



► Zielgruppen der beruflichen Weiterbildung

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung und Internationalisierung der Wirtschaft nimmt die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung zu. Dies zeigt sich auch in der im Zeitverlauf gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung, doch nehmen einzelne Personengruppen nach wie vor nur unterdurchschnittlich an beruflicher Weiterbildung teil. Diese Personengruppen, zu denen insbesondere Geringqualifizierte, Ältere, Personen mit Migrationshintergrund oder atypisch Beschäftigte gehören, stehen im Fokus des Beitrags. Es werden empirische Befunde zu Niveau und Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung spezifischer Personengruppen präsentiert und Ansatzpunkte der Politik zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung diskutiert.

1. Einführung

Die berufliche Weiterbildung kann bereits auf eine relativ lange Tradition zurückblicken und hat insbesondere in den letzten Jahrzehnten einen Bedeutungszuwachs erfahren. Wesentliche Gründe hierfür sind der demografische Wandel, die zunehmende Internationalisierung der Wirtschaft sowie technische und organisatorische Veränderungen. Während früher oftmals davon ausgegangen wurde, dass man nach dem Absolvieren einer beruflichen Erstausbildung mehr oder weniger ausgelernet habe, wird heute zunehmend die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens betont. So reicht es in einem sich immer schneller wandelnden Arbeitsumfeld nicht mehr aus, allein auf die in der Erstausbildung erworbenen Qualifikationen und Fähigkeiten zu setzen; vielmehr ist ihre stetige Anpassung und Aktualisierung auch während des Erwerbslebens erforderlich.

Eine besondere Relevanz hat das Thema Weiterbildung zuletzt im Kontext der Debatte um die Digitalisierung erfahren. Ungeachtet der Prognosen zu den Beschäftigungseffekten von Digitalisierung, die sich zum Teil stark voneinander unterscheiden, deuten vorliegende Studien einstimmig darauf hin, dass die Berufs- und Anforderungsstrukturen der Arbeitswelt 4.0 einem Wandel unterliegen (vgl. z. B. KRUPPE u. a. 2019; DENGLER/MATTHES 2018; WOLTER u. a. 2016).

Berufliche Weiterbildung ist jedoch nicht nur für Arbeitnehmer/-innen ein zentrales Instrument, um ihre Beschäftigungs- und Einkommenschancen zu wahren bzw. zu erhöhen. Auch für die Betriebe ist sie wichtig, um ihren Qualifikationsbedarf zu decken und Produktivitätsvorteile zu realisieren. Gerade in Zeiten zunehmender personeller Engpässe am Arbeitsmarkt können Unternehmen durch Weiterbildung die von ihnen benötigten Qualifikationen quasi selbst produzieren; sie können durch Weiterbildung aber auch ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen und somit mehr potenzielle Bewerber/-innen anziehen bzw. bei ihnen bereits beschäftigte Arbeitnehmer/-innen an sich binden.

Der Bedeutungszuwachs der beruflichen Weiterbildung zeigt sich auch in einer im Zeitverlauf gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe sowie der Individuen selbst. Trotz der wachsenden Anzahl an Personen, die an beruflicher Weiterbildung teilnimmt, lassen sich jedoch immer noch einzelne Gruppen identifizieren, die nur unterdurchschnittlich partizipieren. Hierbei handelt es sich insbesondere um Geringqualifizierte, Ältere, Personen mit Migrationshintergrund oder um atypisch Beschäftigte.

Die zuvor genannten Personengruppen stehen im Fokus des vorliegenden Beitrags. Es werden empirische Befunde zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung präsentiert, es wird nach den Gründen für bestehende Disparitäten gefragt und ein Überblick über bildungspolitische Ansätze zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung gegeben. Als berufliche Weiterbildung verstehen wir dabei Weiterbildungsaktivitäten, die die beruflichen Qualifikationen und Fähigkeiten von Beschäftigten vertiefen oder erweitern. Berufliche Weiterbildung kann dabei sowohl betrieblich als auch individuell-berufsbezogen sein, d. h. auf Initiative der Betriebe und/oder Individuen selbst erfolgen bzw. von diesen finanziert werden. Die öffentlich geförderte Weiterbildung von Arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten schließen wir dagegen aus der Betrachtung aus.

Der Beitrag gliedert sich wie folgt: In Kapitel 2 geben wir einen Überblick über die Bedeutung der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung in der bildungspolitischen Debatte. In Kapitel 3 präsentieren wir die zentralen Datengrundlagen zur beruflichen Weiterbildung, bevor wir in Kapitel 4 empirische Befunde zur Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Personengruppen vorstellen. Ein Fazit schließt den Beitrag ab.

2. Die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung als Gegenstand der bildungspolitischen Debatte

Die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung war in den vergangenen Jahrzehnten immer wieder Gegenstand der bildungspolitischen Debatte. Insbesondere von gewerkschaftlicher Seite kamen dabei immer wieder Forderungen nach einer stärkeren Reglementierung der Weiterbildung und nach Bemühungen um eine gleichmäßigere Beteiligung der Arbeitnehmer/-innen an betrieblicher Weiterbildung auf. Aber auch seitens der Bundesregierung sowie der Landesregierungen wurden vor allem seit Beginn des neuen Jahrtausends verschiedene Finanzierungsinstrumente eingeführt, die darauf abzielen, die Weiterbildungsbeteiligung

insgesamt, aber auch die bestimmter Personengruppen, zu erhöhen. Eine besondere Bedeutung hat das Thema Weiterbildungsbeteiligung zuletzt in der bildungspolitischen Debatte im Kontext der Digitalisierung erlangt: Da Weiterbildung in sich schnell wandelnden Arbeitswelten als immer wichtiger erachtet wird, zeichnen sich zunehmend politische Bemühungen ab, um die Weiterbildungschancen und das lebenslange Lernen möglichst vieler Personen zu verbessern bzw. fördern.

Der Bereich der Weiterbildung ist in Deutschland – im Unterschied zur Berufsausbildung – relativ wenig reglementiert. Dies gilt insbesondere für die im Fokus dieses Beitrags stehende berufliche Weiterbildung, die auf Initiative der Betriebe bzw. Individuen selbst erfolgt und von diesen weitgehend finanziert wird. Die überwiegend private Verantwortung für die berufliche Weiterbildung wird von verschiedenen Seiten als problematisch und als ursächlich für die zu beobachtenden Selektivitäten bei der Weiterbildungsbeteiligung erachtet. Zudem wird der beruflichen Weiterbildung mit ihrer Vielzahl an Weiterbildungsträgern, Zertifikaten und Förderprogrammen von verschiedenen Seiten vorgeworfen, sie sei wenig transparent und mit zu hohen Zugangshürden für potenzielle Weiterbildungsteilnehmer/-innen verbunden (vgl. z. B. POTHMER u. a. 2019; BLÄSCHE u. a. 2017).

Bestrebungen, die berufliche Weiterbildung stärker zu regeln, gab es zunächst in den 1980er-Jahren seitens der Gewerkschaften, die die Idee aufbrachten, das Thema Weiterbildung in die Tarifverträge aufzunehmen. Ihre Forderungen zielten dabei auf eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte, aber auch auf eine gleichmäßigere Einbeziehung aller Beschäftigtengruppen in die betriebliche Weiterbildung. Auch wenn die Arbeitgeberverbände auf entsprechende Forderungen zunächst mit Ablehnung reagierten, wurden in den folgenden Jahren verschiedene tarifvertragliche Regelungen zur Weiterbildung umgesetzt. Darunter finden sich jedoch nur wenige Tarifverträge, die speziell die Weiterbildungsförderung bestimmter Mitarbeiter/-innengruppen im Blick haben. Eine relativ große Bekanntheit hat hierbei der Tarifvertrag zur Qualifizierung in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie erlangt, der u. a. spezielle Programme zur Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter anregt. Allerdings ist dieser Tarifvertrag ebenso wie andere vergleichbare eher als unverbindlich einzustufen, da er keine einklagbaren Ansprüche beinhaltet. Für Branchenvertreter/-innen beispielsweise der chemischen Industrie besitzt die Weiterbildung einen zentralen Stellenwert, um die Innovationskraft der Betriebe zu erhalten. Es gehe nicht nur um eine Schutz-, sondern auch um eine Gestaltungsaufgabe sowie eine Verpflichtung für den Standort (vgl. BAHNMÜLLER 2012). In der 2019 verabschiedeten Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) hat man sich verpflichtet, entsprechende tarifliche Regelungen zu vereinbaren. Außerdem will man sich auf ein gemeinsames Leitbild Weiterbildung 4.0 verständigen (vgl. BMAS/BMBF 2019).

Mit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 wurden die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates im Bereich der Weiterbildung erweitert. Betriebsräte haben seitdem Informations-, Beratungs-, Vorschlags- und Mitbestimmungsrechte bei der Einführung und Durchführung von Maßnahmen, die der Qualifizierung der Beschäftigten dienen. Wie al-

lerdings vorliegende überwiegend qualitativ ausgerichtete Untersuchungen zeigen, nehmen Betriebsräte ihre Aufgabe im Gebiet der Weiterbildung oftmals nur reaktiv wahr (zu einem Überblick vgl. BERGER 2012). Quantitative Analysen auf Basis des IAB-Betriebspanels (eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit/IAB) deuten dagegen darauf hin, dass das Weiterbildungsengagement in Betrieben mit Betriebsrat höher ist als in Betrieben ohne Betriebsrat (vgl. BELLMANN/ELLGUTH 2006).

Zu Beginn der 2000er-Jahre standen vorwiegend Finanzierungsmodelle der Weiterbildung im Zentrum der bildungspolitischen Debatte, die auch dazu dienen sollten, die Weiterbildungsbeteiligung jener Personengruppen zu erhöhen, die nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teilnehmen. Auf große Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit stießen dabei insbesondere die Empfehlungen der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) einberufenen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, die u. a. Instrumente zur Finanzierung von Maßnahmen zum Nachholen von Berufsabschlüssen, zum Ausbau der Weiterbildungsinfrastruktur oder zu einem Bildungssparen umfassten (EXPERTENKOMMISSION FINANZIERUNG LEBENSLANGEN LERNENS 2014). Nicht zuletzt vor dem Hintergrund dieser Debatte wurden im letzten Jahrzehnt verschiedene neue Finanzierungsmodelle im Bereich der Weiterbildung auf der Ebene des Bundes und der Länder entwickelt. Mit der Einführung der Weiterbildungsprämie sowie dem Weiterbildungssparen im Jahr 2006 verfolgte das BMBF u. a. das Ziel, Erwerbstätigen mit geringerem Einkommen die Teilhabe an Weiterbildung zu ermöglichen (vgl. BMBF 2018). Speziell die Weiterbildung von geringqualifizierten und älteren Beschäftigten in Unternehmen im Blick hat das ebenfalls im Jahr 2006 eingeführte Programm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit (BA), das für die genannten Personengruppen eine Übernahme der Weiterbildungskosten vorsieht (vgl. DAUTH 2017). Darüber hinaus wurden in verschiedenen Bundesländern unterschiedlich ausgestaltete Förderinstrumente eingeführt, die auf eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt, aber auch der bestimmter Personengruppen wie z. B. Geringverdienern/Geringverdienerinnen, Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen oder An- und Ungelernten abzielen (zu einem Überblick vgl. z. B. BELLMANN/DUMMERT 2016). Vielen dieser Förderinstrumente ist jedoch gemein, dass sie den potenziellen Zielgruppen oftmals nur wenig bekannt sind und relativ selten tatsächlich in Anspruch genommen werden (für WeGebAU vgl. z. B. DAUTH 2017).

Wie zuvor bereits angemerkt, hat das Thema Förderung der Weiterbildungsbeteiligung in der jüngeren Vergangenheit im Zusammenhang mit der Debatte um die Digitalisierung eine neue Wendung genommen. So hat es sich die Bundesregierung jüngst zum Ziel gesetzt, die berufliche Weiterbildung stärker als bislang zu fördern, und in der Nationalen Weiterbildungsstrategie verschiedene Maßnahmen gebündelt, um mehr Menschen die Teilhabe am digitalen Wandel zu ermöglichen. Wesentlicher Bestandteil hierbei ist das Qualifizierungschancengesetz, das u. a. ein verbindliches Recht auf Weiterbildungsberatung durch die BA beinhaltet und die Weiterbildungsförderung auch auf jene Beschäftigten erweitert, die von

den Auswirkungen des digitalen Wandels auf die Arbeitswelt voraussichtlich besonders negativ betroffen sind. Relativ weitreichende Vorschläge etwa zur Einführung eines Weiterbildungsgesetzes sowie zu einer gesamtgesellschaftlichen Finanzierung der Weiterbildung im Rahmen einer Arbeitsversicherung machte z. B. zuletzt die Heinrich-Böll-Stiftung unter dem Schlagwort „Weiterbildung 4.0“ (vgl. POTHMER u. a. 2019; ähnlich auch BLÄSCHE u. a. 2017).

3. Datengrundlagen im Bereich der Weiterbildungsbeteiligung

In Deutschland liegen verschiedene Datenquellen vor, die Informationen zur Weiterbildungsbeteiligung zur Verfügung stellen. Hierbei handelt es sich sowohl um Personen- als auch um Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen (zu einem Überblick über diese Datenquellen vgl. auch BELLMANN/LEBER 2019). Zu unterscheiden ist zwischen Einthemenbefragungen, die sich ausschließlich dem Thema Weiterbildung widmen, und Mehrthemenbefragungen, bei denen die Weiterbildung einen von mehreren Befragungsinhalten darstellt.

Zentrale Informationsquellen auf der Personenebene stellen der Adult Education Survey (AES), die Erwachsenenbefragung des Nationalen Bildungspanels (NEPS), das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) sowie der Mikrozensus dar. Beim AES handelt es sich um eine auf europäischer Ebene durchgeführte Erhebung zur Erwachsenenbildung, die alle zwei bis drei Jahre stattfindet. Der Fragebogen enthält detaillierte Informationen, beispielsweise zur Art, zum Inhalt und zur Finanzierung der Weiterbildung sowie zu soziodemografischen Merkmalen der Befragten. Ein wesentlicher Vorteil dieser Erhebung ist die Vergleichbarkeit des individuellen Weiterbildungsverhaltens in einzelnen europäischen Ländern. Ebenfalls sehr umfangreiche Informationen zu verschiedenen Aspekten der Weiterbildung stellt die Startkohorte Erwachsene des NEPS zur Verfügung. Im Rahmen dieser Studie werden verschiedene Bildungsaktivitäten und Lernprozesse sowie der bisherige Lebensverlauf der Befragten erfasst und kognitive sowie nicht kognitive Kompetenzen bzw. Fähigkeiten erhoben. Im Unterschied zu diesen beiden Datenquellen sind das SOEP sowie der Mikrozensus Mehrthemenbefragungen, die auch Fragenmodule zum Thema Weiterbildung enthalten. Vorteil dieser Erhebungen ist, dass auf ihrer Basis die Weiterbildungsbeteiligung im Kontext verschiedener anderer Faktoren untersucht werden kann. Allerdings sind die abgefragten Weiterbildungsinformationen hier sehr viel weniger detailliert, als dies bei den Einthemenbefragungen der Fall ist.

Auf der Betriebs- bzw. Unternehmensebene stellen der Continuing Vocational Training Survey (CVTS), die Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW), das Qualifizierungspanel des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sowie das IAB-Betriebspanel wichtige Datengrundlagen für die Weiterbildungsforschung und das Weiterbildungsmonitoring dar. Während bei den drei erstgenannten Befragungen die Weiterbildung im Fokus des Interesses steht, ist das IAB-Betriebspanel eine Mehrthemenbefragung, die Informationen zu verschiedenen Aspekten der betrieblichen Geschäfts- und Personalpolitik zur Verfügung stellt. Im Unterschied zu den Personenbefragungen steht bei den Betriebs-

bzw. Unternehmensbefragungen die betrieblich geförderte Weiterbildung im Mittelpunkt. Hier werden beispielsweise Informationen zum betrieblichen Angebot an verschiedenen Formen der Weiterbildung, zu Inhalten der Weiterbildung sowie zur Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Beschäftigtengruppen erhoben.

Die genannten Erhebungen – sowohl auf Betriebs- bzw. Unternehmens- als auch auf Personenebene – unterscheiden sich in verschiedenen Merkmalen voneinander. Dies betrifft etwa das jeweils zugrunde liegende Weiterbildungsverständnis, die Bandbreite der erfassten Weiterbildungsformen, den Untersuchungszeitraum oder die in die Stichprobe einbezogenen Einheiten. Diese Unterschiede führen dazu, dass auch die Ergebnisse der einzelnen Studien voneinander abweichen. Allerdings sind derartige Unterschiede vorwiegend für das jeweils ausgewiesene Niveau der Weiterbildungsbeteiligung festzustellen. Die Strukturen der Weiterbildungsbeteiligung betreffenden Ergebnisse stimmen hingegen zwischen den einzelnen Untersuchungen weitestgehend überein.

4. Empirische Befunde zur Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Personengruppen

Nach den Daten des IAB-Betriebspanels hat sich im Jahr 2017 über die Hälfte der Betriebe (53 %) entweder an den Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt und/oder Beschäftigte zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt. Im Jahr 2001 lag dieser Anteil noch bei 36 Prozent. Er ist seitdem stetig gestiegen – nur unterbrochen durch die Folgen der Wirtschafts- und Finanzkrise (vgl. DETTMANN u. a. 2019; BELLMANN/GERNER/LEBER 2014). Im selben Zeitraum erhöhte sich der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/-innen an den Beschäftigten von 18 Prozent (2001) auf 35 Prozent (2017), wie ebenfalls Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel zeigen. Auch die Daten des AES weisen auf eine im Zeitverlauf gestiegene Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung hin. Die Teilnahme an individuell-berufsbezogener Weiterbildung ist dagegen dieser Datenquelle zufolge in der jüngeren Vergangenheit leicht rückläufig (vgl. BMBF 2019).

Einzelne Personengruppen nehmen nach wie vor unterdurchschnittlich an (betrieblichen oder individuell-berufsbezogenen) Weiterbildungsmaßnahmen teil. Dazu gehören insbesondere

- ▶ Personen ohne formalen Bildungsabschluss,
- ▶ Ältere,
- ▶ atypisch Beschäftigte (Leiharbeiter/-innen, befristet Beschäftigte, teilzeitbeschäftigte Personen mit Migrationshintergrund),
- ▶ Personen mit einem hohen Anteil an Routinetätigkeiten, die eher durch Computer ersetzt werden können.

Wie die Daten verschiedener Erhebungen wie dem AES (vgl. BMBF 2019) oder dem IAB-Betriebspanel (vgl. DETTMANN u. a. 2019) zeigen, schwankt die Weiterbildungsbeteiligung zunächst stark zwischen Personen mit verschiedenem Qualifikationsniveau. Hochqualifizierte nehmen danach mit großem Abstand am häufigsten an beruflicher Weiterbildung teil, Personen ohne formalen Abschluss am seltensten. Zwar konnte auch die Gruppe der Geringqualifizierten vom Weiterbildungsboom der letzten Jahr(zehnt)e profitieren, doch sind sie in Qualifizierungsmaßnahmen nach wie vor unterrepräsentiert. Dies wird in der Literatur als „Matthäus-Prinzip der Weiterbildung“ („Denn wer da hat, dem wird gegeben“) bezeichnet.

Die Qualifikation ist auch ein wichtiges Merkmal, wenn es um die Weiterbildungsbeteiligung weiterer Personengruppen geht. So zeigen z. B. Heß/Janssen/Leber (2019) mit den Daten des NEPS, dass Personen mit einem hohen Anteil an Routinetätigkeiten nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teilhaben. Dieser Befund ist deswegen relevant, weil gerade diese Beschäftigten einem hohen Risiko ausgesetzt sind, durch Computer ersetzt zu werden (vgl. DENGLER/MATTHES 2018). Um ihre Beschäftigungschancen zu wahren, sollte Weiterbildung für sie eine besonders wichtige Rolle spielen. Da Beschäftigte mit einem hohen Anteil an Routinetätigkeiten oftmals über keinen Berufsabschluss verfügen, kann das Qualifikationsniveau einen Teil ihrer geringen Weiterbildungsbeteiligung erklären. Allerdings zeigen die Autorinnen weiter, dass die Unterschiede zwischen den Gruppen auch dann bestehen bleiben, wenn die Qualifikation berücksichtigt wird. Die Art der ausgeübten Tätigkeit leistet folglich – neben dem Qualifikationsniveau – einen eigenständigen Beitrag zur Erklärung der Weiterbildungsbeteiligung.

Qualifikationsunterschiede zwischen den einzelnen Personengruppen sind auch zu beachten, wenn man die Weiterbildungsbeteiligung von atypisch Beschäftigten betrachtet. Bellmann/Grunau/Leber (2013) zeigen, dass insbesondere Leiharbeiter/-innen und geringfügig Beschäftigte nur weit unterdurchschnittlich an Weiterbildungsmaßnahmen teilhaben. Für diese Beschäftigtengruppen gilt, dass viele von ihnen ein vergleichsweise geringes Qualifikationsniveau aufweisen. Allerdings leistet auch hier die Art des Beschäftigungsverhältnisses einen eigenständigen Beitrag zur Erklärung der unterdurchschnittlichen Weiterbildungsbeteiligung.

Vor dem Hintergrund der steigenden Erwerbsbeteiligung Älterer und einer Verlängerung der Lebensarbeitszeiten steht in verschiedenen Studien die Weiterbildungsbeteiligung Älterer im Fokus. Zwar ist auch diese in der jüngeren Vergangenheit angestiegen, doch bewegt sich die Beteiligung der jüngeren und mittleren Altersgruppen (noch) auf einem höheren Niveau (vgl. z. B. die Ergebnisse des AES in BMBF 2019). Eine nur unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung ist schließlich auch für Personen mit Migrationshintergrund festzustellen. Allerdings machen vorliegende Untersuchungen deutlich, dass in Bezug auf diese Personengruppe eine differenzierte Betrachtung erforderlich ist. So sind es vorwiegend zugewanderte Migranten/Migratinnen der ersten Generation, die vergleichsweise selten an Weiterbildung teilnehmen. Angehörige der zweiten Generation, die im Einwanderungsland

geboren sind, dagegen haben Weiterbildungschancen, die mit denen der Einheimischen vergleichbar sind (vgl. LEBER/LEQUANG/SCHREYER 2019).

Fragt man nach den Gründen für die unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung der genannten Personengruppen, so werden in der Literatur verschiedene Ursachen genannt. Während aus Perspektive der Unternehmen Aspekte wie der voraussichtliche Nutzen der Weiterbildungsteilnahme, der Zeithorizont der Beschäftigung oder die Komplexität der Arbeitstätigkeit eine Rolle spielen, werden aufseiten der Beschäftigten Lernhemmnisse, bisherige negative (Lern-)Erfahrungen oder auch fehlende bedarfsgerechte Qualifizierungsangebote als mögliche Hürden zur Inanspruchnahme von Weiterbildungsmaßnahmen gesehen (vgl. WEBER/KRETSCHMER 2012; BELLMANN/LEBER 2019). Aus der IW-Weiterbildungserhebung ist darüber hinaus bekannt, dass Betriebe durch Weiterbildung qualifizierte Mitarbeiter/-innen gewinnen oder halten wollen, bei technischen und organisatorischen Änderungen Anpassungsqualifizierungen vornehmen sowie die Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter/-innen erhöhen wollen (vgl. SEYDA/PLACKE 2017). Die Unternehmen geben aber auch z. B. die Förderung vielfacher Kompetenzen an und betonen, dass sie damit ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden wollen. Die IW-Weiterbildungserhebung liefert auch Anhaltspunkte für die Gründe der Weiterbildungsabstinenz von Unternehmen. Dazu gehören die mangelnde Zeit für die Freistellung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen (47 %) sowie für die Organisation und Planung von Weiterbildung (46 %). Aber auch das Fehlen eines konkreten Weiterbildungsbedarfs (40 %) und passender Angebote am Weiterbildungsmarkt (34 %) werden häufiger genannt (vgl. SEYDA/PLACKE 2017).

Die zitierten Studien weisen darauf hin, dass sich die Weiterbildungschancen dann besonders schlecht darstellen, wenn mehrere Risikofaktoren der Nichtteilnahme aufeinander treffen. Einzelne Untersuchungen nehmen darüber hinaus eine Differenzierung nach der Art der Weiterbildung (formal, non-formal, informell) vor. Ein besonderer Fokus wird dabei auf das Lernen mit digitalen Medien, das E-Learning, gerichtet. An diese Lernform wird teilweise die Hoffnung geknüpft, dass sie bessere Zugangschancen gerade auch für jene Personengruppen bietet, die nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung teilnehmen. Eine ähnliche Diskussion wurde zu Beginn der 2000er-Jahre im Zusammenhang mit der informellen, arbeitsintegrierten Weiterbildung geführt. Allerdings deuten vorliegende Befunde darauf hin, dass sich auch beim E-Learning – ebenso wie beim informellen Lernen – die bekannten Muster der ungleichen Weiterbildungsbeteiligung fortsetzen, auch wenn die Unterschiede zwischen den Gruppen etwas geringer sind (vgl. z. B. HESS/JANSSEN/LEBER 2019).

5. Fazit

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung der beruflichen Weiterbildung hat der vorliegende Beitrag die Unterschiede im Niveau und der Entwicklung der Beteiligung einzelner Zielgruppen der Weiterbildung wie z. B. von Personen ohne formalen Bildungsabschluss, Älteren, atypisch Beschäftigten und Personen mit Migrationshintergrund betrachtet. Es wur-

de gezeigt, dass zwar auch diese Personen von der gestiegenen Weiterbildungsbeteiligung in den letzten Jahr(zehn)en profitieren konnten, dass sie aber nach wie vor nur unterdurchschnittlich an betrieblicher und individuell-berufsbezogener Weiterbildung teilhaben. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Neben Faktoren, die mit dem Weiterbildungsverhalten der Betriebe zu tun haben, spielt auch das Entscheidungsverhalten der Individuen eine Rolle. Hierbei kann es sich beispielsweise um Lernhemmungen oder -ängste, aber auch um ein mangelndes Bewusstsein um die Notwendigkeit von Weiterbildung handeln.

Um die Weiterbildungsbeteiligung der genannten Personengruppen zu erhöhen, werden in der Politik sowie in der Forschungsliteratur verschiedene Maßnahmen diskutiert. Neben einem Ausbau finanzieller Fördermaßnahmen wird dabei insbesondere auch die Notwendigkeit, Informations- und Beratungsangebote auszubauen, betont. Einen besonderen Bedeutungszuwachs haben die Weiterbildungsförderung und -beratung zuletzt im Kontext der Nationalen Weiterbildungsstrategie erfahren. Darüber hinaus geht es hier auch um die Schaffung von mehr Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt sowie die Stärkung der Verantwortung der Sozialpartner im Bereich der beruflichen Weiterbildung.

Angesichts der weiter zunehmenden Bedeutung von Weiterbildung in der Arbeitswelt 4.0 erscheint es immer wichtiger, die ungleichen Weiterbildungschancen zu verringern, um die Beschäftigungschancen möglichst vieler Arbeitnehmer/-innen zu bewahren.

Literatur

- BAHNMÜLLER, Reinhard (2012): Tarifvertragliche Regulierung von Weiterbildung: Ansatzpunkte und Erfahrungen. Expertenworkshop „Perspektiven für Weiterbildungsforschung und -politik: Weiterbildung und Sicherung des Arbeitskräftebedarfs im demografischen Wandel“ am 9. März 2012 am SOFI Göttingen. Göttingen
- BELLMANN, Lutz; ELLGUTH, Peter (2006): Verbreitung von Betriebsräten und ihr Einfluss auf die betriebliche Weiterbildung. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 226 (2006) 5, S. 487–504
- BELLMANN, Lutz; GRUNAU, Philipp; LEBER, Ute (2013): Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Gütersloh
- BELLMANN, Lutz; GERNER, Hans-Dieter; LEBER, Ute (2014): Firm-provided training during the great recession. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 234 (2014) 1, S. 5–22
- BELLMANN, Lutz; DUMMERT, Sandra (2016): Übersicht über das Weiterbildungsangebot (Datenbanken). In: KREKLAU, C. ; SIEGERS, J. (Hrsg.), Handbuch der Aus- und Weiterbildung, Köln, S. 2–28
- BELLMANN, Lutz (2017): Chancen und Risiken der Digitalisierung für ältere Produktionsarbeiter. IAB-Forschungsbericht 15/2017, Nürnberg
- BELLMANN, Lutz; LEBER, Ute (2019): Bildungsökonomik. 2. Aufl. Berlin

- BERGER, Klaus (2012): Betriebsräte und betriebliche Weiterbildung. In: WSI-Mitteilungen 5/2012, S. 358–364
- BLÄSCHE, Alexandra; BRANDHERM, Ruth; ECKHARDT, Christoph; KÄPPLINGER, Bernd; KNUTH, Matthias; KRUPPE, Thomas; KUHNHENNE, Michaela; SCHÜTT, Petra (2017): Qualitäts-offensive strukturierte Weiterbildung in Deutschland. Working Paper Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 25. Düsseldorf
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES/BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMAS/BMBF) (2019): Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (2018): Weiterbilden mit der Bildungsprämie. Bonn
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (2019): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht. Bonn
- DAUTH, Christine (2017): Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU). In: MÖLLER, J.; WALWEI, U. (Hrsg.): Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, IAB-Bibliothek 363. Bielefeld, S. 155–157
- DENGLER, Katharina; MATTHES, Britta (2018): Substituierbarkeitspotenziale von Berufen: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB-Kurzbericht 4/2018. Nürnberg
- DETTMANN, Eva; FACKLER, Daniel; MÜLLER, Steffen; NEUSCHÄFFER, Georg; SLAVTSCHEV, Viktor; LEBER, Ute; SCHWENGLER, Barbara (2019): Fehlende Fachkräfte in Deutschland – Unterschiede in den Betrieben und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018. IAB-Forschungsbericht 10/2019. Nürnberg
- EXPERTENKOMMISSION FINANZIERUNG LEBENSLANGEN LERNENS (2014): Der Weg in die Zukunft. Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens. Bonn
- HESS, Pascal; JANSSEN, Simon; LEBER, Ute (2019): Digitalisierung und berufliche Weiterbildung: Beschäftigte, deren Tätigkeiten durch Technologien ersetzbar sind, bilden sich seltener weiter. IAB-Kurzbericht 16/2019. Nürnberg
- KRUPPE, Thomas; LEBER, Ute; MATTHES, Britta; DENGLER, Katharina; DIETRICH, Hans; JANITZ, Helga; JANSSEN, Simon; JASCHKE, Philipp; JOST, Oskar; KOSYAKOVA, Yuliya; LEHMER, Florian; LIETZMANN, Torsten; OSIANDER, Christopher; SCHREYER, Franziska; SEIBERT, Holger; WIETHÖLTER, Doris; WOLF, Katja; ZIKA, Gerd (2019): Digitalisierung: Herausforderungen für die Aus- und Weiterbildung in Deutschland. Beantwortung des Fragenkatalogs der Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“. IAB-Stellungnahme 1/2019. Nürnberg
- LEBER, Ute; LE QUANG, Huy; SCHREYER, Franziska (2019): Beschäftigte ohne und mit Migrationshintergrund im Vergleich: Frauen der zweiten Generation nehmen am häufigsten an beruflichen Weiterbildungen teil. IAB-Kurzbericht 19/2019. Nürnberg

- POTHMER, Brigitte; ANTONY, Philipp; BAYER, Mechthild; BRÜMMER, Ute; HEISTER, Michael; KRUPPE, Thomas; SCHROEDER, Wolfgang (2019): Weiterbildung 4.0: Solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter. Böll-Brief. Teilhabegesellschaft 08. Berlin
- SEYDA, Susanne; PLACKE, Beate (2017): Die neunte IW-Weiterbildungserhebung. Kosten und Nutzen betrieblicher Weiterbildung. IW-Trends 4/2017. Köln
- WEBER, Beatrix; KRETSCHMER, Susanne (2012): Perspektiven beruflicher Weiterbildung für Geringqualifizierte. In: Wirtschaft und Beruf 9-10/2012, S. 39–44
- WOLTER, Marc Ingo; MÖNNIG, Anke; HUMMEL, Markus; WEBER, ENZO; ZIKA, Gerd; HELMRICH, Robert; MAIER, Tobias; NEUBER-POHL, Caroline (2016): Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie. Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. IAB-Forschungsbericht 13/2016. Nürnberg