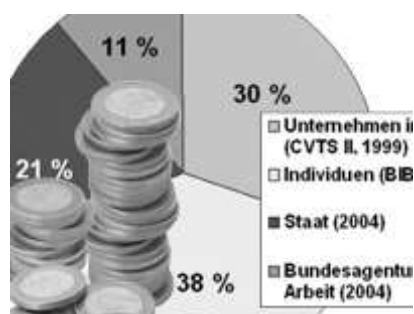


Dick Moraal

Lebensbegleitendes Lernen steht zunehmend im Mittelpunkt der Bildungspolitik. Weiterbildung ist ein zentrales Element lebensbegleitenden Lernens. Vor allem die berufliche Weiterbildung soll dazu beitragen, nicht nur den beschleunigten technischen und wirtschaftlichen Wandel zu bewältigen, sondern ebenso die gesellschaftlichen Veränderungen, die insbesondere aufgrund der demographischen Entwicklung eintreten. Der kontinuierliche Wandel zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft wird zu steigenden Qualifikationsanforderungen führen. Dazu kommt, dass aufgrund der demographischen Entwicklung - vor allem in Deutschland - mittelfristig mehr ältere Personen aus dem Erwerbsleben ausscheiden als jüngere Personen nachrücken. Der Bedarf an Fachkräften wird in den kommenden Jahren zunehmen, während die Beschäftigungsmöglichkeiten für Ungelernte deutlich zurückgehen werden. Es droht zukünftig in bestimmten Wirtschaftsbereichen ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften.⁰¹



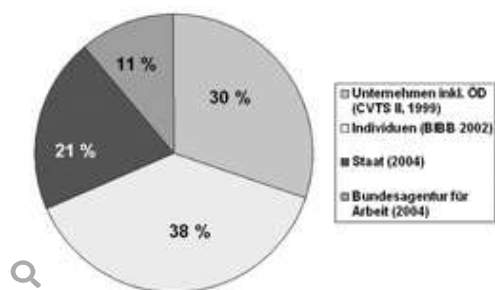
Dieses Diskussionspapier ist eine Überarbeitung der Stellungnahme zum Fragenkatalog zur Anhörung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 29.1.2007 in Berlin zum Thema "Lebenslanges Lernen - Bedarf und Finanzierung".» 02

Seiteninhalt

behinderter Menschen. Dieser weiterbildungsrelevante Anteil wurde im Jahr 2001 letztmalig ausgewiesen. Übertragen wir den damaligen Anteil von 36 % auf die entsprechenden Ausgaben des Jahres 2004 (2,9 Mrd. €), dürften die Ausgaben für die berufliche Wiedereingliederung Behinderter rd. 1 Mrd. € betragen.

Um eine bessere Annäherung an die tatsächliche Lastenverteilung der Weiterbildungsaufwendungen zwischen den einzelnen Finanziers zu erzielen, wurden die hier aufgestellten Überlegungen bei einer zusätzlichen Schätzung berücksichtigt. Unternehmen und Staat tragen im Rahmen der Mischfinanzierung beruflicher Weiterbildung zwar einen erheblichen monetären Anteil, die finanzielle Hauptlast liegt danach allerdings bereits heute mit 38 % bei den einzelnen Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmern.» 09

Geschätzte Prozentanteile* des Staates, der BA, Unternehmen und Individuen bei der Finanzierung beruflicher Weiterbildung



*** Bei grober Schätzung staatlicher Mindereinnahmen bzw. privater und betrieblicher Minderbelastungen durch steuerliche Abzugsfähigkeit von Weiterbildungsaufwendungen und bei Schätzung der realen indirekten WB-Kosten der Unternehmen auf 50 % der nach CVTS 2 zugrundegelegten Personalausfallkosten**

Berufliche Weiterbildung in Deutschland im internationalen Vergleich: Derzeitige Situation - künftige Herausforderungen durch demographische Entwicklungen und Veränderungen in der Arbeitswelt

Europäische Vergleichsdaten» 10 zeigen, dass die Situation» 11 der beruflichen Weiterbildung in den Mitgliedstaaten der EU, die vergleichbare sozioökonomische Strukturen haben, unterschiedlich ist: Die berufliche Weiterbildung ist in Deutschland deutlich schlechter aufgestellt als z.B. in den skandinavischen Ländern, in Frankreich und in den Niederlanden.

Ein auffallendes Paradoxon - dies gilt für die Weiterbildung im Allgemeinen als auch für die betriebliche Weiterbildung - ist hier zu vermelden: Obwohl gemäß der Eurobarometer-Spezial-Umfrage zur europäischen Beschäftigungs- und Sozialpolitik in 2006» 12 nur 23 % der Bevölkerung in Deutschland im Alter von 15 bis 64 Jahren» 13 sich während der vorangegangenen 12 Monaten an **Weiterbildungskursen** beteiligten, stimmten 62 % der Befragten der Aussage zu, dass "Regelmäßige Weiterbildung ... die Beschäftigungsmöglichkeiten" verbessert. Darüber hinaus waren 50 % der Befragten der Ansicht, dass "die regelmäßige Fortbildung am Arbeitsplatz eine besonders effektive Maßnahme" ist, wenn es darum geht, dass "mehr Menschen Arbeit bekommen und länger arbeiten können."

Auch die **betriebliche Weiterbildung** als wichtigster Bereich der beruflichen Weiterbildung und eine der Hauptmaßnahmen zur Sicherstellung der fortwährenden Anpassung der Kompetenzen der Beschäftigten an die Anforderungen der Wirtschaft liegt international im Mittelfeld. Die europäische Erhebung zur Weiterbildung in Unternehmen (CVTS2 - 1999)» 14 zeigt, dass

Deutschland beim Anteil der weiterbildenden Unternehmen (Unternehmen, die Weiterbildungskurse durchführen) im Mittelfeld der 25 teilnehmenden Länder» 15 liegt (Platz 9). Die Chance für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, an Weiterbildungskursen teilzunehmen, ist im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich (Platz 16), bei der Intensität der Maßnahmen befindet sich Deutschland am unteren Ende der Skala (Platz 22). Trotzdem liegen die direkten Kosten für die betrieblichen Bildungsmaßnahmen recht hoch (Platz 5). Deutschland nimmt beim Angebot an "konventionellen" arbeitsplatzintegrierten/arbeitsplatznahen Formen der betrieblichen Weiterbildung (Lernen am Arbeitsplatz - Einarbeitung und Coaching) mit Platz 4 eine vordere Position ein, während es sich beim Angebot an "modernen" arbeitsintegrierten/arbeitsplatznahen Formen der betrieblichen Weiterbildung im hinteren Feld der 25 teilnehmenden Ländern befindet: So erreicht Deutschland bei Austauschprogrammen und/oder Job-Rotation nur den 20. Platz sowie bei Lern- und/oder Qualitätszirkeln und beim selbstgesteuerten Lernen jeweils den 12. Platz.

Darüber hinaus zeigt sich im Vergleich mit den anderen Ländern, dass die internen Strukturen, also die Professionalisierung der Weiterbildung in Unternehmen (z.B. im Hinblick auf die Bedarfsermittlung, die Weiterbildungsplanung, die Aufstellung eines Weiterbildungsbudgets und die Evaluierung), einen geringen Grad an Systematisierung erkennen lassen:

- ▶ *Bei der Durchführung von Bildungsbedarfsanalysen für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt Deutschland mit 42 % auf Platz 14,*
- ▶ *bei der Ermittlung des zukünftigen Personalbedarfs und/oder Qualifikationsbedarfs des Unternehmens mit 24 % auf Platz 23;*
- ▶ *bei der Weiterbildungsplanung mit 22 % auf Platz 14 und*
- ▶ *bei der Nutzung eines speziellen Budgets für die betriebliche Weiterbildung mit 17 % auf Platz 13.*

4 % der Unternehmen verfügen über ein internes Weiterbildungszentrum, das auch für die Weiterbildung genutzt wird (Platz 16); 44 % der Unternehmen gaben an, dass sie den Erfolg der Weiterbildungskurse systematisch überprüfen (Platz 9).

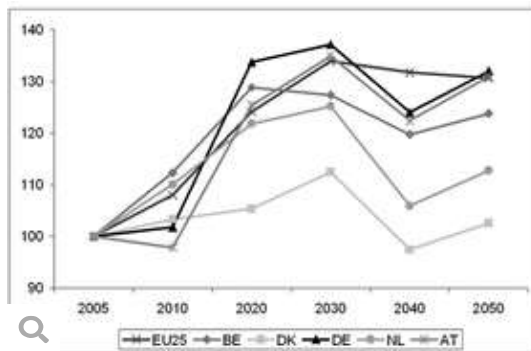
Konklusion: Dies bedeutet, dass deutsche Unternehmen ihre betriebliche Weiterbildung auf relativ wenige Beschäftigte (und dann zumeist auf Fach- und Führungskräfte) und vor allem auf kurzfristige Anpassungsmaßnahmen konzentrieren. Die Maßnahmen sind darüber hinaus relativ teuer. Die Professionalisierung der Weiterbildung in Unternehmen ist ebenfalls nur europäisches Mittelmaß.

Auch wenn die Situation der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland vergleichsweise schlecht ist, sehen die deutschen Unternehmen doch die Wichtigkeit des lebensbegleitenden Lernens. Die deutsche Zusatzerhebung zu CVTS2 (2000)» 16 zeigt, dass nur 15 % der Unternehmen ihre betriebliche Weiterbildung strikt auf betriebliche Ziele begrenzen und lebensbegleitendes Lernen als Aufgabe der Individuen ansehen. 32 % sind sich der Bedeutung des lebensbegleitenden Lernens bewusst und halten dieses für unverzichtbar, weitere 53 % sehen ebenfalls die Wichtigkeit des lebensbegleitenden Lernens, für sie stehen aber betriebliche Ziele im Vordergrund.

Vor dem Hintergrund dieses Paradoxons, einerseits die im internationalen Vergleich schlechte Situation der Weiterbildung (die sich, wenn es zu keinen Veränderungen kommt, negativ auf die deutsche Wettbewerbsfähigkeit auswirken könnte), andererseits die hohe Akzeptanz des lebensbegleitenden Lernens und der Weiterbildung in der deutschen Bevölkerung und bei den Unternehmen (was Hoffnung auf das Vorhandensein eines Veränderungswillens weckt), wird das

deutsche Berufsbildungssystem vor allem mit zwei Problemen konfrontiert werden: der demographischen Entwicklung und den einschneidenden Veränderungen in der Arbeitswelt.

Demographische Entwicklung:» 17 Die Veränderungen in der Altersstruktur sind in den meisten EU-Mitgliedsstaaten mit einer Abnahme der Bevölkerung verbunden. Diese Entwicklung setzt in Deutschland bereits ab 2010 ein. Auch die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen wird einem grundlegenden Wandel unterworfen. So wird sich der Anteil der mittleren Altersgruppe der 35- bis 54-Jährigen verringern, der Anteil der 55- bis 64-Jährigen dagegen deutlich ansteigen. Bereits ab 2010 wird der Anteil der 55- bis 64-Jährigen größer werden - sie werden zwischen 2020 und 2030 den höchsten Anteilswert erreichen. In diesem Zeitraum werden die 55- bis 64-Jährigen in den meisten EU-Mitgliedsstaaten ihren höchsten Anteil am Erwerbspotenzial haben. In Deutschland wird der Anstieg des Anteils der 55- bis 64-Jährigen an der Erwerbsbevölkerung mit am gravierendsten sein.» **18** Die heute 30- bis 50-Jährigen werden von den Auswirkungen, die sich aus dieser Entwicklung ergeben, mit am stärksten betroffen sein. Um diese bewältigen zu können, müssen sie auf die damit verbundenen Herausforderungen jetzt schon, z.B. durch verstärkte Weiterbildungsmaßnahmen, vorbereitet werden.



Bevölkerungsvorausschätzung 2005 bis 2050: Anteil der 55- bis 64-Jährigen an der potenziellen Gesamterwerbsbevölkerung - Veränderungen in % (Anteil der 55- bis 64-Jährigen im Jahr 2005 = 100 %)
» 19

Änderungen in der Arbeitswelt:» 20 Die Arbeitswelt wandelt sich zunehmend - Flexibilisierung der Erwerbsarbeit, atypische Arbeitsverhältnisse und Phasen der Arbeitslosigkeit bestimmen immer mehr die Erwerbsbiographien. Alle Beschäftigungsverhältnisse, die vom dauerhaften kontinuierlichen Vollzeitarbeitsverhältnis ("Normalarbeitsverhältnis") abweichen - also nicht nur Teilzeitarbeitsverhältnisse und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, sondern auch befristete Arbeitsverträge, Kettenarbeitsverträge, Leiharbeit, Heimarbeit usw. - werden den atypischen Erwerbsformen zugeordnet. Das Normalarbeitsverhältnis dominiert zur Zeit international noch. Allerdings zeigen neueste europaweite Ergebnisse bereits jetzt schon große Unterschiede zwischen den europäischen Ländern.» **21** Europaweit ist die Betriebsbindung» **22** bereits jetzt sehr unterschiedlich. Die Ergebnisse der vierten europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen zeigen, dass die Betriebsbindung von deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit 10,2 % im europäischen Mittelfeld (EU15 Durchschnitt 9,8 %) liegt. Belgien und Italien zeigen die höchsten Betriebsbindungsquoten (12,0 % bzw. 11,8%), Dänemark und Großbritannien die niedrigsten (7,9 % bzw. 7,5 %)» **23**. Auch bei den atypischen Arbeitsverhältnissen existieren zwischen den einzelnen europäischen Ländern große Unterschiede.» **24** Ein von uns errechneter Indexwert für das Normalarbeitsverhältnis zeigt, daß auch hier Deutschland im europäischen Mittelfeld liegt (der Indexwert für das Normalarbeitsverhältnis für Deutschland beträgt 72 %, für Portugal 80 %, für Dänemark und die Niederlande jedoch 67,5 % bzw. 60,7 %). Die Ergebnisse zeigen, dass in Deutschland die Betriebsbindung und das Normalarbeitsverhältnis im europäischen Vergleich mehr dominiert als

in den skandinavischen Ländern und in den Niederlanden.

In Deutschland lassen sich aber bereits jetzt unterschiedliche Gruppen auf dem Arbeitsmarkt identifizieren, bei denen das Diskontinuitätsrisiko in den letzten Jahren stark angestiegen ist; etwa Arbeitslose, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Frauen sowie Jugendliche ohne Berufsabschluss. Neueste IAB-Ergebnisse zeigen, dass kontinuierliche Erwerbsbiographien bei jüngeren Beschäftigten (vor allem den männlichen) bereits heute seltener geworden sind.» 25 Es wird erwartet, dass diskontinuierliche Erwerbsverläufe künftig noch zunehmen werden. Damit einher geht, dass vormals erworbene Qualifikationen und Erfahrungen, etwa durch Phasen der Erwerbslosigkeit oder erzwungener Umorientierung, entwertet werden. Zum einen wird daher eine lebenslange Beschäftigung bei ein- und demselben Arbeitgeber (Betriebsbindung) künftig eher die Ausnahme sein, zum anderen zwingt dies zur Bereitschaft, beruflich und räumlich mobil zu sein und im Lauf des Lebens neue berufliche Qualifikationen zu erwerben - d.h. beschäftigungsfähig zu sein und zu bleiben.

Beschäftigungsfähigkeit ist in Deutschland vor allem durch den Widerspruch zwischen einerseits den "politischen" Forderungen nach einem eigenverantwortlichen und selbständigen Individuum, das die Verantwortung für seine eigene Weiterbildung trägt, und andererseits den besonderen Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung in Deutschland gekennzeichnet. Der wichtigste Bereich der beruflichen Weiterbildung, nämlich die betriebliche Weiterbildung, ist geprägt durch ad-hoc sowie kurzfristige Weiterbildungsangebote (hauptsächlich Anpassungsmaßnahmen). Diese können aus den folgenden Gründen kaum zur Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beitragen:

- *Es besteht eine Tendenz zur Unterinvestition in die betriebliche Weiterbildung, da die Vermittlungsverantwortung für betriebsübergreifende Qualifikationen auf andere Akteure abgewälzt wird.» 26*
- *Die weitgehend vorherrschende inhaltliche Konzentration der betrieblichen Weiterbildung auf kurzfristige betriebspezifische Ziele hat negative Folgen für die überbetriebliche Verwertbarkeit der in der Weiterbildung erworbenen Kompetenzen. Da eine überbetriebliche Verwertbarkeit der Ergebnisse des betrieblichen Lernens (sowohl der betrieblichen internen / externen Lehrveranstaltungen als auch der "anderen" Formen des betrieblichen Lernens) nur begrenzt im Interesse der Unternehmen liegt und sich auch öffentliche Instanzen zurückhalten, liegt der Anteil zertifizierter Weiterbildungsmaßnahmen sehr niedrig.*

Weiterbildungsteilnahme und Selektivität

Bei der Bewertung von beruflicher Weiterbildung ist die Weiterbildungsteilnahme und die Analyse bestehender Unterschiede beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung (Selektivität der Weiterbildung) ein wichtiges Untersuchungsfeld. Ungleichheiten bzw. Unterschiede beim Zugang zur betrieblichen Weiterbildung sind dabei vor allem auf die Eigenschaften des Unternehmens einerseits, auf die Eigenschaften der individuellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andererseits zurückzuführen.

Wie bereits erwähnt, beteiligten sich gemäß dem Spezial-Eurobarometer von 2006» 27 während der letzten 12 Monate nur 23 % der deutschen Bevölkerung an Weiterbildungskursen. Deutschland liegt dabei auf Platz 13 unter den damaligen 25 EU-Mitgliedsstaaten. Die Teilnahme an nicht-formaler Aus- und Weiterbildung» 28 liegt in Deutschland unterhalb des EU25-Durchschnitts, wie das "Ad-hoc-Modul Lebensbegleitendes Lernens der europäischen Arbeitskräfteerhebung" für das Jahr 2003 ermittelt hat » 29 Sie liegt für die 25- bis 64-Jährigen im EU25-Durchschnitt bei 17 % in

jahr 2003 ermittelt hat.» 29 Sie liegt für die 25- bis 64-jährigen im EU25-Durchschnitt bei 17 %, in Deutschland nur bei 13 %.» 30 Nach dem Berichtssystem Weiterbildung (BSW IX)» 31 nahm in Deutschland die Weiterbildungsteilnahme der 19- bis 64-jährigen an beruflicher Weiterbildung von 29 % in 2000 auf 26 % in 2003 ab. Auch die Ergebnisse der europäischen Weiterbildungserhebung CVTS2 bestätigen diese im internationalen Vergleich niedrigen Teilnahmequoten. Die deutsche Teilnahmequote ist im europäischen Vergleich unterdurchschnittlich (Platz 16).» 32

Anhand der CVTS2-Ergebnisse können die 25 CVTS-Länder auf der Grundlage der jeweiligen Teilnahmequoten zur betrieblichen Weiterbildung in vier Gruppen unterteilt werden:» 33

- ▶ *Zur ersten Gruppe mit einer Teilnahmequote von über 50 % gehören im Wesentlichen die nordischen sowie einige westeuropäische Länder. Der Rangfolge nach sind dies Schweden, Dänemark, Belgien, Finnland, Norwegen, Irland, Frankreich und das Vereinigte Königreich.*
- ▶ *Der zweiten Gruppe mit einer Teilnahmequote zwischen 40 % und 50 % gehören der Rangfolge nach die Tschechische Republik, Luxemburg, Italien, Slowenien, Portugal, Spanien und die Niederlande an.*
- ▶ *In der dritten Gruppe mit einer Teilnahmequote zwischen 30 % und 40 % finden sich **Deutschland**, Österreich, Griechenland und Polen.*
- ▶ *Die vierte Gruppe mit einer Teilnahmequote von unter 30 % bildet den Schluss und setzt sich der Rangfolge nach aus folgenden Ländern zusammen: Bulgarien, Estland, Ungarn, Lettland, Litauen und Rumänien. Die Teilnahmequoten in den beiden letztgenannten Ländern liegen bei nur 20 %.*

Wie erwähnt, beteiligten sich in Deutschland 2003 laut dem Ad-hoc-Modul "Lebenslanges Lernen" zur europäischen Arbeitskräfteerhebung 13 % der 25- bis 64-jährigen an einer nicht-formalen Aus- und Weiterbildung. Die Unterschiede in der Teilnahme zwischen Männern und Frauen waren in Deutschland gering. Männer nahmen mit 13 % zu 12 % etwas häufiger als Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Der EU25-Durchschnitt zeigt kaum Unterschiede (weniger als 0,1 Prozentpunkte). Allerdings lag in 16 Ländern die Teilnahmequote der Frauen über der der Männer, besonders die Frauen in den drei baltischen Ländern sowie in Finnland und Schweden waren sehr viel weiterbildungsaktiver als die Männer.

Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung» 34 lag in Deutschland 2003 nach dem Berichtssystem Weiterbildung bei 26 %.» 35 Männer beteiligen sich mit 28 % häufiger als Frauen mit 24 % an beruflicher Weiterbildung. Dabei ist vor allem bei Frauen die Lebens- und Berufssituation (Erwerbsquote, Erwerbsstatus, Stellung im Beruf, beruflicher Bildungsabschluss und familiärer Kontext) zu berücksichtigen. Frauen beteiligen sich oft innerhalb vergleichbarer Gruppen etwas häufiger an beruflicher Weiterbildung als die Männer.

CVTS2 zeigt, dass Frauen in Deutschland in der betrieblichen Weiterbildung gegenüber Männern etwas unterrepräsentiert sind. Die Teilnahmequote liegt bei 33 %, während 38 % der männlichen Beschäftigten an entsprechenden Veranstaltungen teilgenommen haben. Betrachtet man die geschlechtsspezifische Teilnahmequote in Abhängigkeit von der Größenklasse der Unternehmen, so ist in kleinen Unternehmen kein Unterschied in der Teilnahme nach Geschlechtern erkennbar; in Großunternehmen liegt die Quote der Frauen deutlich unter jener der Männer. In einzelnen Wirtschaftsbereichen bestehen erhebliche Unterschiede in der Beteiligung von Männern und Frauen - u.a. bedingt durch Unterschiede im Tätigkeitsprofil von Frauen und Männern in diesen Branchen.» 36

Das Ad-hoc-Modul "Lebenslanges Lernen" der "europäischen Arbeitskräfteerhebung" hat für 2003 ermittelt, dass die Weiterbildungsbeteiligung mit dem Alter stark abnimmt. Während in

Deutschland bei den 25- bis 44-Jährigen knapp 16 % an nicht-formaler Weiterbildung teilnehmen, sind dies bei den 55- bis 64-Jährigen nur noch 6 %.» 37

Auch das Berichtssystem Weiterbildung zeigt, dass über Fünfzigjährige im Vergleich zu jüngeren Personen deutlich seltener an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Im Jahr 2003 waren dies z.B. nur 17 % im Vergleich zu 31 % in der Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen. Betrachtet man statt der Gesamtbevölkerung ausschließlich erwerbstätige Personen, so verringert sich der Unterschied an der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zwischen den einzelnen Altersgruppen. Die Teilnahmequoten lagen 2003 bei 37 % für die 19- bis 34-Jährigen, bei 35 % für die 35- bis 49-Jährigen und bei 29 % für die 50 bis 64-Jährigen.» 38

CVTS1 (1993)» 39 zeigte bereits, dass die 25- bis 35-Jährigen die wichtigste Zielgruppe der betrieblichen Weiterbildung sind. Bis zum Alter von 35 Jahren steigt die Teilnahmequote der Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungskursen an. Die Teilnahmequote der Beschäftigten jenseits der Altersgrenze von 45 lag nur etwa halb so hoch wie bei der weiterbildungsaktivsten Altersgruppe der 25- bis 35-Jährigen. Darüber hinaus zeigte sich, dass mit der beruflichen Stellung in Unternehmen auch die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungskursen steigt. Die Teilnahmequote betrieblicher Führungskräfte war sechsmal höher als die der un- oder angelernten Arbeitskräfte.

Die oben genannten Ergebnisse zeigen, dass es notwendig ist, die Weiterbildungsteilnahme für alle zu erhöhen und die massive Selektion bisher benachteiligter Gruppen durch Mobilisierung ihrer Weiterbildungsbereitschaft und -fähigkeit zu begrenzen.

Segmentierung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland

Unternehmen, Individuen und die öffentliche Hand (insbesondere Bund, Länder bzw. Bundesagentur für Arbeit) verbinden mit beruflicher Weiterbildung nicht unbedingt deckungsgleiche Ziele. Für die Unternehmen steht die Deckung des Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften und die ständige Anpassung der Qualifikationen an die technologischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen im Vordergrund. Individuen streben mit beruflicher Weiterbildung vornehmlich Kompetenzerweiterung und Persönlichkeitsentwicklung sowie Sicherung und Verbesserung ihrer beruflichen Situation an. Ihre Bereitschaft zur Weiterbildungsbeteiligung besteht allerdings nur dann, wenn sie diese Ziele für erreichbar halten und ihre Investitionen in Form von Zeit, Geld und Lernanstrengungen in einem hierzu angemessenen Verhältnis stehen. Das Interesse des Staates an beruflicher Weiterbildung richtet sich einerseits auf den Erhalt und die Förderung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Wirtschaft. Andererseits geht es ihm um die Bewältigung der erheblichen Arbeitsmarktprobleme und die Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhalts einschließlich der Förderung von Chancengleichheit.

Nach Sauter» 40 können grundsätzlich drei Teilbereiche der beruflichen Weiterbildung identifiziert werden:

- ▶ *der Bereich der betrieblichen Weiterbildung,*
- ▶ *der Bereich der individuellen beruflichen Weiterbildung,*
- ▶ *der Bereich der Weiterbildung für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Teil der aktiven Arbeitsmarktpolitik.*

Die EU-Mitgliedsstaaten lassen sich danach einteilen, ob das System der beruflichen Weiterbildung eher kooperativ ausgerichtet ist - die einzelnen Bereiche der beruflichen Weiterbildung sind institutionell miteinander verzahnt - oder eher segmentiert ist - es existiert eine institutionelle Trennung zwischen den einzelnen Bereichen der beruflichen Weiterbildung. In unterschiedlicher Weise sind z.B. in Dänemark und den Niederlanden die Akteure im Bereich der beruflichen Weiterbildung - Staat, Unternehmen, Gewerkschaften, Individuen und Bildungsträger - in ein komplexes System kombinierter Verantwortlichkeiten für die berufliche Weiterbildung eingebunden. Dagegen liegen z.B. in Deutschland und auch Österreich die Verantwortlichkeiten der beruflichen Weiterbildung bei den jeweiligen Akteuren selbst: In diesen Ländern ist der Staat verantwortlich für die Weiterbildung der Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Unternehmen für die betriebliche Weiterbildung und die Individuen für ihre eigene berufliche Weiterbildung. Das Prinzip der Subsidiarität (Verantwortung im eigenen Bereich) ist in Deutschland sehr stark entwickelt. Diese institutionelle Segmentierung der unterschiedlichen Bereiche der beruflichen Weiterbildung setzt damit die strukturellen Rahmenbedingungen für deren Implementierung. Diese strukturellen Rahmenbedingungen begrenzen, anders als z.B. in Dänemark oder den Niederlanden, die Möglichkeiten einer effizienten Implementierung der beruflichen Bildung. Die Implementierung einer Koordinierung der Verantwortlichkeiten in der beruflichen Weiterbildung, die den Anforderungen eines Konzeptes des lebensbegleitenden Lernens gerecht wird, muss diese Segmentierung der Verantwortlichkeiten überwinden.

Rahmenbedingungen lebensbegleitenden Lernens

Angesichts des einschneidenden Strukturwandels in der Arbeitswelt sind Verbesserungen der Rahmenbedingungen des lebensbegleitenden Lernens in Deutschland notwendig. Eine Antwort auf diese Strukturveränderungen kann nur in einer integrierten Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik liegen, wie dies z. B. die skandinavischen Länder und die Niederlande zeigen. Ausgangspunkt der Arbeitsmarkt- und Bildungsreformen in diesen Ländern waren die Strukturveränderungen in der Arbeitswelt, die unter den Stichpunkten demografische Entwicklung, Erosion kontinuierlicher lebenslanger Beschäftigung, Durchsetzung flexibler Beschäftigungsverhältnisse, atypische Beschäftigung und erhöhte Arbeitsmobilität zusammengefasst werden können. Eine integrierte Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik gründet sich in den oben genannten Ländern immer mehr auf dem Prinzip "Flexicurity".» 41 Beim Flexicurity-Prinzip wird der beschleunigte Strukturwandel als eine Grundtatsache betrachtet, für die am Arbeitsmarkt adäquate Lösungen zu entwickeln sind. Flexicurity ist definiert als eine Kombination von flexiblen Arbeitsmärkten und einem hohen Niveau sozialer Sicherung. Die beiden Elemente, Flexibilität und soziale Sicherheit, sollen in ein ausgewogenes Verhältnis gebracht werden.

Den Rahmenbedingungen kommt bei der Initiierung einer integrierten Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik eine große Bedeutung zu. Hierzu gehört eine Politik, die die institutionelle Kooperation im Bereich der beruflichen Weiterbildung fördert. Eine nationale Rahmenregelung für die Freistellung für Bildungszwecke, wie sie in Dänemark bereits seit längerer Zeit existiert, ist dort eine zentrale Voraussetzung für eine effektive und effiziente Realisierung einer integrierten Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik bzw. von kombinierten Weiterbildungsmaßnahmen. Dabei stellen die Freistellungsregelungen ein wichtiges Element für die berufliche Weiterbildung dar. Neben Instrumenten wie Bildungssparen ist in diesen Rahmenregelungen auch das so genannte Stellvertretungsprinzip - Freistellung eines Beschäftigten für eine längere Periode und die gleichzeitige Einsetzung von Arbeitslosen als Stellvertreter - inkorporiert. Die Freistellungsmöglichkeiten in den skandinavischen Ländern unterscheiden sich in ihrer Dauer und in ihren Nutzungsmöglichkeiten grundlegend von der Situation in Deutschland. Diese Freistellungsregelungen machen deutlich, dass es nicht genügen kann, einzelne Instrumente wie Bildungssparen, Bildungsprämien, Bildungsschecks oder Steuervergünstigungen isoliert einzuführen oder Gesetze in Deutschland punktuell - z.B. durch die Integration des Stellvertretungsprinzips - zu ändern. Die Vorschläge zur Änderung des SGB III genügten z.B. überhaupt nicht, um das Instrument Job-Rotation nachhaltig in die berufliche Weiterbildung zu integrieren. Vielmehr sollte ein Policy-Mix von Maßnahmen und Instrumenten in eine solche nationale Freistellungsregelung integriert werden.» 42

Die heutige Situation in Deutschland macht deutlich, dass eine integrierte Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik nicht auf der Grundlage von bereits bestehenden Gesetzen (z.B. Bildungsurlaubsgesetz), Modellprojekten und selbst nicht durch punktuelle Änderungen an Beschäftigungsgesetzen - obwohl solche Änderungen natürlich politisch zu begrüßen sind - erfolgen kann. Eine besondere Bedeutung sollte in diesem Zusammenhang den Sozialpartnern zukommen, die als Motor zur Weiterentwicklung gesetzlicher Regelungen und Instrumente fungieren können. Neben tarifvertraglich geregelter beruflicher Weiterbildung zeigt sich, dass in vielen EU-Mitgliedsstaaten auch regionale Netzwerke im Bereich der aktiven Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitiken immer relevanter werden.

Tarifvertraglich geregelte berufliche Weiterbildung

Eine branchenorganisierte tarifvertraglich geregelte Aus- und Weiterbildung ist eine viel

versprechende Möglichkeit, eine nationale Rahmenregelung bzgl. der Freistellung für Weiterbildung zu unterstützen. Das Beispiel Niederlande zeigt, dass man keine nationalen gesetzlichen Rahmenbedingungen wie z.B. in Frankreich benötigt, um die betriebliche Weiterbildung durch ein Fondssystem zu unterstützen.» **43** In den Niederlanden enthalten die Tarifverträge Regelungen, die über die reinen tariflichen Vereinbarungen über die Höhe von Löhnen hinausgehen. Diese Regelungen, die so genannten Sozialfonds, bilden ein wichtiges Bindeglied zwischen den ökonomischen Prozessen in einer Gesellschaft und der Regelung von sozialen Prozessen (z.B. Arbeitsmarkt, soziale Sicherheit, Aus- und Weiterbildung). Als eine Form der Sozialfonds entstanden die so genannten O&O-Fonds (Aus- und Weiterbildungsfonds). Zu den Aufgaben der O&O-Fonds zählen die Finanzierung der Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb einer Branche, die Unterstützung der dualen beruflichen Erstausbildung und die Förderung der Beschäftigung. Die sektoralen O&O-Fonds unterstützen auch immer mehr Bildungsmaßnahmen für Beschäftigte, die in eine andere Branche wechseln. Diese Bildungsfonds können Arbeitgeber stimulieren, in Bildung zu investieren und gleichen die Bildungskosten aus. Alle Unternehmen einer Branche tragen durch einen festen Beitrag zur Finanzierung der Bildungsmaßnahmen dazu bei, Bildungsprobleme innerhalb einer Branche zu lösen. Diese Fonds werden fast immer durch einen bestimmten Anteil an der Lohnsumme finanziert (zwischen ein Promille bis zu 3 % der Lohnsumme). Bis 2002 stieg die Zahl der Branchenfonds auf 99, mehr als 40 % aller Beschäftigten (ungefähr 2,5 Millionen) wurden durch sie erreicht. Die Jahressumme der Branchenfonds stieg auf 600 Millionen Euro an, davon wurden zwei Drittel für Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung, für die duale Lehrlingsausbildung und für Beschäftigungsprojekte genutzt. Die Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung sind dabei mit 250 Millionen Euro die wichtigste Ausgabenkategorie. Die sektoralen Bildungsfonds sind ein wichtiges Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung in Klein- und Mittelunternehmen. Darüber hinaus umfassen die Bildungsfonds im Vergleich mit der Anfangsphase eine größere Zahl von unterschiedlichen Formen von Weiterbildungsmaßnahmen. Anerkannt und zertifiziert werden jetzt nicht mehr nur "spezielle" Weiterbildungsmaßnahmen, ein Viertel der Branchenfonds finanzieren nun auch eher "allgemeine" Bildungsmaßnahmen. Fast jeder fünfte Fonds nutzt sogar schon Verfahren zur Zertifizierung der arbeitsplatzintegrierten/arbeitsplatznahen Formen der betrieblichen Weiterbildung und der Arbeitserfahrung. Diese zertifizierten Abschlüsse sind branchenweit anerkannt. Die Tarifverträge und auch die darin enthaltenen Sozialfonds (auch die Bildungsfonds) werden nachträglich vom Staat für die jeweiligen Branchen als allgemein verbindlich erklärt.

Die branchenorganisierte tarifvertraglich geregelte Aus- und Weiterbildung ist bis dato in Deutschland nicht üblich. Als eine Ausnahme kann hier aber die Regelung der Aus- und Weiterbildung im Gerüstbaugewerbe herangezogen werden.» **44** Sie war sowohl in ihrer inhaltlichen (sozialpartnerschaftlichen) als auch finanziellen (umlagefinanzierten) Ausgestaltung einzigartig in Deutschland. Die Tarifvertragsparteien des Gerüstbaugewerbes einigten sich 1981 auf ein tarifliches Finanzierungssystem, um so die spezifischen Weiterbildungsprobleme (das Qualifikationsniveau der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer war dem technischen Fortschritt nicht mehr angemessen) der Branche lösen zu können. Aus der so genannten Sozialkasse des Gerüstbaugewerbes werden die tarifvertraglich geregelten Sozialleistungen sowie die Kosten für die Berufsbildung finanziert. Sowohl die berufliche Erstausbildung als auch die berufliche Weiterbildung wird im Gerüstbaugewerbe durch die Tarifpartner selbst geregelt. Seit 1987 wurde das oben erwähnte Modell der Sozialkassen für das ganze Baugewerbe in Deutschland übernommen. Schwerpunkt ist hier allerdings die betriebliche Erstausbildung. Erst in den letzten Jahren ist die Förderung der betrieblichen Weiterbildung dazugekommen. Die Umlage (1,2 % der Brutto-Lohnsumme) wird von allen Betrieben im Baugewerbe erhoben und ist an die Einzugsstelle zu zahlen. Die Sozialkassen des Baugewerbes erstatten dem Arbeitgeber teilweise Vergütungen und die von ihm zu leistenden Sozialaufwendungen und finanzieren die überbetrieblichen Ausbildungsstätten des Baugewerbes. Seit 1991 gibt es auch eine Fondslösung im Bereich der Land- und Forstwirtschaft zur Finanzierung von Aus-, Fort- und Weiterbildung von

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben erwerbstätig sind. Neue Initiativen zur tariflichen Regelung von betrieblicher Weiterbildung werden seit einiger Zeit vor allem von der IG Metall anvisiert. In den letzten Jahren wurden in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie und der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie unterschiedlich konzipierte Qualifizierungstarifverträge abgeschlossen.» 45 IG Metall und Arbeitgeber haben sich in der Tarifrunde 2006 auf einen Tarifvertrag zur Qualifizierung verständigt.» 46 Das Zustandekommen der Qualifizierungstarifverträge verursacht aber noch immer Konflikte zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Als strittig gilt bei Arbeitgebern, ob Weiterbildung überhaupt durch Tarifverträge reguliert werden sollte. Aktuelle Untersuchungen» 47 zeigen, dass die Qualifizierungstarifverträge in den Unternehmen zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit dem Thema Weiterbildung führen.

Regionale Qualifizierungsnetzwerke

Globalisierung, Europäisierung und die zunehmende Differenzierung der Anforderungen an die Politik determiniert die abnehmende Relevanz staatsinterventionistischer Maßnahmen des Zentralstaates. Es ist davon auszugehen, dass gesellschaftliche Steuerung in komplexen hochindustrialisierten Dienstleistungsgesellschaften durch den Zentralstaat zunehmend problematischer wird. Mehr und mehr wird ein neues "Policy-Modell" nicht nur sichtbar sondern wohl auch notwendig: nämlich "Policy-Netzwerke" als ein neues "Politikinstrument" der Implementierung von Politiken. Netzbildung beinhaltet eine relativ "neue" Form der Integration von gesellschaftlichen Stakeholders in die Implementierung von Politiken. Dies bedeutet keine umfassende Integration, sondern eine Integration ausgehend von der relativen Unabhängigkeit gesellschaftlicher Stakeholders. Neue Dimensionen dieses "Policy-Modells" sind die Regionalisierung von Politiken und die funktionale Integration von nicht-zentralstaatlichen Institutionen (vornehmlich Unternehmen, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Kommunen) in die (regionalen) politischen Entscheidungsprozesse. Diese neue Politikentwicklung wurde auf internationaler Ebene (EU und OECD) bereits im Bereich der aktiven Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik mit der Forderung und Förderung von "Lernenden Regionen" initiiert (ESF Förderung von Zielregionen).» 48 Auch in Deutschland finden, oft im Rahmen von "Standortpolitik"-Debatten, regionale und lokale Entwicklungsbedingungen mehr Aufmerksamkeit. Policy-Netzwerke sind je nach Gründungsform exogen oder endogen. Exogene Policy-Netzwerke werden meistens von staatlichen Institutionen initiiert um staatsinterventionistische Maßnahmen bei ihrer Implementierung zu unterstützen. Endogene Policy-Netzwerke sind Kooperationsbeziehungen zwischen Individuen/Organisationen, die initiiert wurden, um sozio-ökonomische/politische Probleme in der Region zu meistern. In einigen EU-Mitgliedsstaaten (z.B. Dänemark, Niederlande) zeigt sich, dass regionale Qualifizierungsnetzwerke - und dabei sowohl endogene als auch exogene - sehr erfolgreich bei der Implementierung von aktiven Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitiken sind. Voraussetzung ist aber ein "aktives Networking", dass eine Win-Win Situation für alle regionalen Stakeholders beinhaltet. Jedoch funktioniert ein solches "aktives Networking" zumeist in einem Spannungsfeld zwischen Kooperation und Konflikt. Hier müssen die spezifischen Rahmenbedingungen der Interaktion der regionalen Akteure und die regional-spezifischen Koordinierungs- und Konfliktpotentiale berücksichtigt werden. Erfolgreiche Qualifizierungsstrategien in der Region sollten auf bereits existierende Beziehungen zwischen den regionalen Akteuren und auf ihr Wissen und ihre Kompetenzen aufbauen. Vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen sind solche regionalen Netzwerke wichtig, denn diese haben zumeist keinen Überblick über die Qualifizierungsnotwendigkeiten und verfügen nicht über ausreichende Ressourcen für die Qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Qualifizierungsberatung der kleinen und mittelständischen Unternehmen wird gerade durch solche regionalen Supportstrukturen gefördert » 49

-
- 1 Wagner, P. (2000): Zukunftsreport demografischer Wandel. Mit Älteren gegen Fachkräftemangel und Innovationsschwäche. In: IAB Materialien 4/2000, S.4-5. Pack, J.; Buck, H.; Kistler, E. u.a. (2000): Zukunftsreport demografischer Wandel. Innovationsfähigkeit in einer alternden Gesellschaft. Bonn. URL: www.demotrans.de/documents/Zukunft-dt.pdf [Abrufdatum: 11.5.2007]. Bellmann, L.; Bielski, H.; Bilger, F. u.a. (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005 (IAB Forschungsbericht Nr. 11/2006). Bonin, H.; Schneider, M.; Quinke, H. u.a. (2007): Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2020 (IZA Report No. 9). Bonn.
 - 2 Überarbeitung der Stellungnahme zum Fragenkatalog zur Anhörung des Bundestagsausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 29.1.2007 in Berlin zum Thema "Lebenslanges Lernen - Bedarf und Finanzierung". Die Stellungnahmen der weiteren Teilnehmer an der Anhörung sind unter

 <http://webarchiv.bundestag.de/archive/2007/0307/ausschuesse/a18/anhoerungen/Stellungnahmen/index.html>, das Wortprotokoll der Anhörung unter  http://www.netzwerk-weiterbildung.info/upload/m45f6a01bb9fa3_verweis1.pdf zu finden.

- 3 Für eine ausführliche Erläuterung der nachfolgenden Angaben siehe Beicht, U.; Berger, K.; Moraal D. (2005): Aufwendungen für berufliche Weiterbildung in Deutschland. In: Sozialer Fortschritt, Heft 10-11/2005, S. 256 - 266.
- 4 Für die Aufwendungen der verschiedenen Finanziere gibt es kein gemeinsames Bezugsjahr. Die Ergebnisse basieren auf Erhebungen und Berechnungen aus den Jahren 1999-2004.
- 5 Grünewald, U.; Moraal, D. (1995): Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Ergebnisse und kritische Anmerkungen. Bonn/Berlin. Moraal, D. (2004): Gesamtausgaben für die berufliche Weiterbildung in Deutschland. In: BIBBforschung, 5. Jg., Heft 4. Moraal, D.; Schönfeld, G. (2005): Deutschland, Frankreich, Niederlande - drei Modelle der Finanzierung betrieblicher Weiterbildung. In: Faulstich, P.; Bayer, M. (Hrsg.): Lernfelder: Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung. Hamburg 2005, S. 48 - 64.
- 6 Dohmen, D.; Hoi, M. (2003): Bildungsaufwand in Deutschland - Eine erweiterte Konzeption des Bildungsbudgets. Köln.
- 7 Beicht, U. (2005): Berufliche Weiterbildung von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland. Bielefeld (Forschung spezial Heft 10). Beicht, U.; Krekel, E. M.; Walden, G. (2004): Berufliche Weiterbildung - welche Kosten tragen die Teilnehmer? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 2, S. 39-43. Beicht, U.; Krekel, E. M.; Walden, G. (2004): Berufliche Weiterbildung - welchen Nutzen haben die Teilnehmer? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5, S. 5-9. Beicht, U.; Krekel, E. M.; Walden, G. (2006): Berufliche Weiterbildung - welche Kosten und welchen Nutzen haben die Teilnehmenden? Bielefeld (Berichte zur beruflichen Bildung 274).
- 8 Berger, K. (2004): Der Beitrag der öffentlichen Hand zur Finanzierung beruflicher Bildung. Bielefeld (Forschung Spezial Heft 9).
- 9 Beicht, U.; Berger, K.; Moraal D. (2005): Aufwendungen für berufliche Weiterbildung in Deutschland. In: Sozialer Fortschritt, Heft 10-11/2005, S. 264 und ausführlicher Berger, K. (2005): Öffentliche Ausgaben zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung. Ergebnisse der BIBB-Fachtagung vom 2. und 3. Juni 2005 in Bonn. Bielefeld, S. 187. Die Autoren verzichten dabei auf eine Veröffentlichung der absoluten Anteilswerte dieser ergänzenden Schätzung, weil sie lediglich darauf hinweisen möchten, dass die vorher geschätzten Anteilswerte vermutlich die tatsächliche Lastenverteilung der einzelnen Finanziere beruflicher Weiterbildung nur unzureichend widerspiegeln.
- 10 Grünewald U.; Moraal, D.; Schönfeld, G. (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bonn 2003 und Eurostat (Hrsg.) (2002): Europäische Sozialstatistik. Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS 2). Daten 1999. Luxemburg.
- 11 Grünewald, U.; Moraal, D. (2003): Zur Leistungsfähigkeit der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland - Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung. Gutachten im Rahmen der Berichterstattung zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands. Bonn (Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 4 - 2003).
- 12 Europäische Kommission (Hrsg.) (2006): Europäische Beschäftigungs- und Sozialpolitik. Eurobarometer Spezial 261. Brüssel. URL:  http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs261_de.pdf [Abrufdatum: 11.5.2007].
- 13 Befragt wurde die einheimische Bevölkerung und die Bürger aller EU-Mitgliedstaaten, die ihren Wohnsitz in Deutschland haben und mindestens 15 Jahre alt sind.
- 14 Siehe Fußnote » 10.
- 15 An CVTS2 nahmen Norwegen und alle heutigen 27 EU-Mitgliedstaaten mit Ausnahme Maltas, Zyperns und der Slowakei teil.
- 16 Grünewald U.; Moraal, D.; Schönfeld, G. (2003): Ergebnisse der Zusatzerhebung zur zweiten europäischen Weiterbildungserhebung in Deutschland. In: Grünewald, U.; Moraal, D.; Schönfeld, G. (Hrsg.): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bonn, S. 99-200.
- 17 Siehe Leonardo II Projekt "Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen" (AGEQUAL), URL: <http://www.bibb.de/de/19230.htm> [Abrufdatum: 22.2.2007]
- 18 Der Anteil der Altersgruppe der 55- bis 64-jährigen steigt in Deutschland von 2005 bis 2030 um 34 Indexpunkte (siehe folgende Abbildung). Unter 29 europäischen Ländern werden diese Werte nur noch von Slowenien, Polen und Spanien

leicht übertroffen, Schweden ist das einzige Land, indem der Anteil der 55- bis 64-Jährigen sogar leicht zurückgeht.

- 19 Die in der Grafik dargestellten Länder waren am Leonardo II-Projekt "Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen" beteiligt (siehe Fußnote 17).
- 20 Moraal, D. (2001): The employability-concept. A new perspective for the continuing vocational training for employees and unemployed? URL: http://www.theknownet.com/xml/VET_Market/54155756/top_fs.html [Abrufdatum: 22.2.2007] und Kraus, K. (2006): Vom Beruf zur Employability? Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs. Wiesbaden.
- 21 Die nachfolgenden Angaben beruhen auf den Ergebnissen der vierten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS), die von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND) 2007 veröffentlicht wurden. Diese Erhebungen werden seit 1991 alle 5 Jahre durchgeführt. Für die neueste EWCS4 (2006) wurden rund 30.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus 31 europäischen Länder nach unterschiedlichen Aspekten ihrer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen befragt. Siehe European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Ed.) (2007): Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf> [Abrufdatum: 18.6.2007]).
- 22 Die Frage in EWCS4 lautet: "How many years have you been in your company or organisation?" Diese Frage kann als ein Näherungswert für die Betriebsbindung (engl: Seniority) angesehen werden. Vgl. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Ed.) (2007): Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg, p. 112.
- 23 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Ed.) (2007): Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg, p. 102.
- 24 Um einen Näherungswert für die atypischen Beschäftigungsverhältnisse zu bilden, haben wir einen rechnerischen Durchschnitt der nachfolgenden Strukturvariablen der nationalen Arbeitsmärkte in Europa, nämlich "Temporary contracts - % of workforce" sowie "Part-time work - % of workforce" errechnet (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Ed.) (2007): Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg, p. 4). Aus der vierten Erhebung über die Arbeitsbedingungen haben wir dazu die nachfolgenden Fragen benutzt: Frage 1: "How many days per week do you usually work in your main paid job? und "Do you work....? A. The same number of hours every day. B. The same number of hours every week. C. Fixed starting and finishing time.
- 25 "Allgemein lässt sich feststellen, dass die Männer aus der jüngsten Kohorte (60er Jahren) deutlich stärker von der zunehmenden Diskontinuität betroffen sind als die der zwei mittleren Kohorten (40er und 50er)". Dundler, A.; Müller, D. (2006): Erwerbsverläufe im Wandel. Ein Leben ohne Arbeitslosigkeit - nur noch eine Fiktion? IAB Kurzbericht Nr. 27 /22.12.2006, S. 4.
- 26 Sauter, E. (1989): Ansätze für eine Neuorientierung der beruflichen Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3, S. 3-8. Faulstich, P.; Bayer, M. (Hrsg.) (2005): Lernfelder: Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung. Hamburg.
- 27 Siehe Fußnote » 12.
- 28 Die nicht-formale Bildung umfasst alle Arten des Unterrichts, die nicht dem formalen Bildungssystem zuzurechnen sind. Als formale Bildung wird dabei die allgemeine und berufliche Bildung im regulären Schulsystem, an Universitäten und Hochschulen bezeichnet.
- 29 Eurostat, Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen 2003. Siehe Kailis, E.; Pilos, S. (2005): Lebenslanges Lernen in Europa. In: Eurostat (Hrsg.): Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Bedingungen 8/2005.
- 30 Damit lag Deutschland auf Platz 16 unter den 27 EU. Besonders in den skandinavischen Ländern war die Teilnahmequote mit über 40 % sehr hoch, während sich in den meisten ost- und südeuropäischen Länder weniger als 10 % der 25- bis 64-Jährigen an nicht-formalen Weiterbildungsmaßnahmen beteiligten
- 31 Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn / Berlin.
- 32 Siehe Fußnote » 10.
- 33 Teilnahmequote in Unternehmen, die Lehrveranstaltungen anbieten (1999). Siehe Eurostat (Hrsg.) (2002): Europäische Sozialstatistik. Erhebung über die betriebliche Weiterbildung (CVTS 2). Daten 1999. Luxemburg, S. 66-67, 138.

- 34 Als Teilnehmer/in an beruflicher Weiterbildung gilt, wer an einem oder mehreren der folgenden Kurse oder Lehrgänge teilgenommen hat: Umschulung, Aufstiegsfortbildung, Einarbeitung, Anpassungsweiterbildung sowie sonstige Lehrgänge/Kurse im Beruf.
- 35 Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn / Berlin, S. 120-134.
- 36 Schönfeld, G.; Moraal, D. (2006): Beteiligung von Frauen an betrieblicher Weiterbildung im internationalen Vergleich - Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung. In: Granato, M.; Degen, U. (Hrsg.): Berufliche Bildung von Frauen. Bonn, S. 226 - 244 (Berichte zur beruflichen Bildung 278).
- 37 Siehe Fußnote » 29.
- 38 Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2006): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn / Berlin, S. 90-103.
- 39 Grünewald, U.; Moraal, D. (1996): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Gesamtbericht. Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogrammes FORCE. Bielefeld.
- 40 Sauter, E. (1989): Ansätze für eine Neuorientierung der beruflichen Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3, S. 3-8.
- 41 Bredgaard, T.; Larsen, F. (Hrsg.) (2005): Employment policy from different angels. Kopenhagen.
- 42 Grünewald, U.; Moraal, D. (Hrsg.) (1998): Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter und Arbeitsloser. Dokumentation eines LEONARDO-Projektes mit Beteiligung von Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Norwegen. Bielefeld.
- 43 Moraal, D.; Schönfeld, G. (2005): Deutschland, Frankreich, Niederlande - drei Modelle der Finanzierung betrieblicher Weiterbildung. In: Faulstich, P.; Bayer, M. (Hrsg.): Lerngelder: Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung. Hamburg, S. 48 - 64.
- 44 Moraal, D.; Schmidt, G. (1998): Die Sozialkasse im Gerüstbaugewerbe: Ein tarifvertraglich geregeltes Finanzierungsmodell der Aus- und Weiterbildung. In: Grünewald, U.; Moraal, D. (Hrsg.): Modelle zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter und Arbeitsloser. Dokumentation eines LEONARDO-Projektes mit Beteiligung von Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und Norwegen. Bielefeld, S. 122-130.
- 45 Bahn Müller R.; Fischbach, S.; Jentgens, B. (2005): Die Qualifizierungstarifverträge für die baden-württembergische M+E-Industrie und die westdeutsche T+B-Industrie: Konzepte, Umsetzung, Wirkungen und Konsequenzen, Beitrag für die Tagung "Was nützen und bewirken Qualifizierungstarifverträge" am 11. November 2005 in Stuttgart-Filderstadt. URL: http://www.fatk.uni-tuebingen.de/files/tagung_qtvs.pdf [Abrufdatum: 22.2.2007]. Ver.di / IG Metall (2005): Berufliche Weiterbildung - eine Gestaltungsaufgabe für Tarifverträge. Eine gemeinsame Diskussion von Ver.di und IG Metall. Workshop 10./11. Februar 2005 in Berlin. URL: http://berufsbildungspolitik.verdi.de/copy_of_infopool/publikationen/data/Tagungsdokumentation.pdf [Abrufdatum: 14.5.2007].
- 46 IG Metall: Tarifvertrag zur Qualifizierung in Nordrhein-Westfalen vom 22.4.2006. URL: <https://www.igmetall.de/index.htm> [Abrufdatum: 22.3.2007].
- 47 Siehe Fußnote » 45.
- 48 Für Deutschland siehe <http://www.lernende-regionen.info/>. Ein Beispiel für ein erfolgreiches Qualifizierungsnetzwerk ist das Regionet OWL in Ostwestfalen-Lippe.
- 49 Vgl. u.a. Leonardo II Projekt "Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen" (AGEQUAL - <http://www.bibb.de/de/19230.htm>); Dobischat, R.; Husemann, R. (2001): Aufbruch zu neuen Allianzen - Klein- und Mittelbetriebe und Bildungsträger als Kooperationspartner? Zur Problematik einer fragilen Beziehung. In: Bolder, A.; Heinz, W.R.; Kutscha, G. (Hrsg.): Deregulierung der Arbeit - Pluralisierung

Erscheinungsdatum, Hinweis Deutsche Nationalbibliothek

Veröffentlichung im Internet: 01.08.2007

URN: urn:nbn:de:0035-0207-9

Die Deutsche Nationalbibliothek hat die Netzpublikation "Berufliche Weiterbildung in Deutschland" archiviert.

Diese ist dauerhaft auf dem [Archivserver der Deutschen Nationalbibliothek](#) verfügbar.

Creative Commons-Lizenz



Der Inhalt dieser Seite steht unter einer [Creative Commons Lizenz](#) (Lizenztyp: Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Deutschland). Weitere Informationen finden Sie auf unserer Creative Commons-

Infoseite.

Veröffentlicht: 01.08.2007 URN: urn:nbn:de:0035-0207-9

Das Bundesinstitut für Berufsbildung ist eine bundesunmittelbare, rechtsfähige Anstalt des öffentlichen Rechts.