

Orr, Dominic; López, Víctor Cristóbal

Research Report

Infobrief: Weiterbildung in Deutschland im internationalen Vergleich

FiBS-Forum, No. 58

Provided in Cooperation with:

Research Institute for the Economics of Education and Social Affairs (FiBS)

Suggested Citation: Orr, Dominic; López, Víctor Cristóbal (2016) : Infobrief: Weiterbildung in Deutschland im internationalen Vergleich, FiBS-Forum, No. 58, Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/145378>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie
Research Institute for the Economics of Education and Social Affairs

Dominic Orr / Víctor Cristóbal López

Infobrief:

Weiterbildung in Deutschland im internationalen Vergleich

FiBS - Forum Nr. 58



www.fibs.eu



Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie
Research Institute for the Economics of Education and Social Affairs

Hobrechtstr. 48

12047 Berlin

Tel.: +49 (0)30 8471223-0

Fax: +49 (0)30 8471223-29

Ihr Ansprechpartner:

Dr. Dominic Orr

E-Mail: d.orr@fibs.eu

www.fibs.eu

Infobrief:

Weiterbildung in Deutschland im internationalen Vergleich

FiBS-Forum Nr. 58

August 2016

© 2016 Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie, Berlin

ISSN 1610-3548

Nachdruck und Vervielfältigung – auch auszugsweise – sowie Weitergabe bzw. Verkauf sind nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung der Verfasser gestattet.

Zitationsvorschlag: Orr, D.; Cristobal Lopez, V. (2016): Infobrief – Weiterbildung in Deutschland im internationalen Vergleich. FiBS-Forum Nr. 58. Berlin: Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie.

Inhalt

| | | |
|---|---|----|
| 1 | Einleitung..... | 1 |
| 2 | Was ist Weiterbildung? | 2 |
| 3 | Weiterbildung in Deutschland im Kontext des europäischen Vergleichs | 3 |
| 4 | Ist die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland hoch oder niedrig? | 4 |
| 5 | Welcher Anteil der Weiterbildungsaktivitäten führt zu formaler Anerkennung? | 6 |
| 6 | Wie viele Tage im Jahr werden für Weiterbildungsaktivitäten aufgewendet?..... | 9 |
| 7 | Betriebliche Unterstützung als Schlüssel zur Weiterbildungsbeteiligung | 12 |
| 8 | Referenzen..... | 16 |

Zusammenfassung: Weiterbildung in Deutschland im Vergleich

Lernen findet immer und überall statt. Es ist eine wichtige Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe, aber auch Grundlage für technologischen Fortschritt, Innovation und wirtschaftliches Wachstum. Neben dem institutionalisierten und stark formalisierten Lernen in Schulen und Hochschulen kommt der Weiterbildung eine besondere Rolle zu, da sie insbesondere Erwachsenen, die das formale Bildungssystem verlassen haben, um zu arbeiten bzw. um dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen, eine relativ flexible Lernform bietet, um Wissen und Fähigkeiten aufzufrischen und Wissenslücken zu schließen. Volkswirtschaften wie Deutschland, die stark auf wissensintensive Branchen setzen, haben daher einen besonderen Bedarf an einem gut funktionierenden Weiterbildungssektor. Tatsächlich ist sowohl der Anteil der in Deutschland lebenden Personen, die an Weiterbildung teilnehmen, als auch der Anteil an Betrieben in Deutschland, die Weiterbildung fördern, in den letzten Jahren gestiegen. Aber wie macht sich Deutschland im Ländervergleich? Dieser Beitrag hebt folgende Ergebnisse hervor:

- Die vergleichende Analyse zeigt, dass die Weiterbildungsquote in Deutschland im internationalen Vergleich im oberen Mittelfeld liegt. Es gibt sieben Länder, die noch deutlich höhere Teilnahmequoten aufweisen (Schweden, Luxemburg, Schweiz, Norwegen, Niederlande, Dänemark und Finnland).
- Deutschland ist stark bezüglich Weiterbildung im Betrieb. Mit einem hohen Anteil an Betrieben, die Weiterbildung fördern, und einem hohen Anteil an Beschäftigten, die an Weiterbildung teilnehmen, gehört Deutschland diesbezüglich zur führenden Ländergruppe.
- Deutschland verzeichnet eine verhältnismäßig lange Dauer der Weiterbildungsaktivitäten, insbesondere im Kontext von formaler Weiterbildung. Norwegen, die Schweiz und Luxemburg weisen einerseits zwar ähnlich hohe Weiterbildungsraten auf, verzeichnen andererseits im Kontrast zu Deutschland jedoch eine relativ kurze Weiterbildungsdauer. So wird auf der einen Seite argumentiert, die typische Dauer von Weiterbildungsaktivitäten sei auf nationale Trainingskulturen zurückzuführen. Eventuell erlauben kürzere Lernphasen jedoch auf der anderen Seite eine höhere Beteiligungsquote und mehr Flexibilität für Lernende. Dies gilt es, in weiteren Studien zu untersuchen.
- Auffallend für Deutschland ist die relativ geringe Teilnahme an formaler Weiterbildung. Diesbezüglich stellt Deutschland einen starken Kontrast zu Großbritannien dar, das stark auf formale Weiterbildung setzt. Die Anerkennung von durch Weiterbildung erworbene Kompetenzen im restlichen Bildungssystem wäre ein Grund, um diesen Bereich mehr zu fördern.

Dieser Beitrag untersucht auch erste Ansätze zur Erklärung der Unterschiede zwischen Ländern und bietet damit einen ersten Einblick in das Arbeitsprogramm des Forschungsprojekts „VoREFFi-WB“¹, das gemeinsam vom Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) und der österreichischen Forschungseinrichtung 3s über die nächsten Jahre durchgeführt wird.

¹ Volks- und regionalwirtschaftliche Kosten, Finanzierungs- und Förderstrukturen und Erträge der Weiterbildung (VoREFFi-WB).

1 Einleitung

Aktuell rückt der Beitrag des Lernens zum gesellschaftlichen Wohlstand ins Zentrum der wirtschaftswissenschaftlichen Diskussion. Internationale Organisationen, wie die OECD und die EU, aber auch nationale Regierungen, haben das Lernen als Schlüssel zur wirtschaftlichen Erholung in den Jahren nach der Finanzkrise propagiert. Die Formel lautet: Bildung ist die beste Absicherung für individuellen und gesellschaftlichen Wohlstand. Daher ist es gut, wenn Individuen, Unternehmen und der Staat in die Bildung investieren.

Während jedoch der Fokus der Aufmerksamkeit und die Debatten zum individuellen (privaten) und gesellschaftlichen (öffentlichen) Wert deutlich auf die Bereiche Kindergarten, Schule und Hochschule fällt, führt Weiterbildung weitgehend ein Schattendasein bei diesen Überlegungen – und das trotz etablierter Argumente zur Bedeutung des lebenslangen Lernens, das eindeutig über die institutionalisierten Formen des Lernens für Personen in jungen Jahren hinausgeht. Weiterbildung ist ein zentrales Element zur Realisierung lebenslangen Lernens. Aus wirtschaftswissenschaftlicher Perspektive wird argumentiert, dass Weiterbildung einen wesentlichen Beitrag zur technologischen Leistungsfähigkeit eines Landes leistet, da sie ein effektives Mittel zur Anpassung und Aktualisierung des Kompetenzstandes sowie der Fertigkeiten der Arbeitskraft darstellt (Cedefop 2012; EFI 2016:57). Aus diesem Grund hat das FiBS einen Arbeitsschwerpunkt auf Weiterbildung gesetzt und zahlreiche Studien für nationale Stakeholder und internationale Organisationen wie CEDEFOP und die Europäische Kommission realisiert. In einem aktuellen, vom BMBF geförderten Projekt namens VoREFFi-WB,² das FiBS zusammen mit 3s aus Österreich durchführt, werden zwei konkrete Fragen untersucht:

- 1) Der Zusammenhang zwischen Weiterbildungsbeteiligung und makro- sowie regionalökonomischen Effekten
- 2) Der Zusammenhang zwischen Weiterbildungskosten, -finanzierung und Weiterbildungsbeteiligung (auf Ebene der Nationalstaaten sowie der Regionen)

Während die erste Frage auf die Ergebnisse der Weiterbildung für die wirtschaftliche Entwicklung abzielt, ist die zweite Frage auf die finanziellen Maßnahmen (*policies*) fokussiert, die ergriffen werden können, um eine breite(re) Beteiligung an Weiterbildungsaktivitäten zu erreichen.

Im Rahmen des Projekts werden regelmäßig kurze Infobriefe veröffentlicht, in deren Mittelpunkt die ausgewählten Aspekte aus der laufenden Forschung zu diesen Themen stehen. Der erste Infobrief stellt die Dimensionen der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland in einem internationalen Kontext dar.

² Volks- und regionalwirtschaftliche Kosten, Finanzierungs- und Förderstrukturen und Erträge der Weiterbildung (VoREFFi-WB).

2 Was ist Weiterbildung?

Die international etablierte Definition von Weiterbildung (*continuing education and training*) bestimmt sie als absichtliche Bildungsaktivitäten, die bildungsbiographisch entweder (1) nach der Erstausbildung oder (2) nach dem Eintritt in das Berufsleben stattfinden (Cedefop 2008; European Commission/EACEA/Eurydice 2015; European Commission 2015):

„Jede Form von Bildung und Ausbildung, die nach Abschluss der Erstausbildung – oder nach dem Eintritt in das Berufsleben – absolviert wird und dem Einzelnen helfen soll:

- die eigenen Kenntnisse und/oder Kompetenzen zu verbessern oder zu aktualisieren,
- mit Blick auf beruflichen Aufstieg oder Umschulung neue Kompetenzen zu erwerben,
- sich persönlich oder beruflich zu entwickeln.

Anmerkung: Weiterbildung ist Bestandteil des lebenslangen Lernens und kann Bildung in jeglicher Form umfassen (d. h. allgemeine, fachliche oder berufliche Bildung, formales oder nicht formales Lernen usw.). Weiterbildung ist ein wesentlicher Faktor für die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen.“

Allerdings ist die statistische Erfassung von Weiterbildung anhand dieser Definition schwierig, da in diesem Kontext bildungsbiographische Informationen zu einzelnen Personen erforderlich wären. Daher wird in der Regel der pragmatischere Ansatz gewählt, Weiterbildung (*continuing education and training*) mit Erwachsenenbildung (*adult education*) gleichzusetzen. Dahinter steckt die Annahme, dass eine bestimmte bildungsbiographische Entwicklung nach Erreichen eines bestimmten Alters stattgefunden hat – häufig wird diese Grenze bei 25 Jahren gesetzt. Folglich gilt die Annahme, dass Bildungsaktivitäten ab dem Alter von 25 Jahren mit sehr hohen Wahrscheinlichkeit auf eine Erstausbildung bzw. eine Periode am Arbeitsmarkt folgen. Entsprechend ist auch die Hauptquelle für Analysen zur Weiterbildung, der „Adult Education Survey“ (AES), auf diese Altersgruppe (25-64-Jährige) beschränkt (siehe **Kasten 1**).³

Üblicherweise unterscheidet man bei Weiterbildungsaktivitäten zwischen formalem, nicht-formalem und informellem Lernen. Dabei entscheidet der Kontext des Lernens, welcher Form eine Aktivität zuzuordnen ist (siehe **Abbildung 1**). Für die Kategorie informelles Lernen muss zumindest eine Lernabsicht vorliegen. Soweit die Lernaktivität zudem institutionalisiert ist, handelt es sich um eine nicht-formale Lernaktivität.

Weiterbildung ist Teil des lebenslangen Lernens und ein wesentlicher Faktor zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit am Arbeitsmarkt.

³ In Deutschland wird der AES von einem Projektverbund unter der Federführung von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt. Hier umfasst die Umfrage die Altersgruppe der 18- bis 64-Jährigen. Allerdings werden nur die 25- bis 64-Jährigen für den internationalen Vergleich berücksichtigt.

Wenn die Lernaktivität dazu im nationalen Qualifikationsrahmen anerkannt wird, liegt eine formale Lernaktivität vor (European Commission 2006).

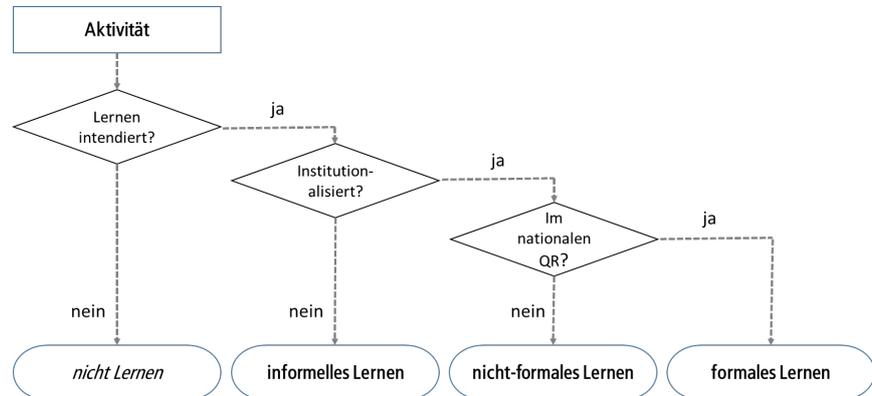


Abbildung 1: Die drei Klassen von Lernen bei Weiterbildungsaktivitäten

Quelle: (European Commission 2006)

3 Weiterbildung in Deutschland im Kontext des europäischen Vergleichs

Sowohl der Anteil der in Deutschland lebenden Personen, die an Weiterbildung teilnehmen, als auch der Anteil an Betrieben in Deutschland, die Weiterbildung fördern, ist in den letzten Jahren gestiegen.

Zwei ausführliche Studien zur Weiterbildung in Deutschland aus dem Jahr 2015 zeigen eine positive Entwicklung im Sektor auf. Der Anteil von in Deutschland lebenden Personen, die an Weiterbildung teilnehmen, ist gestiegen und erfasst sowohl Personen in den Führungsetagen als auch Fachkräfte sowie An- und Ungelernte (BMBF 2015). Auch der Anteil von Betrieben, die Weiterbildungsaktivitäten ihrer Mitarbeiter/innen fördern, ist laut einer nationalen Studie über das letzte Jahrzehnt angestiegen und zwar in allen Wirtschaftsbranchen (Cordes und von Haaren 2015).

Auf Basis des internationalen Vergleichs ist nun zu fragen, ob diese positive Dynamik dazu geführt hat, dass Deutschland über eine hohe Weiterbildungsbeteiligung verfügt und ob der erreichte Anteil der Betriebe, die Weiterbildungsaktivitäten fördern, im europäischen Vergleich hoch oder niedrig ausfällt. Mittels des vorliegenden FiBS-Infobriefs wird diesen Fragen nachgegangen.

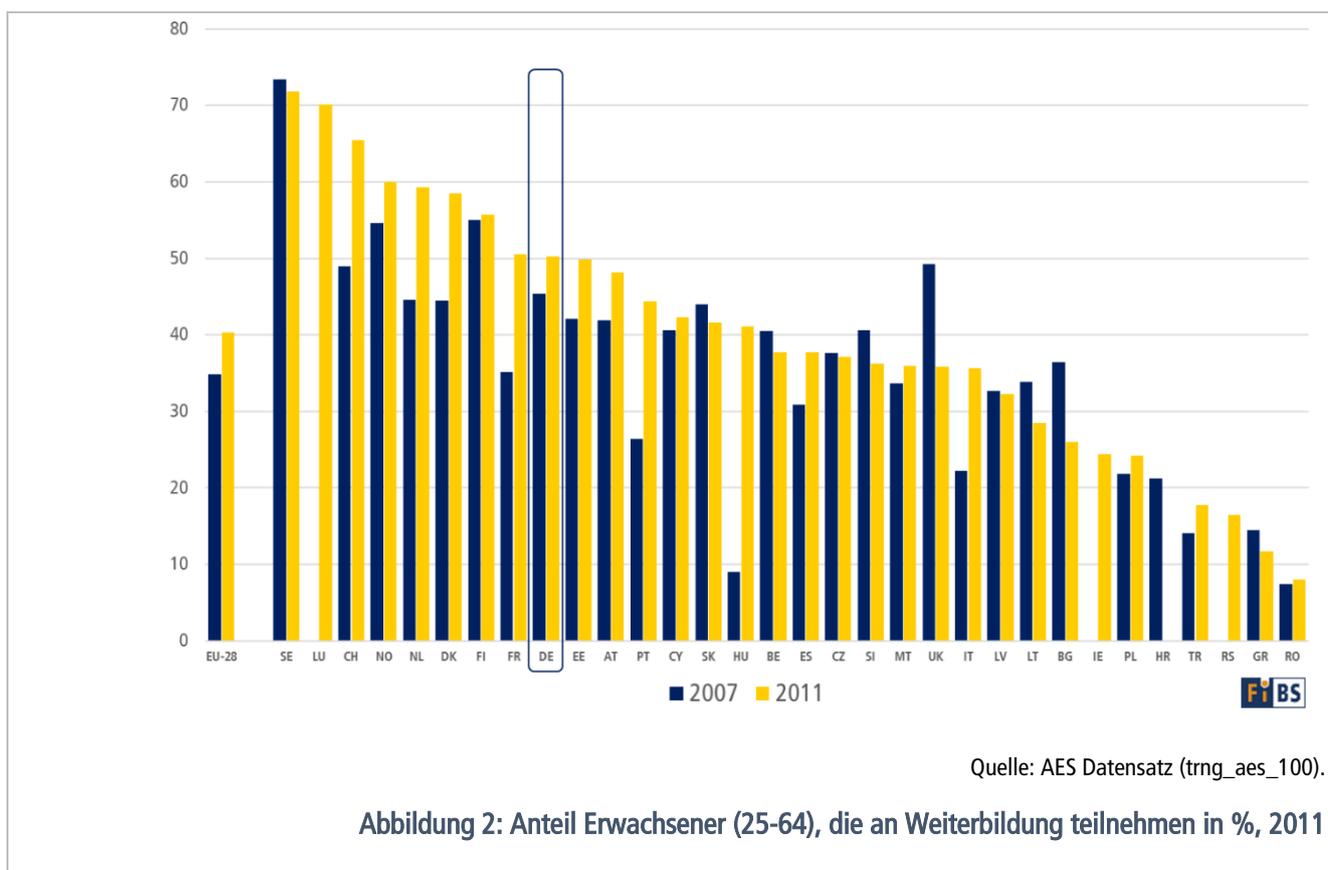
Kasten 1: Was ist der „Adult Education Survey“?

Der Adult Education Survey (AES) ist eine Haushaltserhebung im Rahmen der EU-Statistiken zum lebenslangen Lernen. Personen in Privathaushalten werden zu ihrer Beteiligung an Bildungs- und Weiterbildungsaktivitäten in den letzten 12 Monaten befragt (formales, nicht-formales und informelles Lernen). Die Zielgruppe der Erhebung sind Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren. Die Erhebung hat bisher zwei Wellen absolviert (2007 als Pilot, 2011) und die nächste Erhebung findet in 2016 statt. Die Netto-Stichprobengröße für die 30 Länder, die 2011 teilnahmen, betrug ungefähr 225.000 Personen.

4 Ist die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland hoch oder niedrig?

Die Weiterbildungsquote für Deutschland liegt im europäischen Vergleich im oberen Mittelfeld.

Dem „Adult Education Survey“ (AES) (siehe **Kasten 1**) zufolge nahmen im Jahr 2011 insgesamt 40% aller Erwachsenen in den untersuchten europäischen Ländern in den vorangegangenen 12 Monaten an einer Weiterbildungsaktivität teil (siehe **Abbildung 2**).⁴ Die Teilnahmequote im EU-Durchschnitt verzeichnete zwischen 2007 und 2011 einen Anstieg um 16% bzw. von 34,8% auf 40,3%. In Deutschland lag die Teilnahmequote im Jahr 2011 bei 50% und damit ähnlich hoch wie in Frankreich, Estland und Österreich.

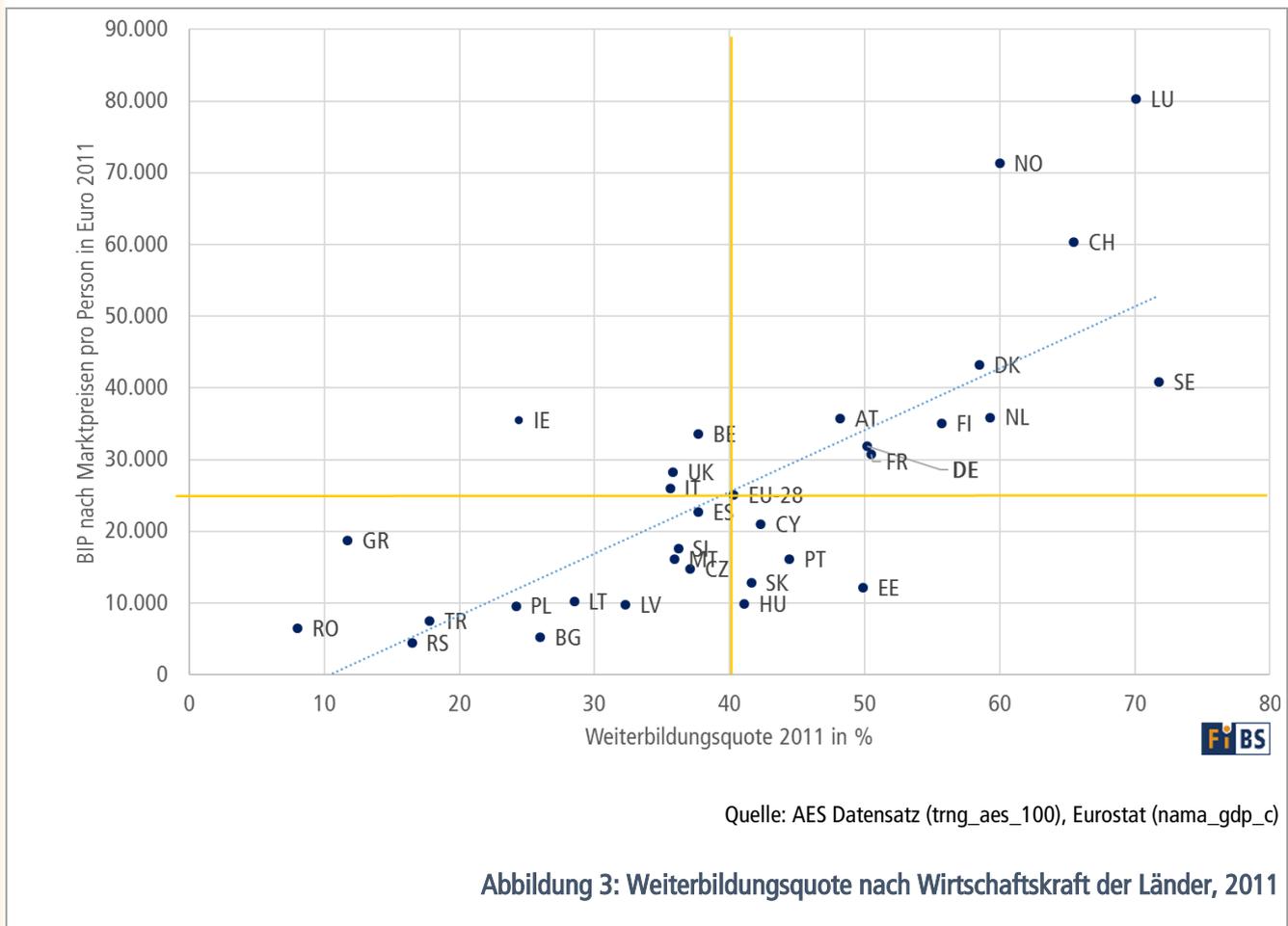


Es gibt sieben Länder, die noch deutlich höhere Teilnahmequoten aufweisen: Schweden, Luxemburg, Schweiz, Norwegen, Niederlande, Dänemark und Finnland.

Auffällig ist, dass die Anreihung der Länder nach Weiterbildungsbeteiligung Ländergruppierungen entstehen lässt, deren Wirtschaftskraft häufig ähnlich ist. Dieser Zusammenhang wird in **Abbildung 3** verdeutlicht. Tendenziell fällt eine relativ höhere

⁴ BE - Belgien; BG - Bulgarien; CZ - Tschechische Republik; DK - Dänemark; DE - Deutschland, EE - Estland; IE - Irland; GR - Griechenland; ES - Spanien; FR - Frankreich; HR - Kroatien; IT - Italien; CY - Zypern; LV - Lettland; LT - Litauen; LU - Luxemburg; HU - Ungar; MT - Malta; NL - Niederlande; AT - Österreich; PL - Polen; PT - Portugal; RO - Rumänien; SI - Slowenien; SK - Slowakei; FI - Finnland; SE - Schweden; UK - Großbritannien; IS - Island; LI - Liechtenstein; NO - Norwegen; CH - Schweiz; RS - Serbien; TR - Türkei.

Wirtschaftskraft mit einer höheren Weiterbildungsbeteiligung zusammen ($R^2 = 0.53^{***}$).⁵ Allerdings kann diese Darstellung den kausalen Zusammenhang nicht aufzeigen. Unter der Annahme, dass die Weiterbildungsbeteiligung zu einem dynamischeren Wirtschaftssystem führt, verursacht die Weiterbildungsbeteiligung ein höheres Bruttoinlandsprodukt. Vieles spricht für diese Annahme (Dohmen 2016; FiBS / DIE 2013).



Allerdings erfordert das Angebot von und die Beteiligung an Weiterbildung Bildungsinvestitionen, ob privat oder öffentlich, die sicherlich in einer starken Wirtschaft häufiger vorkommen als in schwächeren Wirtschaftssystemen.⁶ Eine der Aufgaben des

⁵ Diese mittlere Erklärungskraft besteht auch dann, wenn man für den Anteil der Bevölkerung eines Landes mit einem Hochschulabschluss unter der Annahme kontrolliert, dass das jeweilige Qualifikationsprofil eines Lands in diesem Kontext eine Rolle spielen könnte (* = $P \leq 0,05$; ** = $P \leq 0,01$; *** = $P \leq 0,001$).

⁶ Beispielsweise: eine Untersuchung der Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung zeigt auf, dass die Beteiligungsrate während der Finanzkrise in den betroffenen Ländern gesunken ist (Dieckhoff 2013).

neuen FiBS-Projekts ist es daher, zu untersuchen, wie Weiterbildungsbeteiligung kausal mit Wirtschaftskraft bzw. Wirtschaftswachstum zusammenhängt und ob bzw. wie Veränderungen in der finanziellen Förderung von Weiterbildungsaktivitäten die Beteiligung an Weiterbildung steigern können.

5 Welcher Anteil der Weiterbildungsaktivitäten führt zu formaler Anerkennung?

Weiterbildungsaktivitäten können, wie oben im Abschnitt 3 dargestellt, in formale und nicht-formale Weiterbildung unterteilt werden (siehe Kasten 2). Im europäischen Durchschnitt nahmen etwa 37% der Bevölkerung in den letzten 12 Monaten an nicht-formaler Weiterbildung teil (siehe **Abbildung 4**).

Kasten 2: Welche Typen von Weiterbildungsaktivitäten werden beim „Adult Education Survey“ erfasst?

Es gibt eine europäische Standardklassifikation von Lernaktivitäten, die Erhebungen wie der AES zugrunde liegen (European Commission 2006). Bei formalen Weiterbildungsaktivitäten unterscheidet der AES zwischen drei Formen: traditioneller Klassenunterricht, Fernunterricht mit Computerunterstützung (online oder offline) sowie Fernunterricht mit traditionellen (papierbasierten) Unterrichtsmaterialien. Bei nicht-formaler Weiterbildungsaktivitäten unterscheidet der AES zwischen zwei Hauptformen: Kurse und Schulungen am Arbeitsplatz.

Mit etwa 6% liegt der Anteil an formaler Weiterbildung deutlich niedriger. Entsprechend der Definition von formaler Weiterbildung können diejenigen Aktivitäten als „formal“ betrachtet werden, die im Qualifikationssystem abgebildet werden können. Die Trendlinie in **Abbildung 4** zeigt einen mittleren positiven Zusammenhang zwischen den Weiterbildungsraten an nicht-formaler und formaler Bildung ($R^2 = 0,32^{***}$)⁷ – hohe nicht-formale Weiterbildungsraten fallen häufig mit hohen formalen Weiterbildungsraten zusammen (d.h. sie werden vermutlich beide durch einen dritten Faktor bestimmt).

⁷ Diese mittlere Erklärungskraft besteht auch dann, wenn man für den Anteil der Bevölkerung eines Lands mit einem Hochschulabschluss sowie BIP pro Kopf unter den jeweiligen Annahmen kontrolliert, dass das Qualifikationsprofil eines Lands sowie seine Wirtschaftskraft auf diese Tendenz Einfluss nehmen könnten. Die Erklärungskraft des einfachen Modells steigt darüber hinaus auf $R^2 = 0,51^{***}$, soweit Großbritannien als Ausnahme nicht berücksichtigt wird.

Deutschland verzeichnet eine relativ geringe Teilnahme an formalen Weiterbildungsaktivitäten und stellt einen deutlichen Kontrast zu Großbritannien dar, das stark auf formaler Weiterbildung setzt.

Die Länder Finnland, Niederlande, Dänemark, Schweden und Großbritannien weisen im Vergleich zu den anderen Ländern relativ hohe formale Weiterbildungsquoten auf. Ein hoher Anteil an „formaler Weiterbildung“ fällt gegebenenfalls mit einer tieferen Einbettung von Lernaktivitäten in den jeweiligen nationalen Qualifikationsrahmen zusammen. Schon im Jahr 2012 machte die EU ihren Mitgliedsländern zum Ziel, die Anerkennung nicht-formal und informell erworbener Lernleistungen zu verbessern (Cedefop 2015b; Werquim 2010). Dies hat den Vorteil, dass Kenntnisse, die in einem Kontext erworben werden (z.B. im Betrieb), in anderen Kontexten leichter anerkannt werden können (z.B. in einem anderen Betrieb oder bei der Fortsetzung der formalen Bildungslaufbahn). Der Zeitvergleich von AES-Daten aus den Jahren 2007 und 2011 zeigt einen solchen Anstieg allerdings nur bei etwa der Hälfte der Länder.

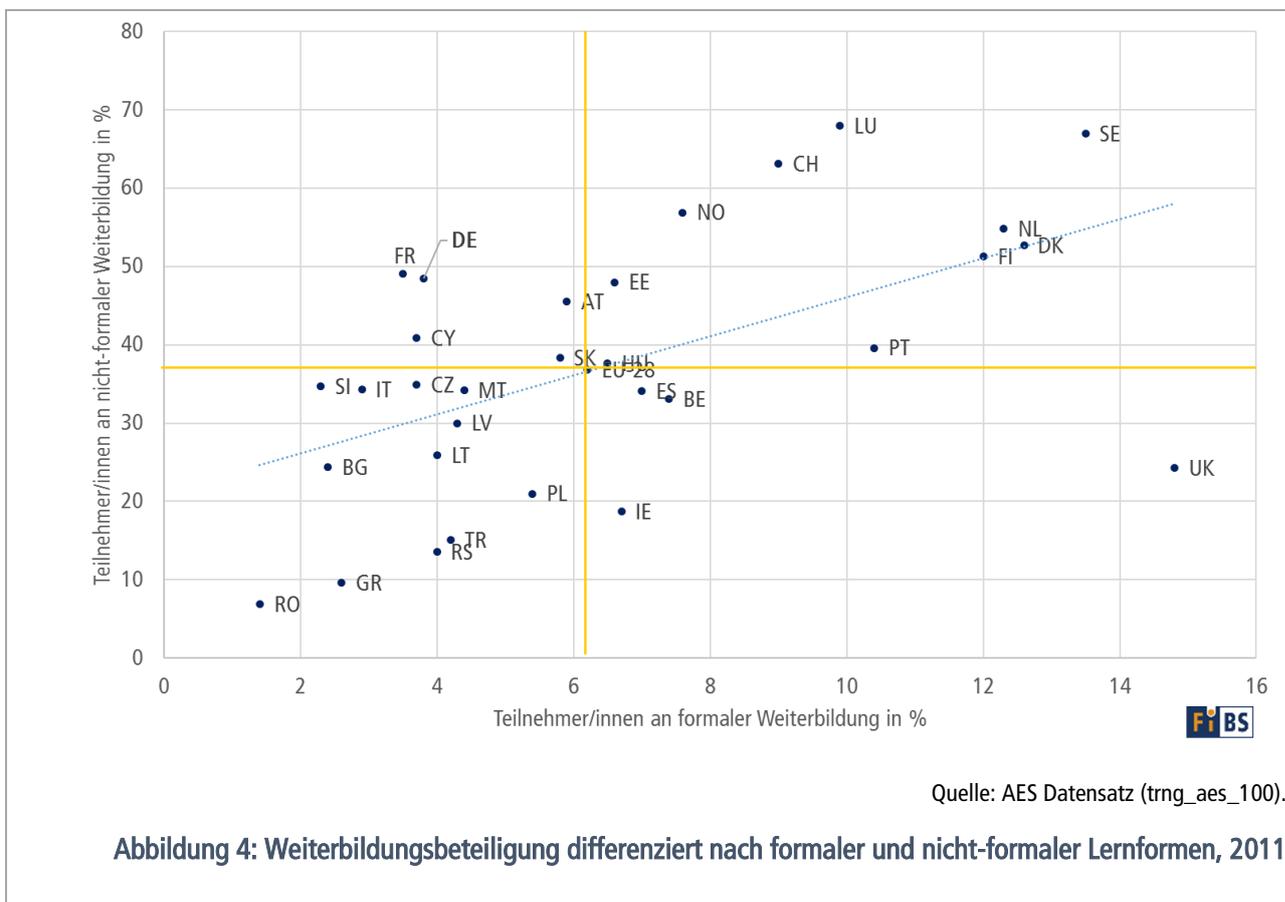
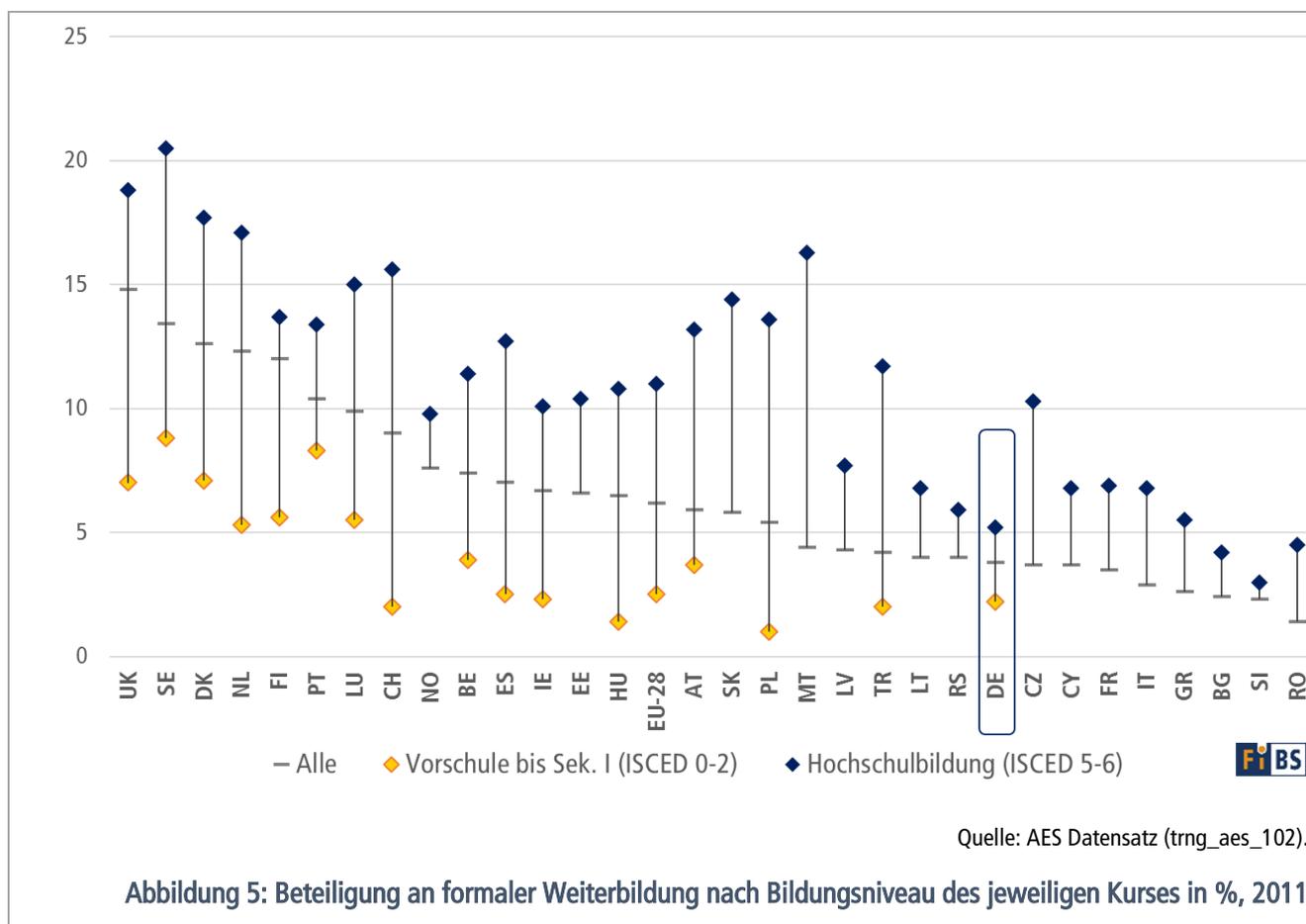


Abbildung 4: Weiterbildungsbeteiligung differenziert nach formaler und nicht-formaler Lernformen, 2011

Im Rahmen einer aktuellen vergleichenden Länderbewertung vergab Cedefop schlechte Noten an die Länder Deutschland, Griechenland, Litauen, die Slowakei und die Türkei im Hinblick auf die Anerkennung von Lernaktivitäten im jeweiligen nationalen Qualifikationsrahmen, während die nordischen Länder und die Schweiz in diesem Kontext positiv bewertet wurden (European Commission, Cedefop, und ICF International 2014). **Abbildung 4** spiegelt diese Ländergruppierungen deutlich wider. Sowohl Großbritannien als auch Frankreich werden im o.g. Bericht als „reife“ Systeme, die in letzter Zeit kaum neue Initiativen in diesem Bereich unternommen haben, bewertet.

Abbildung 5 vertieft die Betrachtung der formalen Weiterbildung, indem auch das Bildungsniveau der Weiterbildungsteilnehmenden betrachtet wird. Es könnte argumentiert werden, dass formale Weiterbildung v.a. dann hoch ist, wenn schulische Bildung von großen Teilen der Bevölkerung nachgeholt wird. Ebenfalls denkbar wäre, dass formale Weiterbildung dann hoch ist, wenn die Teilnehmer/innen bereits über einen Hochschulabschluss verfügen und das neu erworbene Wissen daher besser „umsetzen“ können.

Die Abbildung zeigt insbesondere für Länder, die hohe Anteile an formaler Weiterbildungsteilnahme haben, keine erkennbare Fokussierung auf Bildungskurse im niedrigen (ISCED 0-2) oder hohen (ISCED 5-6) Bildungssektor (also im Nachholen von schulischen Leistungen bzw. in der Fortführung eines Hochschulstudiums).^{8 9}



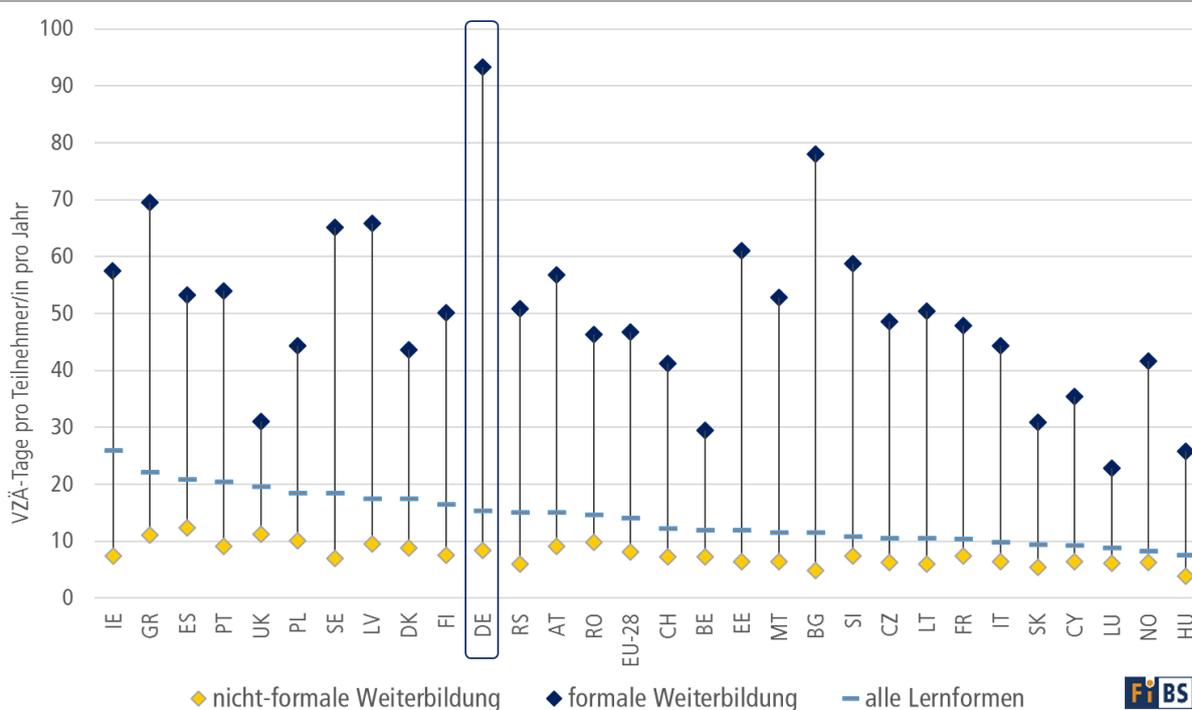
⁸ Es handelt sich hier um ISCED 1997, nicht die neue Klassifikation ISCED 2011, die erst seit dem Jahr 2014 angewendet wird.

⁹ Statische Modellierung zeigt, dass sich der Unterschied zwischen formaler Weiterbildungsbeteiligung von Personen mit niedrigem (ISCED 0-2) und hohem (ISCED 5-6) Bildungsniveau beim Anstieg in der Gesamtteilnahmequote für Weiterbildung verringert (allerdings mit einem $R^2 = 0,1^*$).

6 Wie viele Tage im Jahr werden für Weiterbildungsaktivitäten aufgewendet?

Deutschland verzeichnet eine relativ lange Dauer von Weiterbildungsaktivitäten, insbesondere bei formaler Weiterbildung. Norwegen, die Schweiz und Luxemburg, mit ähnlich hohen Weiterbildungsraten, verzeichnen hingegen eine relativ kurze Weiterbildungsdauer.

Eine Betrachtung des durchschnittlichen Zeitaufwands für die Weiterbildungsaktivitäten pro Weiterbildungsteilnehmenden für alle Weiterbildungsformen sowie insbesondere für formale Weiterbildung ermöglicht einen Einblick in die Weiterbildungsintensität in den erfassten Ländern. Im EU-Durchschnitt verbringt jede/r Weiterbildungsteilnehmende (rund 40% der Erwachsenen in der EU) etwa 14 Tage (Vollzeitäquivalent) pro Jahr mit Weiterbildungsaktivitäten (siehe **Abbildung 6**). Formale Weiterbildung, die häufig in Form von längere Kurse angeboten wird, dauert im Durchschnitt 47 Tage (Vollzeitäquivalent) pro Jahr und damit deutlich länger als nicht-formale Weiterbildung mit 8 Tagen.



Quelle: AES Datensatz (trng_aes_148).

Abbildung 6: Weiterbildungsdauer pro Teilnehmer/in in VZÄ-Tage, verschiedene Lernformen, 2011

Im internationalen Vergleich unterscheiden sich Deutschland und Großbritannien erheblich von den anderen Ländern. Während die durchschnittliche Weiterbildungsdauer in Großbritannien bei 20 Tagen und damit über dem EU-Durchschnitt liegt, ist die Dauer von formalen Weiterbildungsaktivitäten dort besonders kurz im Vergleich zu vielen Ländern. Bei Deutschland ist der Fall umgekehrt: Die durchschnittliche Dauer

formaler Weiterbildungsaktivitäten beträgt 93 Tage und ist damit deutlich länger als in allen anderen Ländern, für die Daten vorliegen.¹⁰

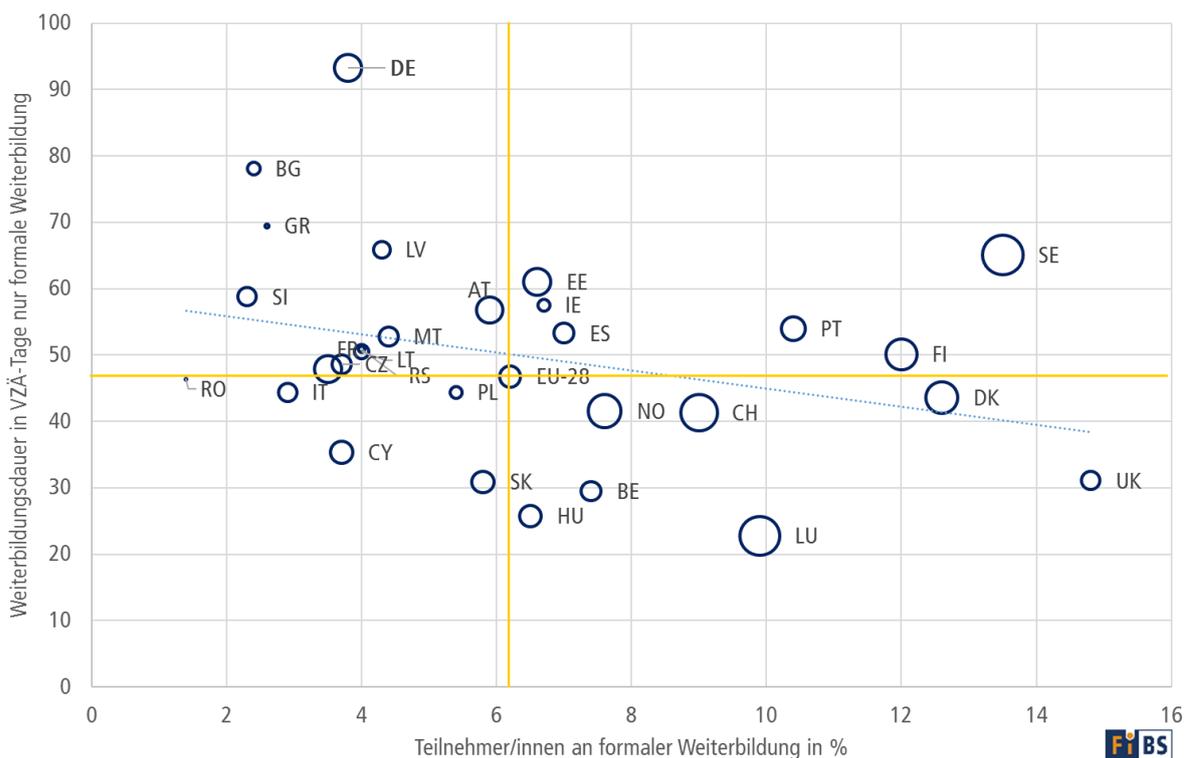
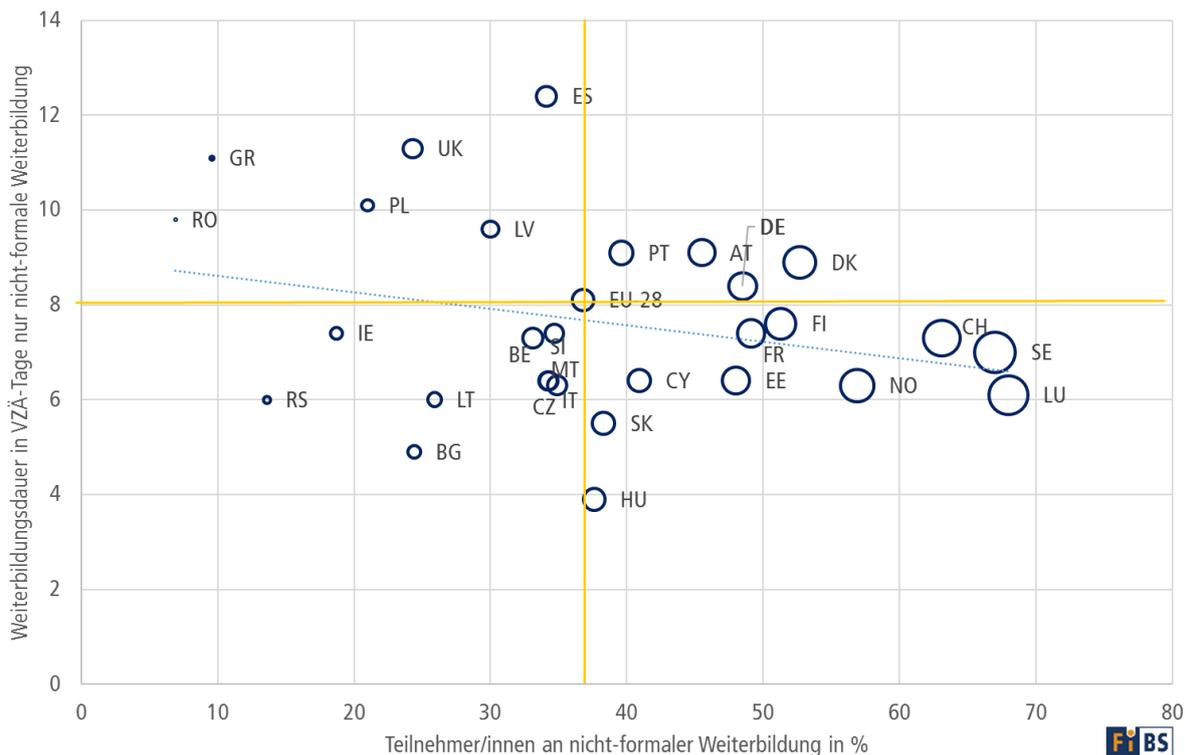
Möglicherweise ist zu erwarten, dass kürzere Weiterbildungsaktivitäten häufig mit einer hohen Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen einhergehen, d.h. Länder verfolgen eine von zwei Strategien: Entweder wird versucht, viele Personen zumindest mit kurzen Weiterbildungsaktivitäten zu erreichen oder man verfolgt das Ziel, weniger Personen mit länger dauernden Weiterbildungsaktivitäten zu erreichen.

Im Gegensatz dazu argumentiert ein vergleichender Bericht zu Weiterbildung aus dem Jahr 2009, dass die Aspekte der Dauer der Weiterbildungsaktivität sowie des Anteils der Beteiligten an Weiterbildung scheinbar besonderen „nationalen“ Präferenzen entsprechen (von Rosenblatt 2010), die ein Resultat von Politik und Trainingskultur darstellen.

Abbildung 7 verbindet diese beide Aspekte im Rahmen eines Ländervergleichs, differenziert nach nicht-formaler (Grafik oben) und formaler (Grafik unten) Weiterbildung. Dabei ist die leichte Tendenz eines Zusammenhangs zwischen hoher Weiterbildungsquote und kürzerer Weiterbildungsdauer erkennbar.¹¹ Die Länder Luxemburg, Norwegen und die Schweiz sprechen hierfür am deutlichsten. Viele Länder wechseln den Quadranten allerdings je nachdem, ob es sich um formale oder nicht-formale Weiterbildung handelt. Erneut stehen Deutschland und Großbritannien als relative Gegenpaare hervor.

¹⁰ Es ist jedoch anzumerken, dass die Länderangaben zwischen den beiden Wellen (2007 und 2011) nicht besonders stabil sind, sodass mittelfristig die Hinzuziehung der Ergebnisse der aktuellen Erhebungswelle aus dem Jahr 2016 sowie eine weitere Prüfung der Mikrodaten angebracht scheinen.

¹¹ Weitere Analysen zeigen – kontrolliert für Qualifikationsprofil und Wirtschaftskraft eines Lands – einen statistisch signifikanten, leicht negativen Zusammenhang zwischen zeitlichem Umfang und Weiterbildungsbeteiligung in Bezug auf formale bzw. nicht-formale Weiterbildung (allerdings mit $R^2 = 0,10^*$ bzw. $0,19^{**}$).



Quelle: AES Datensatz (trng_aes_148). Die Größe der Blasen korrespondiert mit der Weiterbildungsbeteiligungsquote für beide Lernformen zusammen. NL u. TR = nicht plausible Werte.

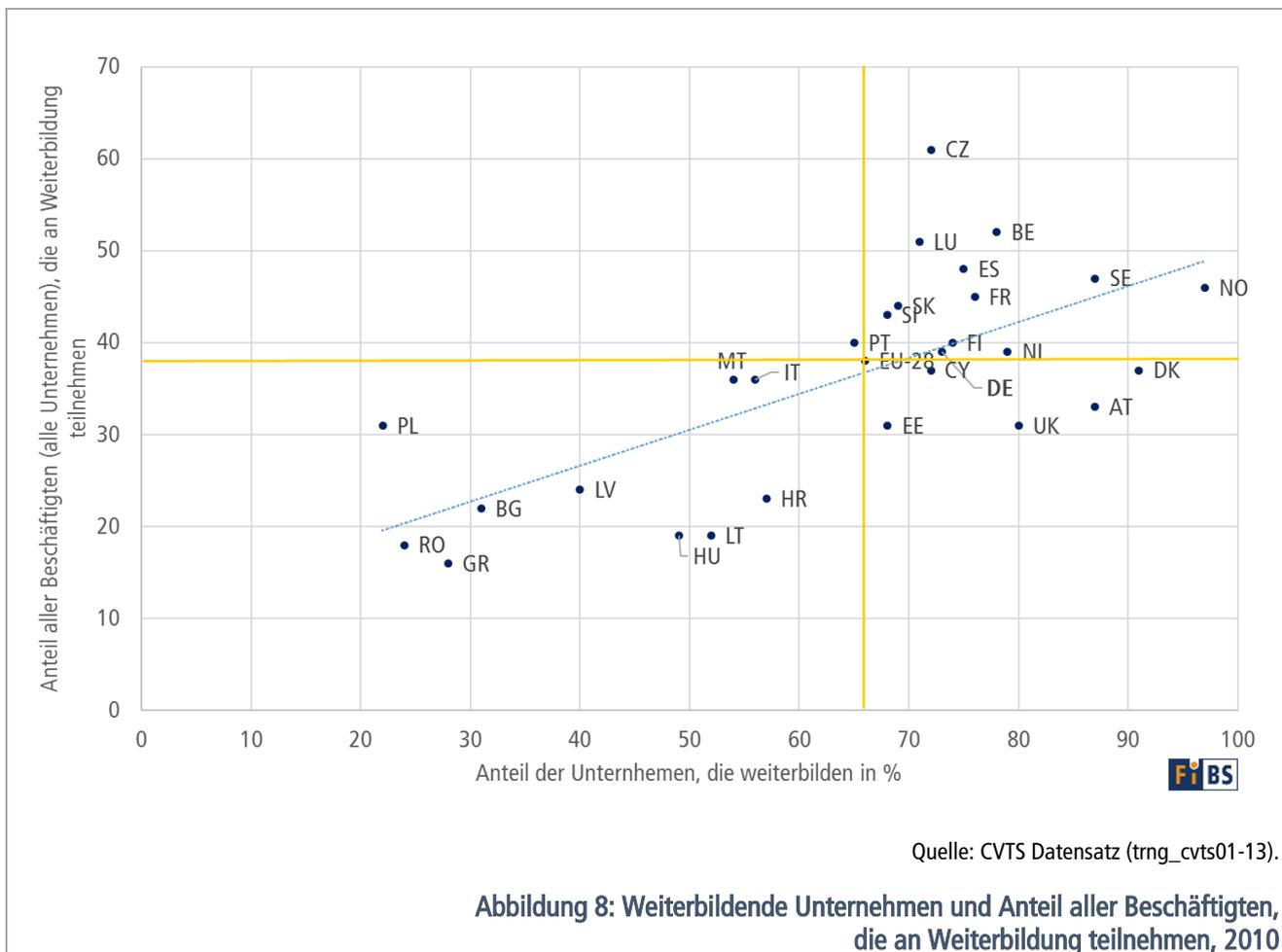
Abbildung 7: Gegenüberstellung von Weiterbildungsdauer und Beteiligungsquote nach Lernform, 2011

7 Betriebliche Unterstützung als Schlüssel zur Weiterbildungsbeteiligung

Die Daten aus der CVTS-Umfrage zu Weiterbildungsaktivitäten in europäischen Unternehmen (siehe **Kasten 3**) zeigen, dass etwa zwei Drittel der europäischen Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen fördern.

Mit einem hohen Anteil von Betrieben, die Weiterbildung fördern und einem hohen Anteil von Beschäftigten, die an Weiterbildung teilnehmen, gehört Deutschland der führenden Ländergruppe an.

Die Gegenüberstellung des Anteils der Betriebe, die Weiterbildung für ihre Beschäftigten anbieten, und des Anteils der Beschäftigten, die an Weiterbildung teilnehmen, legt die Annahme nahe, dass weiterbildende Unternehmen als Treiber der Weiterbildungsbeteiligung fungieren (siehe **Abbildung 8**) ($R^2 = 0,44^{***}$).¹² So gibt es kein Land, das gleichzeitig eine hohe Weiterbildungsbeteiligung und einen niedrigen Anteil an Betrieben, die Weiterbildung anbieten, aufweist.



¹² Kontrolliert für BIP pro Kopf.

Dies ist nicht überraschend, da Weiterbildung in der Regel berufsbezogen ist,¹³ und es im Interesse des Unternehmens liegt, die Fähigkeiten des beschäftigten Personals aktuell zu halten, mit dem möglichen Nebeneffekt, dass das Personal motiviert und engagiert am Arbeitsplatz bleibt.

Kasten 3: Was ist die „Continuing Vocational Training Survey (CVTS)“?

Diese Erhebung erfasst die betriebliche Weiterbildung in Unternehmen als Teil der EU-Statistiken zum lebenslangen Lernen. Bisher wurden vier europäische Weiterbildungserhebungen durchgeführt: An CVTS1 (1993) beteiligten sich 12 Länder, an CVTS2 (1999) 25 Länder und an CVTS3 (2005) und CVTS4 (2010) jeweils 28 Länder. Die aktuellste Erhebung fand im Jahr 2015 statt (Daten stehen noch nicht zur Verfügung). Befragt werden Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten aus den meisten Unternehmensbranchen. Der öffentliche Sektor, Bildung und Gesundheit sind die wesentlichen Bereiche, die nicht einbezogen sind. An CVTS4 nahmen EU-weit 75.000 Unternehmen teil.

Unter der Annahme, dass Weiterbildungsaktivitäten eine wichtige Rolle für die wirtschaftliche Entwicklung eines Betriebs spielen, stellt sich die Frage, wie zu erklären ist, dass in sechs Ländern weniger als die Hälfte der Unternehmen Weiterbildung fördern? Zwei wichtige Faktoren sind die Größe der Betriebe und die Branchen, in denen die Firmen tätig sind.

Vertiefende Studien mit diesem Datensatz haben gezeigt, dass größere Betriebe (250 oder mehr Beschäftigte) die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen häufiger und intensiver fördern (Cedefop, 2015a, S. 206). Eine statische Analyse zeigt jedoch, dass durchschnittlich 66% der Beschäftigten in den EU-Staaten in klein- oder mittelständischen Unternehmen (KMU) arbeiten. Dieser Anteil ist in den Ländern Bulgarien, Lettland und Griechenland wesentlich höher – dies sind Länder, in denen weniger als 50% der Betriebe Weiterbildung unterstützen. Allerdings gilt dies – trotz einer ähnlichen Unternehmensstruktur – nicht für Rumänien oder Polen (keine Daten für Ungarn).^{14 15}

Für die Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen bestehen Gründe, die umfassend zu untersuchen den Rahmen dieses Beitrags sprengen würde. Ein deutliches Kriterium, das einen ersten Eindruck des Weiterbildungsbedarfs widerspiegelt, ist jedoch die Wissensintensität einer Wirtschaftsbranche. Diesbezüglich ist zu erwarten,

¹³ Im EU-Durchschnitt sind laut AES (trng_aes_188) 80% der nicht-formalen Weiterbildung berufsbezogen.

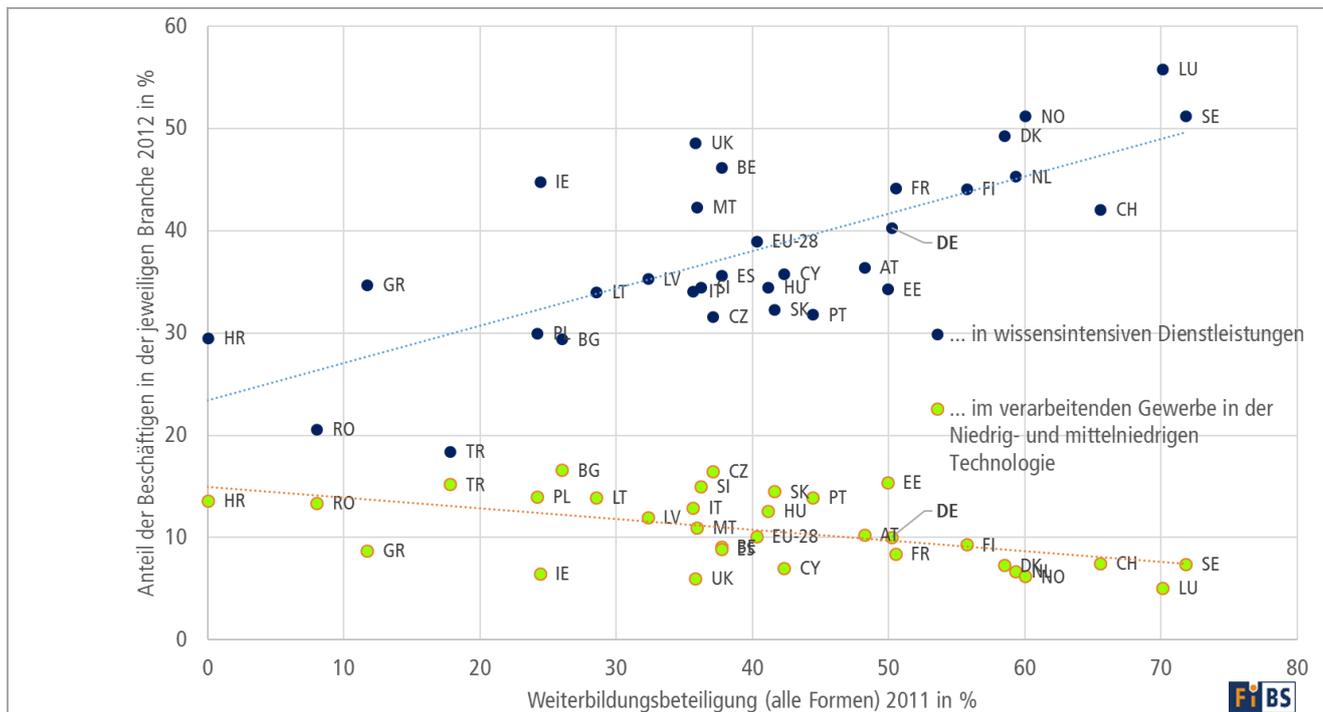
¹⁴ Siehe Übersicht unter: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Statistics_on_small_and_medium-sized_enterprises

¹⁵ Es soll angemerkt werden, dass der CVTS-Datensatz keine Mikrounternehmen (weniger als 10 Mitarbeiter/innen) erfasst. Ungarn und Polen beschäftigen anteilig mehr Personen in Mikrounternehmen als der EU-Durchschnitt (OECD 2014:55).

dass ein Arbeitsplatz, der die Bewältigung komplexer, nicht-routinierter durchgeführter Aufgaben vorsieht, zu einem größeren Weiterbildungsbedarf (ob formal, nicht-formal oder informell) führt (Cedefop 2012).

Deutschland gehört der Gruppe der EU-Mitgliedsstaaten an, die einen hohen Anteil an Beschäftigten in wissensintensiven Arbeitsbranchen haben und daher einen besonders hohen Bedarf an Weiterbildung.

Abbildung 9 zeigt die allgemeine Weiterbildungsbeteiligung in den einzelnen Ländern (alle Lernformen) und setzt diese Quote ins Verhältnis zum Anteil der Beschäftigten in einem Land, die in zwei sehr unterschiedlichen Wirtschaftsbranchen arbeiten: im „wissensarmen“ verarbeitenden Gewerbe im Niedrig- oder mittelniedrigen Technologiesektor einerseits (EU-Durchschnitt: 10% der Beschäftigten) und im „wissensintensiven“ Dienstleistungssektor andererseits (EU-Durchschnitt: 39% der Beschäftigten).



Quelle: AES Datensatz (trng_aes_100), Eurostat (htec_emp_nat2)

Abbildung 9: Weiterbildungsbeteiligung und Anteil der Beschäftigten in wissensarmen und wissensintensiven Branchen der Wirtschaft (2011, 2012)

Die Darstellung zeigt, dass eine höhere Weiterbildungsbeteiligung mit einem höheren Anteil an Beschäftigten im wissensintensiven Dienstleistungssektor einhergeht ($R^2 = 0,62^{**}$).¹⁶ Da die Länder auf der rechten Seite der Abbildung ebenfalls zu den

¹⁶ Die Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen (European Working Conditions Survey; EWCS) erlaubt eine vertiefende Untersuchung dieses Zusammenhangs und wird in einem späteren Infobrief analysiert.

wirtschaftlich starken und innovativen europäischen Ländern zählen, ist auch zu erwarten, dass Weiterbildungsbeteiligung und wissensintensive Branchen der Industrie zusammen zu wirtschaftlicher Stärke führen.¹⁷

8 Referenzen

- BMBF. 2015. *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014 - Ergebnisse Des Adult Education Survey - AES Trendbericht*. BMBF. unter (https://www.bmbf.de/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2014.pdf)
- Cedefop. 2008. *Terminology of European Education and Training Policy - A Selection of 100 Key Terms*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Cedefop. 2012. *Learning and Innovation in Enterprises*. Publication Office of the European Union.
- Cedefop. 2015a. *Job-Related Adult Learning and Continuing Vocational Training in Europe - a Statistical Picture*. Publications Office of the European Union.
- Cedefop. 2015b. *National Qualification Frameworks in Europe - Anniversary Edition*. Publications Office of the European Union.
- Cordes, Alexander und Frederike von Haaren. 2015. "Betriebliche Weiterbildung in Deutschland – Auswertungen Des IAB-Betriebspanels." (2-2015), unter: http://www.e-fi.de/fileadmin/Innovationsstudien_2015/StuDIS_02_2015.pdf
[https://cloudstore.zih.tu-dresden.de/index.php/apps/files?dir=/TAB-Gutachten/Literatur TAB-Gutachten](https://cloudstore.zih.tu-dresden.de/index.php/apps/files?dir=/TAB-Gutachten/Literatur%20TAB-Gutachten)
- Dieckhoff, Martina. 2013. "Continuing Training in Times of Economic Crisis." Pp. 88–114 in *Economic crisis, quality of work, & social integration - The European experience*, edited by D. Gallie. Oxford University Press.
- Dohmen, Dieter. 2016. "Adult Learning Is a Driver for Economic Growth and Innovation." Retrieved (<https://ec.europa.eu/epale/en/blog/dieter-dohmen-adult-learning-driver-economic-growth-and-innovation>)
- EFI. 2016. *Gutachten Zu Forschung, Innovation Und Technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands*. Expertenkommission Forschung und Innovation.
- European Commission. 2006. *Classification of Learning Activities - Manual*. Office for Official Publications of the European Communities, unter: [http://www.uis.unesco.org/StatisticalCapacityBuilding/Workshop Documents/Education workshop dox/2010 ISCED TAP IV](http://www.uis.unesco.org/StatisticalCapacityBuilding/WorkshopDocuments/Education_workshop_dox/2010_ISCED_TAP_IV)

¹⁷ Da im Modell für BIP pro Kopf kontrolliert wurde, kann man von einem eigenständigen Effekt sprechen, nämlich: von einem hohen Weiterbildungsbedarf bei wissensintensiven Industrien.

Montreal/NFE_CLA_Eurostat_EN.pdf

- European Commission. 2015. *An in-Depth Analysis of Adult Learning Policies and Their Effectiveness in Europe*. European Union, unter: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7851&type=2&furtherPubs=yes>
- European Commission, Cedefop, und ICF International. 2014. *European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning 2014. Final Synthesis Report*, unter: <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2014/87244.pdf>
- European Commission/EACEA/Eurydice. 2015. *Adult Education and Training in Europe: Widening Access to Learning Opportunities*. Publications Office of the European Union, unter: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/179_en.pdf
- FiBS und DIE. 2013. *Developing the Adult Learning Sector: Lot 2 - Financing the Adult Learning Sector*. Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie & Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, unter: http://arhiv.acs.si/porocila/Financing_the_Adult_Learning_Sector-final_report.pdf
- OECD. 2014. *OECD Economic Surveys: Hungary 2014*. OECD Publishing, unter: http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-hungary-2014_eco_surveys-hun-2014-en
- von Rosenblatt, Bernhard. 2010. "Adult Education and Training in Comparative Perspective - Indicators of Participation and Country Profiles." *Statistics in Transition* 11(3):465–502.
- Werquim, Patrick. 2010. *Recognising Non-Formal and Informal Learning*. OECD Publishing, unter: http://www.oecd-ilibrary.org/education/recognising-non-formal-and-informal-learning_9789264063853-en