“:**  
„Verhältnis von Bildung und kulturellen Grundlagen zu wirtschaftlichem  
Wachstum, Wohlstand und Lebensqualität“  
Berlin, 7.11.2011

## „Kultur des lebenslangen Lernens“?

### Lebenslanges Lernen (LLL)

„umfasst alles **formale, nicht-formale und informelle Lernen** an verschiedenen Lernorten von der frühen Kindheit bis einschließlich der Phase des Ruhestands.“ (BLK 2004, S. 13)

### Anforderung an eine „Kultur des lebenslangen Lernens“

1. Lernen in allen Phasen des Lebensverlaufs
2. Lernen in allen drei Formen im Lebensverlauf
3. Berufsbezogenes Lernen *und* Lernen, um generell Wissen zu erwerben und die individuelle Handlungsfähigkeit zu verbessern
4. Akzeptanz und Motivation von Lernen im Erwachsenenalter
5. Teilhabe am Lernen und Teilhabechancen durch Lernen für alle Bevölkerungsgruppen

➔ **LLL ist mehr als Schule, „Erstausbildung“ und Weiterbildung**

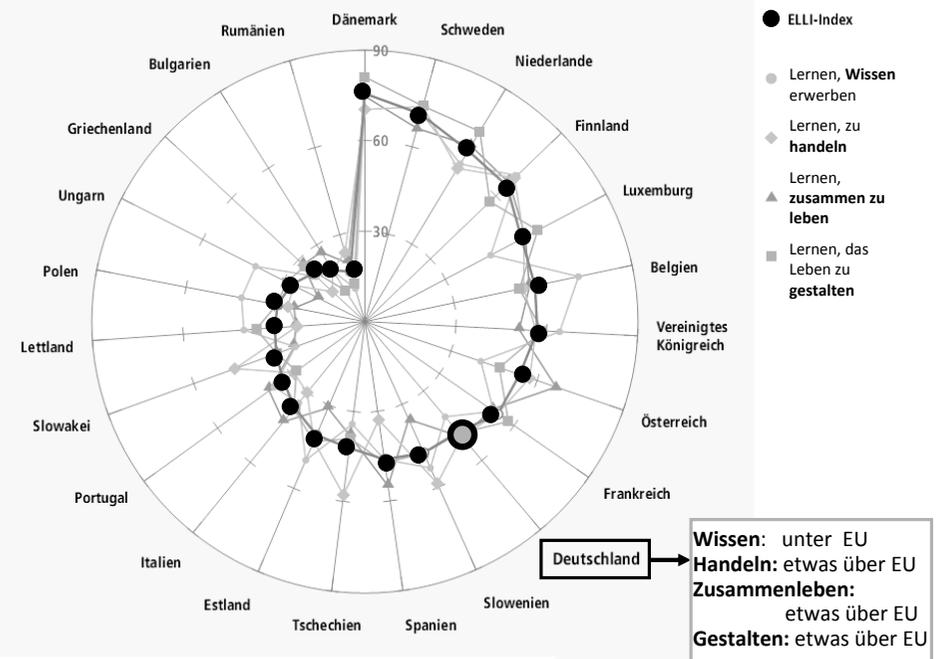
## Kultur des lebenslangen Lernens – ELLI-Index (EU)

### European Lifelong Learning Indicators-Index

- = Index für „Lernklima“ in den Ländern der Europäischen Union.
- = summarischer Index verschiedener Indikatoren und Statistiken
- = 36 Einzelindikatoren in Teilindizes
- Bildungsbeteiligung, Bildungsstand und Lernaktivitäten in allen Lebensphasen sowie Merkmale der verschiedenen Lernumgebungen in Bildungsinstitutionen, in der Gesellschaft, am Arbeitsplatz und im Privatleben (z.B. kulturelle Aktivitäten).

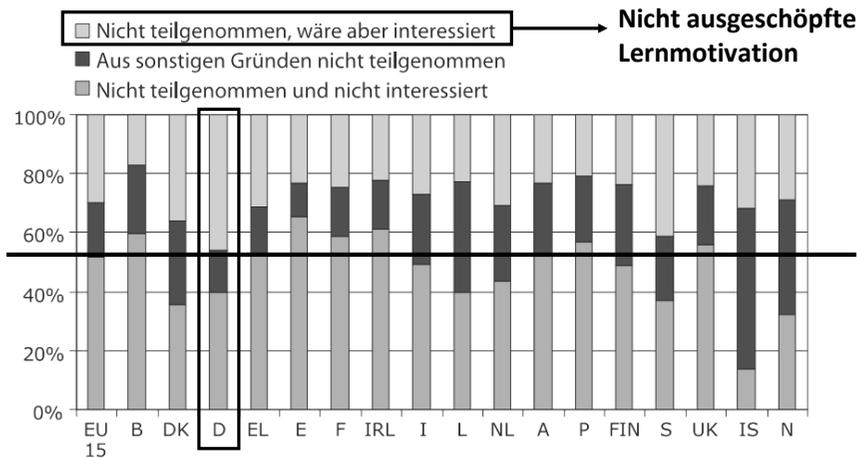
Siehe ausführlich: <http://www.elli.org/de/ueber-elli/elli-index.html>

Abbildung 1: ELLI-Index-Resultate 2010 – Lebenslanges Lernen in der Europäischen Union



## Interesse ist vorhanden, wird aber weniger als in anderen Ländern genutzt

Abbildung 21: Nichtteilnahme an Bildungs- oder Berufsbildungsmaßnahmen im vorangegangenen Jahr, nach Gründen und Ländern, in %



## Stippvisite in der Realität des formalen Lernens im Erwachsenenalter

### Kein formales Lernen über 30

#### Formale Bildung (Einschreibung in Bildungsinstitutionen):

- 30- bis 39-Jährige = 2,7 % (Schweden 12,9 %)
- Über 40-Jährige = 0,1 % (Schweden = 2,7 %)

### Kultur der „Lebens“-Ausbildung im jungen Erwachsenenalter

#### Duale Berufsausbildung (neu abgeschlossene Verträge):

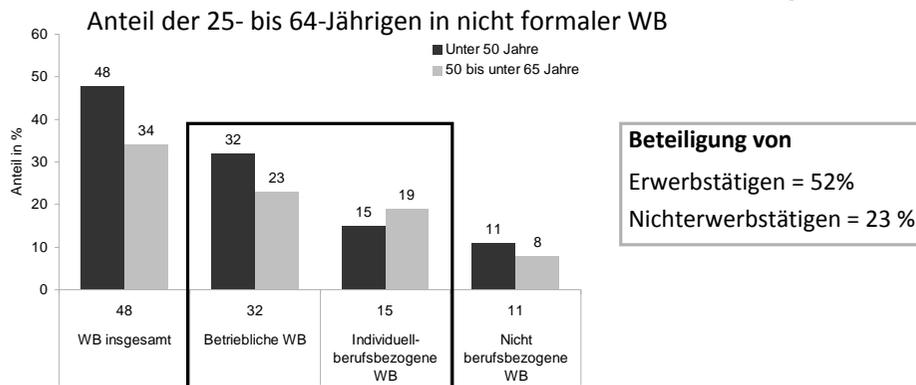
- Durchschnittsalter (bei Einstieg) = 19,8 Jahre
- Anteil der über 40-Jährigen = 0,2 %

### Kultur des „Vollzeit“-Studiums

Studium (ISCED 5A): Anteil in Teilzeit = 4,8 % (Schweden = 52,6%)

## Stippvisite in der Realität des nicht formalen Lernens im Erwachsenenalter

### Kultur der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung



### Kultur des Lernens der „Gelernten und Gelehrten“

niedriges Bildungsniveau = 18% vs. mittleres Bildungsniveau = 43%  
hohes Bildungsniveau = 60%

## Fazit I: Warum gibt es keine „Kultur des lebenslangen Lernens“ in Deutschland?

- LLL ist vorwiegend (berufliche – betriebliche) Weiterbildung (primär berufliche Anpassungsqualifikationen)
- LLL orientiert sich an der Erstausbildung
- Weiterbildung eng an Beschäftigung gekoppelt (da betrieblich oder als „Arbeitslosenweiterbildung“ der BA)

### Damit verbundene Probleme

- Setzung des Erstberufs als „Lebensberuf“
- Organisation, Zeit- und Finanzierungsarrangements von Ausbildung/Studium orientieren sich an jungen Erwachsenen
- Zugang für gering Qualifizierte und Ältere?

## Anknüpfungspunkte für eine Verbesserung des lebenslangen Lernens in Deutschland

Förderung geringer Qualifizierter & Älterer  
– Beispiel: WeGebAU

Finanzierung von Ausbildung im Erwachsenenalter – Beispiel: Aufstiegsfortbildung

Zeit für Lernen im Erwachsenenalter  
– Beispiel: Langzeitkonten

Flexibles und kumulatives Lernen  
– Beispiel: Modularisiertes Lernen

Formales Lernen für alle  
– Beispiel: Komvux (Schweden)

Ansätze vorhanden,  
müssen aber erweitert  
& miteinander  
verbunden werden

## WeGebAU – „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen“

- Programm der Bundesagentur für Arbeit (BA)
- 2006: Förderung **gering qualifizierter und älterer Arbeitsloser**
- Seit 2007: Qualifizierung von **gering qualifizierten und älteren Arbeitnehmern**
- Seit 2009: Ausweitung auf **Beschäftigte mit Berufsabschluss**, wenn der Berufsabschluss mindestens vier Jahre zurückliegt und in diesem Zeitraum keine aus öffentlichen Mitteln finanzierte Weiterbildung stattgefunden hat
- **Förderung:** von Betrieben durch (a) Arbeitsentgeltzuschuss für gering Qualifizierte und (b) Übernahme der Weiterbildungskosten bei Erlangung eines anerkannten Berufsabschlusses oder einer Teilqualifikation innerhalb des Arbeitsverhältnisses
- **Nutzung:** 2009 = 101.890, davon (a) = 36.579 und (b) = 65.311

## AFBG – Aufstiegsfortbildung(sförderungsgesetz)

- Sog. „Meister-BAföG“
  - **Individueller Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen**, d.h. von Meister- oder vergleichbaren Fortbildungsabschlüssen
  - **Förderung:**
    - Beitrag für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren = bis zu 10.226 Euro (davon 30,5% als Zuschuss und 69,5% als zinsgünstiges Darlehen)
    - Vollzeitmaßnahmen: einkommens- und vermögensabhängiger Unterhaltsbeitrag (bis max. zur individuellen Bedarfssatzhöhe), bis zu 238 Euro/Monat als Zuschuss und Rest als Darlehen
  - **Nutzung:**
    - 2009 = 158.000 geförderte Personen (31% Frauen, 37% Vollzeitfortbildung)
- Aber ...**
- Nur Abschlüsse **über** einer Facharbeiter-, Gesellen- und Gehilfenprüfung oder einem Berufsfachschulabschluss
  - „Jugendförderung“: 68% der Geförderten unter 30 Jahre; 83% unter 35 Jahre

## Langzeit- und Lernzeitkonten

- Lern- und Weiterbildungszeiten durch langfristig angelegte Arbeitszeitkonten (z.B. Langzeit- oder Lernzeitkonten)
- Vorgearbeitete Zeit für Weiterbildung ohne Einkommensverlust
- Langzeitkonten: etwa 7% der Betriebe (2007) → allerdings bietet nur jeder sechste Betrieb die Möglichkeit der Nutzung für Weiterbildung an.
- Kleinere Betriebe sind stark unterrepräsentiert.
- Derzeitige Nutzung von Langzeitkonten:
  - Betriebe bis 249 Beschäftigte: v.a. Familienzeit und temporäre Teilzeit
  - Betriebe ab 250 Beschäftigte: v.a. Altersteilzeit und Vorruhestand, sowie auch für WB

### Verbesserung der Anreize für „Lernzeit“-Entnahme:

- (Staatliche) Beteiligung an den Kosten für die Maßnahme bei Nutzung einer Mindeststundenzahl für Aus- und Weiterbildung

## Modularisiertes Lernen

- Beispiel: Maritimes Fortbildungszentrum ma-co am Hamburger Hafen
- Kompetenz-Management-System (KMS) mit einer Modularisierung von Weiterbildungsmaßnahmen
- Modularisierung = Zusammenstellung der Lerneinheiten in verschiedene Module mit unterschiedlicher Zeitdauer und ohne vorgegebene Reihenfolge der Absolvierung,
- Bsp.: Fortbildung für den Facharbeiter/-in für Lagerlogistik = 7 Module
- Anlass: hohe Abbrecherquoten (bis zu 60%) → Seit Modularisierung = Null

### Vorteile

- Möglichkeit, Gesamtausbildung über einen längeren Zeitraum zu absolvieren
- Teilnahme gewinnt an Attraktivität:
  - Sichtbarkeit des individuellen Erfolgs, da jeder Modulabschluss in Form eines Zertifikats
  - Möglichkeit eines flexiblen (Wieder-)Einstiegs

## Beispiel: Komvux (Kommunale Erwachsenenbildung, Schweden)

- Umfangreiche, regional-unterschiedliche Angebote zum Nachholen höherer Schulabschlüsse sowie Weiterbildung in anerkannten Berufsqualifikationen
- Voll- und Teilzeit (z.B. Abendkursen)
- **Finanzielle Unterstützung** ab 50% der Arbeitszeit; Höchstsatz 800€/Monat (max. bis zur Höhe des Arbeitslosengeldes, Zuschuss- und Darlehensanteil)
- Verbunden mit einem **Recht auf Freistellung für Lernphasen und Rückkehr in den Betrieb** (Modalitäten zwischen Betrieb und Arbeitnehmer festgelegt)
- **Nutzung: Zwei Drittel der Teilnehmer sind Frauen**, die Komvux oftmals direkt vor (Voll-)Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt
- „Zweite Chance“ für gering Qualifizierte (ohne Stigmatisierung, da anerkanntes Programm für alle)

## Fazit II: Wie kann eine Förderung von formaler Bildung über den Lebensverlauf erreicht werden?

- **Bsp. WeGebAU:** gut funktionierendes beitragsfinanziertes Instrument für Betriebe  
→ Ergänzung durch steuerfinanzierte Komponente für den individuellen Zugang
- **Bsp. Aufstiegsfortbildung:** erfolgreich durch Zuschüsse (und Darlehen) für Maßnahmekosten und Lebensunterhalt für Höherqualifizierung  
→ Ausweitung auf Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse von Erwachsenen
- **Bsp. Lang- und Lernzeitkonten:** Potentiell Zeit und Einkommen für Lernzeiten  
→ Anreize zur Entnahme für Lernen (tw. Kostenbeteiligung)
- **Bsp. Modularisierung (Hamburger Hafen):** Anrechnung der in der Arbeit erworbenen Kompetenzen & flexibler Erwerb von Abschlüssen über zertifizierte Bausteine  
→ Ausweitung in die „normale“ Berufsausbildung
- **Komvux – Erfahrungen aus Schweden:** Förderung von neuen Ausbildungen und Zusatzqualifikationen  
→ Staatliche Zu-Finanzierung, Recht auf Freistellung für Lernphasen, Rückkehr in den Betrieb

### In der Gesamtschau wären Förderung möglich für:

- Nachgeholt Schulabschlüsse im Lebensverlauf
- Zertifizierung von im Berufsleben erworbenem Wissen
- Berufliche Abschlüsse inner-/außerhalb der Berufsausbildung, Studium, Fortbildungsabschlüsse

## Anhang

## Definition „Lebenslanges Lernen“

„... umfasst alles **formale, nicht-formale und informelle Lernen** an verschiedenen Lernorten von der frühen Kindheit bis einschließlich der Phase des Ruhestands.“ (BLK 2004, S. 13).

### Formales Lernen:

Lernen, das in der Regel in einer Bildungs- oder Ausbildungsinstitution stattfindet und zur Zertifizierung führt.

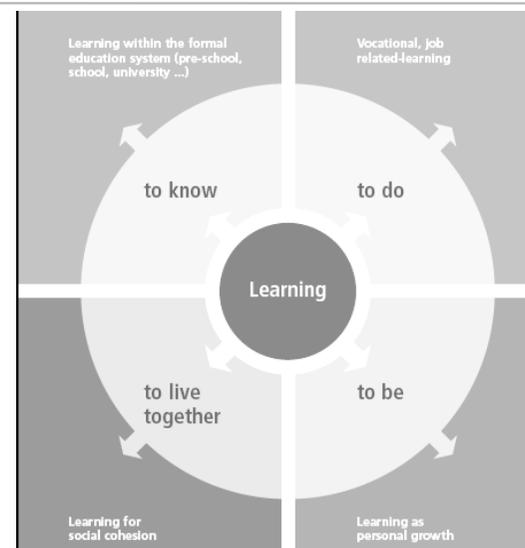
### Nicht-formales Lernen:

Lernen außerhalb „der Hauptsysteme der allgemeinen und beruflichen Bildung“; z.B. am Arbeitsplatz und im Rahmen von Aktivitäten von Organisationen und Gruppierungen der Zivilgesellschaft (z.B. Jugendorganisationen, Gewerkschaften und politischen Parteien); systematisch in Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel (z.B. in Kursform); im Vergleich zum informellen Lernen führt es häufiger zur Zertifizierung

### Informelles Lernen:

Lernen im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit; führt üblicherweise nicht zur Zertifizierung  
(Definitionen: BLK 2004, Glossar)

## ELLI-Ansatz



## Dimensionen des ELLI-Ansatzes – I

### Learning to know

• Participation in early childhood/pre-school education	Percentage of children aged 4 to compulsory school age attending formal education institutions
	Student performance in reading (PISA)
	Student performance in math (PISA)
• Output of secondary education	Student performance in science (PISA)
	Share of 30 to 34 years old with tertiary education
• Participation in post-secondary education	Adult participation rates in formal education and training
• Supply of formal education infrastructure	Total public expenditure on education as % of gross national income

### Learning to do

• Output of formal vocational education and training	Graduate quota in upper secondary education (vocational programs)
	Participation in job-related non-formal education and training
• Participation in non-formal vocational education and training	Participation of employees in CVT courses
	Expenditure in training as part of labor market policies
	Numbers of hours of CVT courses
• Supply of non-formal vocational education and training	Enterprises providing CVT courses
	Relative costs of CVT courses
	Enterprises providing any other form of training (non-CVT)
• Integration of learning in the work environment	Learning new things at work
	Doing monotonous tasks at work
	Doing complex tasks at work
	Employees using internet for work

## Dimensionen des ELLI-Ansatzes – II

### Learning to live together

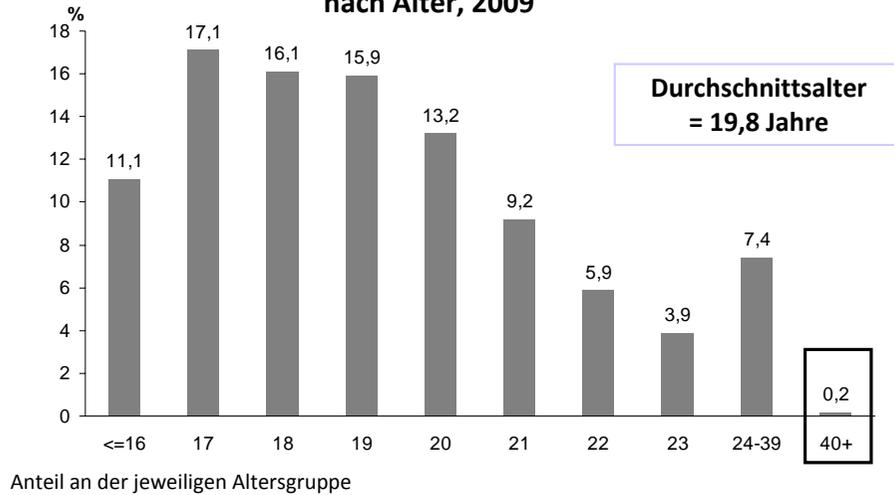
• Participation in active citizenship	Involvement in work for voluntary or charitable organizations
	Membership in any political party
• Tolerance, trust and openness	Working in a political party or action group
	Opinion that the country's cultural life is either enriched or undermined by immigrants
• Inclusion in social networks	Opinion that gays and lesbians should be free to live their own lives as they wish
	Trust in other people
	Meetings with friends, relatives or colleagues
	Anyone to discuss personal matters with

### Learning to be

• Participation in sports and leisure activities	Participation in sports
	Attendance at ballet, dance, opera
• Participation in learning through culture	Attendance at cinema
	Attendance at concerts
• Participation in continuing/further education and training	Visiting museums/galleries
	Participation in lifelong learning
• Self-directed learning through media	Personal use of internet
	Internet access in households
• Supply of media for self-directed learning	Accordance of working hours with family commitments
• Work-life balance	

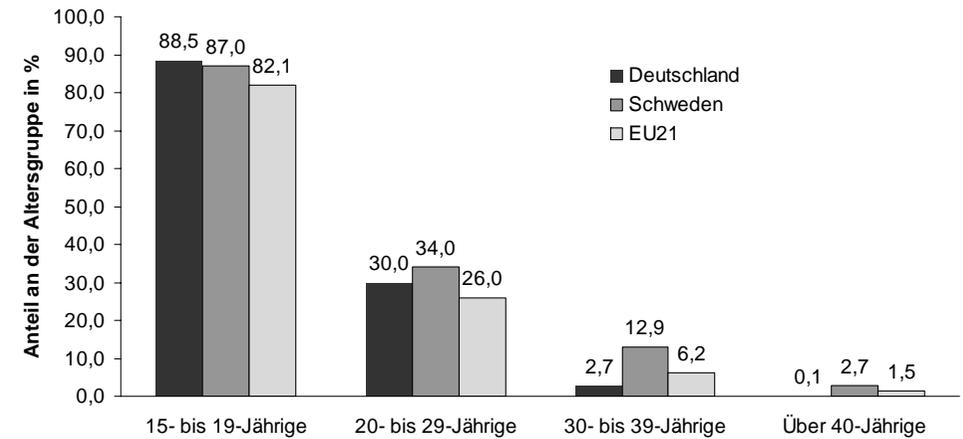
## Kultur der „Lebens“-Ausbildung im jungen Erwachsenenalter

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Alter, 2009



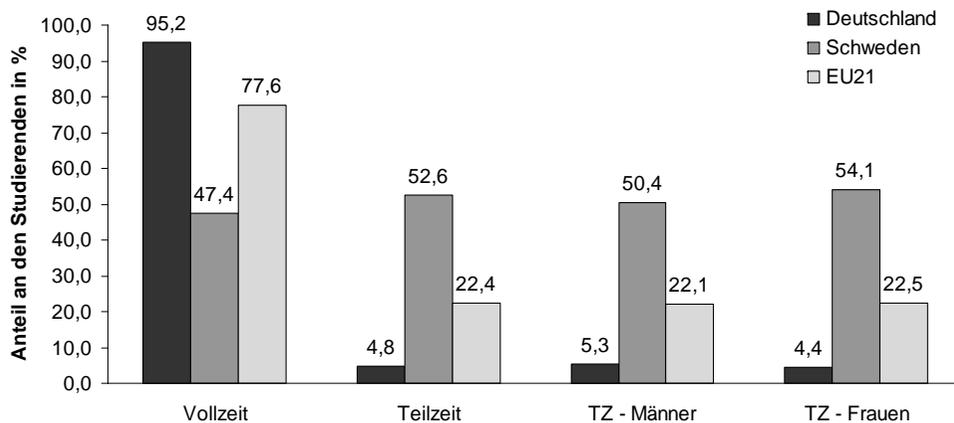
## Kein formales Lernen über 30

Einschreibung in Bildungsinstitutionen (Voll-/Teilzeit) nach Alter, 2009



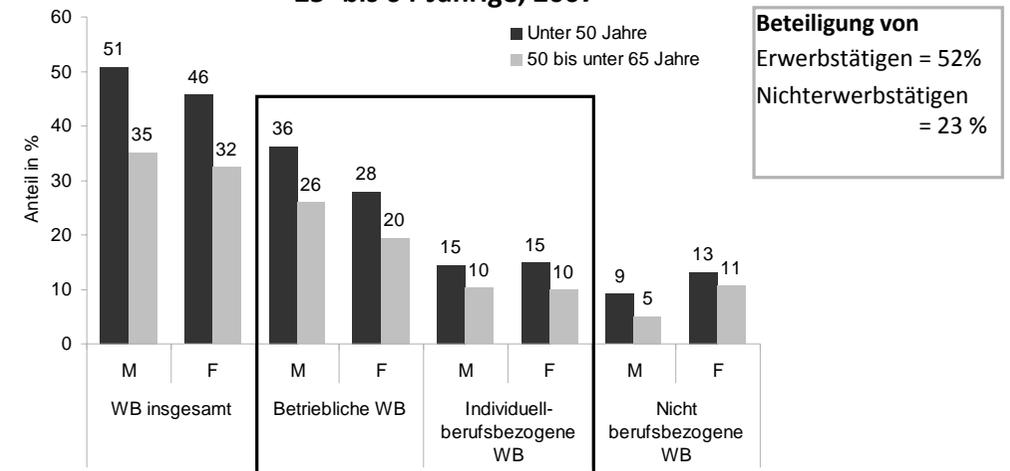
## Kultur des „Vollzeit“-Studiums

Anteil der Vollzeit- und Teilzeitstudierenden an allen Studierenden (ISCED 5A) im internationalen Vergleich, 2009



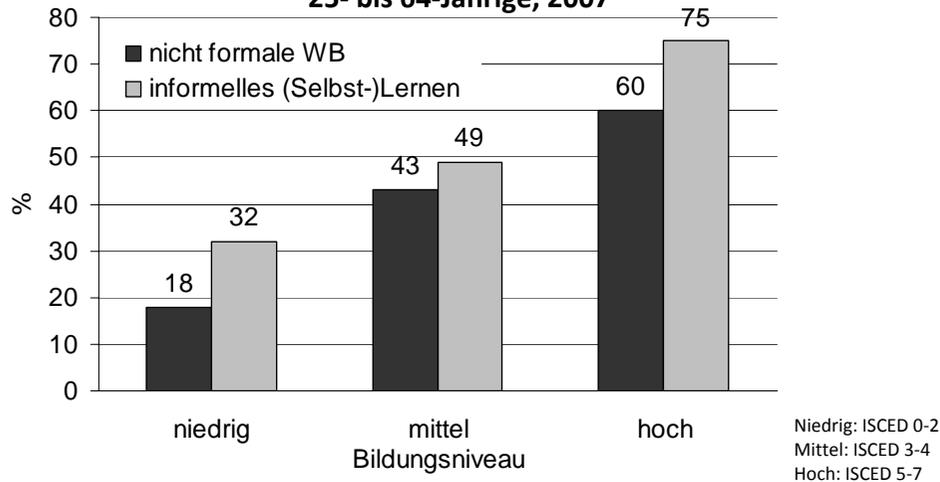
## Kultur der betrieblichen & berufsbezogenen Weiterbildung

Teilnahme an Weiterbildung, Art und Geschlecht 25- bis 64-Jährige, 2007



## Kultur des Lernens der „Gelernten und Gelehrten“

### Nicht formale Weiterbildungsaktivität nach Bildungsniveau 25- bis 64-Jährige, 2007



## WeGebAU – Weiterbildung von gering Qualifizierten und Älteren in Unternehmen

- Programm der Bundesagentur für Arbeit (BA)
- 2006 = Förderung gering qualifizierter und älterer Arbeitsloser
- Seit 2007 = Qualifizierung von gering qualifizierten und älteren Arbeitnehmern
- Zuschüsse an Arbeitgeber zum Arbeitsentgelt und Übernahme der Weiterbildungskosten, wenn innerhalb des Arbeitsverhältnisses durch Weiterbildung ein anerkannter Berufsabschluss oder eine Teilqualifikation erlangt wird

Tabelle 1  
Berufliche Weiterbildung im Rahmen des Programms WeGebAU  
Förderfälle – Zugänge 2006 bis 2009

	2006	2007	2008	2009
Arbeitslose	110.405	-	-	-
Beschäftigte				
Arbeitsentgeltzuschuss für Geringqualifizierte (nach § 235c SGB III)	1.318	14.527	28.571	36.579
Übernahme der Weiterbildungskosten	-	14.573	33.397	65.311
dar.: für Ältere (nach § 417 SGB III)	705	4.115	10.390	11.108
Förderfälle insgesamt	112.428	29.100	61.968	101.890

Quelle: Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit.

© IAB

- Seit 2009 = Ausweitung auf Beschäftigte mit Berufsabschluss (unabhängig von Alter und Betriebsgröße), wenn der Berufsabschluss mindestens vier Jahre zurückliegt und in diesem Zeitraum keine aus öffentlichen Mitteln finanzierte Weiterbildung stattgefunden hat

## AFBG – Aufstiegsfortbildung(sförderungsgesetz)

- Sog. „Meister-BAföG“
- Individueller Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d.h. von Meister- oder anderen vergleichbaren Fortbildungsabschlüssen
- Beitrag für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren = bis zu 10.226 Euro (davon 30,5% als Zuschuss und 69,5% als zinsgünstiges Darlehen)
- Vollzeitmaßnahmen: einkommens- und vermögensabhängiger Unterhaltsbeitrag (bis max. zur individuellen Bedarfssatzhöhe) als Zuschuss bis zu 238 Euro/Monat und Rest als Darlehen
- 2009 = 158.000 geförderte Personen (davon 31% Frauen, 37% Vollzeitfortbildung)
- 2009 = ca. 456 Mio. Euro (+ 19% gegenüber 2008)

### Aber ...

- Angestrebter Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme muss **über dem Niveau** einer Facharbeiter-, Gesellen- und Gehilfenprüfung oder eines Berufsfachschulabschlusses liegen
- „Jugendförderung“: Stärkste Altersgruppen = 20- bis 24-Jährigen (33%)  
25- bis 29-Jährigen (35%)  
30- bis 34-Jährigen (15%)

## Langzeit- und Lernzeitkonten

- Weiterbildungszeiten durch langfristig angelegte Arbeitszeitkonten (z.B. Langzeit- oder Lernzeitkonten)
- In bestimmten Phasen leisten Beschäftigte Mehrarbeit und „sparen“ diese Zeit auf dem Zeitkonto an → vorgearbeitete Zeit für Weiterbildung ohne Einkommensverlust
- Langzeitkonten: etwa 7% der Betriebe (2007) → allerdings nur jeder sechste Betrieb bietet Möglichkeit der Nutzung für Weiterbildung an
- Kleinere Betriebe sind stark unterrepräsentiert

### Verbesserungsmöglichkeiten:

- (tw.) Übernahme der Kosten der Maßnahme bei Nutzung einer Mindeststundenzahl für Weiterbildung
- Größere Verbindlichkeit der Möglichkeit der Übernahme von Wertguthaben durch einen neuen Arbeitgeber (Flexi-II-Gesetz 2009: „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze“)

Tab. 1: Verbreitung möglicher Verwendungen des Langzeitkontos nach Betriebsgröße

(mit Mehrfachnennungen) - in Prozent -

	Alle Betriebe	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250+ Beschäftigte
Weiterbildung	17	17	12	27	50
Sabbatical	6	2	9	17	27
Familienzeit	27	17	39	42	26
Temporäre Teilzeit	30	17	45	47	28
Altersteilzeit	7	6	1	23	69
Vorruhestand	6	6	1	20	54
Sonstiges	64	64	70	51	34

Nur Betriebe mit Langzeitkonto: n=204. Quelle: Eigene Auswertung der repräsentativen Betriebsbefragung der sfs Dortmund (2005) durch das WZB

---

## Beispiel Schweden: Komvux (Kommunale Erwachsenenbildung)

---

- „kommunal vuxenutbildning“
- Nachholen des höheren Schulabschlusses sowie umfangreiche, regional-unterschiedliche Weiterbildungsangebote, die in anerkannten Fach- und Berufsqualifikationen münden
- Staatliche „Studienunterstützung“ für Erwachsene bis zur Höhe des Arbeitslosengeldes (mit einem Zuschuss- und einem Darlehensanteil)
- Finanzielle Unterstützung ab 50% der Arbeitszeit möglich; Höchstsatz 800€/Monat, flexible Rückzahlung (über bis zu 25 Jahre) zu einem vergünstigten Zinssatz
- Verbunden mit einem gesetzlich verbürgten Recht auf Freistellung für Lernphasen und Rückkehr in den Betrieb (deren Modalitäten zwischen Betrieb und Arbeitnehmer ausgehandelt werden)
- Direktes Ansprechen der Zielgruppe von gering Qualifizierten durch Kurse und Programme, die bekannt und auf dem Arbeitsmarkt anerkannt und etabliert sind
- Teilnahme in Voll- und Teilzeit, etwa in Abendkursen möglich
- **Nutzung:**
  - Zwei Drittel der Teilnehmer sind Frauen, die Komvux oftmals nach Kernphase einer Kinder/Pflege-Phase, direkt vor (Voll-)Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nutzen.
  - Männer nehmen oftmals nach Gehaltseinbußen oder erhöhten Unterhaltsverpflichtungen teil.
  - Jüngere sind länger registriert und nehmen an mehr Kursen teil als Ältere.
  - Frauen nutzen Komvux länger und intensiver als Männer.