

Hartmann, Josef; Kuwan, Helmut

## **Gesellschaftliche und individuelle Funktionen von Weiterbildung**

*Rosenblatt, Bernhard von [Hrsg.]; Bilger, Frauke [Hrsg.]: Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld : Bertelsmann 2011, S. 17-19. - (DIE spezial)*

urn:nbn:de:0111-opus-60604



in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.wbv.de>

### **Nutzungsbedingungen / conditions of use**

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.  
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.  
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### **Kontakt / Contact:**

**peDOCS**  
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)  
Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Bernhard von Rosenblatt | Frauke Bilger (Hg.)

# Weiterbildungsbeteiligung 2010

Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES

**Die SPEZIAL**



Bernhardt von Rosenblatt | Frauke Bilger (Hg.)

Weiterbildungsbeteiligung 2010 –  
Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES



**DIE Spezial**

**Bernhard von Rosenblatt | Frauke Bilger (Hg.)**

# **Weiterbildungsbeteiligung 2010**

**Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES**

## Herausgebende Institution

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist eine Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft und wird von Bund und Ländern gemeinsam gefördert. Das DIE vermittelt zwischen Wissenschaft und Praxis der Erwachsenenbildung und unterstützt sie durch Serviceleistungen.

Lektorat: Dr. Thomas Vollmer/Christiane Barth

Wie gefällt Ihnen diese Veröffentlichung? Wenn Sie möchten, können Sie dem DIE unter [www.die-bonn.de](http://www.die-bonn.de) ein Feedback zukommen lassen. Geben Sie einfach den Webkey **85/0011** ein. Von Ihrer Einschätzung profitieren künftige Interessent/inn/en.

BEAUFTRAGT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung beauftragt. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

## Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Verlag:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33

33506 Bielefeld

Telefon: (0521) 9 11 01-11

Telefax: (0521) 9 11 01-19

E-Mail: [service@wbv.de](mailto:service@wbv.de)

Internet: [wbv.de](http://wbv.de)

**Bestell-Nr.: 85/0011**

© 2011 W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Bielefeld

Umschlaggestaltung und Satz: Christiane Zay, Bielefeld

Herstellung: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

ISBN 978-3-7639-6906-9 (Print)

ISBN 978-3-7639-4907-6 (E-Book)



# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorbemerkungen .....</b>	<b>9</b>
<b>Vorwort der Herausgeber .....</b>	<b>11</b>
<b>1. Einführung.....</b>	<b>13</b>
<i>Bernhard von Rosenblatt und Frauke Bilger</i>	
1.1 Weiterbildung in Deutschland: Zeitreihen und Analysen auf Basis von BSW und AES .....	13
<i>Josef Hartmann und Helmut Kuwan</i>	
1.2 Gesellschaftliche und individuelle Funktionen von Weiterbildung .....	17
<b>Teil A: Weiterbildungsbeteiligung</b>	
<i>Bernhard von Rosenblatt und Frauke Bilger</i>	
<b>2. Weiterbildungsbeteiligung – und welche Lernaktivitäten dahinter stehen .....</b>	<b>23</b>
2.1 Konzepte und Definitionen .....	23
2.2 Teilnahme an Weiterbildung insgesamt.....	27
2.3 Weiterbildung: Vielfalt der Lernformen und Inhalte .....	30
2.4 Differenzierte Teilnahmequoten nach Weiterbildungssektoren.....	35
2.5 Teilnahmequoten im internationalen Vergleich .....	40
<i>Bernhard von Rosenblatt und Frauke Bilger</i>	
<b>3. Zeitlicher Umfang der Weiterbildungsaktivitäten .....</b>	<b>49</b>
3.1 Das Weiterbildungsvolumen und seine Komponenten .....	49
3.2 Zeitaufwand für Weiterbildung im internationalen Vergleich .....	56
<b>4. Soziale Unterschiede: Weiterbildungsbeteiligung nach Personengruppen .....</b>	<b>61</b>
<i>Frauke Bilger und Bernhard von Rosenblatt</i>	
4.1 Aktuelle Entwicklung: Trends in verschiedenen Bevölkerungsgruppen .....	61
<i>Josef Hartmann und Helmut Kuwan</i>	
4.2 Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung: multivariate Analysen .....	70
<i>Dieter Gnabs und Bernhard von Rosenblatt</i>	
4.3 Weiterbildung Älterer .....	80

	<i>Sabine Seidel und Josef Hartmann</i>	
4.4	Weiterbildung Geringqualifizierter.....	85
	<i>Josef Hartmann und Bernhard von Rosenblatt</i>	
4.5	Weiterbildung im Zusammenhang mit Arbeitslosigkeit .....	92
	<i>Frauke Bilger und Josef Hartmann</i>	
4.6	Weiterbildung von Personen mit Migrationshintergrund .....	97
	<i>Bernhard von Rosenblatt und Frauke Bilger</i>	
4.7	Das soziale Gefälle der Weiterbildungsbeteiligung im internationalen Vergleich .....	103
 <b>Teil B: Strukturen des Weiterbildungsmarktes</b>		
	<i>Frauke Bilger und Sabine Seidel</i>	
<b>5.</b>	<b>Anbieter auf dem Markt der Weiterbildung .....</b>	<b>109</b>
5.1	Möglichkeiten zur Darstellung der institutionellen Struktur .....	101
5.2	Arbeitgeber als Anbieter von Weiterbildungsaktivitäten .....	113
5.3	Anbietergruppen .....	115
5.4	Trägergruppen der Weiterbildungseinrichtungen .....	119
	<i>Bernhard von Rosenblatt und Dieter Gnabs</i>	
<b>6.</b>	<b>Sektor „Betriebliche Weiterbildung“ .....</b>	<b>123</b>
6.1	AES und CVTS als sich ergänzende Datenquellen .....	123
6.2	Unschärfezonen in der Abgrenzung von „betrieblicher Weiterbildung“ .....	124
6.3	Veranstaltungsformen und -themen in der betrieblichen Weiterbildung .....	126
6.4	Einbeziehung verschiedener Beschäftigtengruppen in die betriebliche Weiterbildung .....	127
	<i>Frauke Bilger und Dieter Gnabs</i>	
<b>7.</b>	<b>Sektor „Individuelle berufsbezogene Weiterbildung“ .....</b>	<b>139</b>
7.1	Strukturen individueller berufsbezogener Weiterbildung.....	141
7.2	Motive, Nutzen, Erträge und Kosten individueller berufsbezogener Weiterbildung .....	145
	<i>Dieter Gnabs und Frauke Bilger</i>	
<b>8.</b>	<b>Sektor „Nicht-berufsbezogene Weiterbildung“ .....</b>	<b>149</b>
8.1	Anbieterprofil.....	150
8.2	Themenprofil.....	151
8.3	Veranstaltungsformen.....	153
8.4	Teilnahmeprofil .....	154



## Teil C: Motive, Barrieren, Kosten und Erträge der Weiterbildung

*Helmut Kuwan und Sabine Seidel*

<b>9.</b>	<b>Weiterbildungsbarrieren und Teilnahmemotive .....</b>	<b>159</b>
9.1	Planung einer Teilnahme an (Weiter-)Bildungsmaßnahmen bei Nichtteilnehmern.....	159
9.2	(Weiter-)Bildungsbarrieren.....	161
9.3	Motive für eine Weiterbildungsteilnahme .....	169

*Helmut Kuwan und Sabine Seidel*

<b>10.</b>	<b>Weiterbildungstransparenz und Weiterbildungsberatung .....</b>	<b>173</b>
10.1	Überblick über Weiterbildung und zum Informations- bzw. Beratungsbedarf.....	173
10.2	Suche nach Informationen über Weiterbildung.....	175
10.3	Persönliche Weiterbildungsberatung.....	179

*Dieter Gnabs und Bernhard von Rosenblatt*

<b>11.</b>	<b>Individuelle Kosten der Weiterbildung.....</b>	<b>185</b>
11.1	Methodische Hinweise zur Erfassung von Weiterbildung .....	185
11.2	Individuelle Kostenbeteiligung in der Weiterbildung.....	186
11.3	Andere Kostenträger .....	189

*Sabine Seidel und Josef Hartmann*

<b>12.</b>	<b>Nutzen und Erträge von (Weiter-)Bildung.....</b>	<b>191</b>
12.1	Subjektive Nutzenbewertung.....	191
12.2	Erwarteter und realisierter Nutzen .....	194
12.3	Teilnahmebescheinigungen und Zertifikate.....	198

## Teil D: Weiterbildung und andere Formen des Lernens Erwachsener

*Bernhard von Rosenblatt und Frauke Bilger*

<b>13.</b>	<b>Weiterbildung als wiederaufgenommene Bildung: Der Besuch regulärer Bildungsgänge .....</b>	<b>205</b>
13.1	Bildungsaktivitäten in einer „zweiten Bildungsphase“ .....	206
13.2	Nachholen von Schulabschlüssen auf dem Zweiten Bildungsweg .....	212

*Helmut Kuwan und Sabine Seidel*

<b>14.</b>	<b>Informelles Lernen.....</b>	<b>219</b>
14.1	Begriffliche Abgrenzung und empirische Erfassung des informellen Lernens.....	219
14.2	Beteiligung an informellem Lernen insgesamt und nach Themen.....	222
14.3	Informelles Lernen aus beruflichen Gründen oder privatem Interesse?.....	227
14.4	Wichtigster informeller Lernweg .....	229

<i>Frauke Bilger und Dieter Gnabs</i>	
<b>15. E-Learning und Fernunterricht als übergreifende Lernformen .....</b>	<b>233</b>
15.1 Begriffliche Abgrenzung und empirische Erfassung.....	233
15.2 Beteiligung an Fernunterricht, Blended Learning und E-Learning.....	235
15.3 Teilnahmestrukturen in Fernunterricht, Blended Learning und E-Learning.....	238
<i>Frauke Bilger und Sabine Seidel</i>	
<b>16. Kompetenzen in ausgewählten Feldern .....</b>	<b>243</b>
16.1 Computer- und Internetkenntnisse .....	244
16.2 Fremdsprachenkenntnisse.....	249
<i>Bernhard von Rosenblatt</i>	
<b>17. Resümee und Ausblick: Eine Statistik des Lernens Erwachsener im europäischen Rahmen...</b>	<b>257</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>263</b>
<b>Abbildungen und Tabellen.....</b>	<b>271</b>
<i>Frauke Bilger</i>	
<b>Anhang A1: Methodik der Erhebung .....</b>	<b>275</b>
1. Anlage der Stichprobe .....	275
2. Realisierte Interviews und Rücklauf .....	276
3. Prüfung und Aufbereitung der AES-Daten.....	277
4. Klassifikationen/Vercodung .....	277
5. Gewichtung und Hochrechnung .....	277
<b>Anhang A2: Erfassung der Weiterbildungsteilnahme im Fragebogen .....</b>	<b>280</b>
<b>Autorinnen und Autoren.....</b>	<b>286</b>

## Vorbemerkungen

Weiterbildung ist der am wenigsten durchleuchtete Bildungsbereich, weit weniger transparent als Schule und Hochschule. Dabei mangelt es – seit etwa vierzig Jahren – keineswegs am Interesse, mehr über Weiterbildung wissen zu wollen. Interessiert daran sind Bildungspolitik, Wissenschaft und Praxis mit unterschiedlichen Akzentuierungen in gleichem Maße. Die geringe Transparenz liegt vor allem am Gegenstand selbst, der Weiterbildung, die hinsichtlich Einrichtungen, Teilnehmenden, Angeboten, Zugangswegen und Abschlüssen außerordentlich differenziert und vielfältig ist. Wie anders auch: Weiterbildung findet nahezu überall, auf allen möglichen Wegen und mit den unterschiedlichsten Zielen statt, ist gewissermaßen ein Abbild der gesamten Gesellschaft – „society in a nutshell“.

Die Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland, die seit 1979 alle drei Jahre durchgeführt wird, ist hier eine der wenigen verlässlichen Sonden, etwas über die Realität dieses Bildungsbereiches in Erfahrung zu bringen. Sie setzt dort an, wo Weiterbildung stattfindet: bei den Lernenden selbst. Oder bei den potentiellen Lernenden, denn die Teilnahme an Weiterbildung ist (im Prinzip) freiwillig. So plausibel das ist, so anspruchsvoll ist es auch: Es geht darum, bei einem ausreichend großen und repräsentativen Ausschnitt der Bevölkerung zu ermitteln, ob und in welchem Umfang an Weiterbildungsangeboten teilgenommen wird, welche Themen gewählt werden, was die Motive sind und die Barrieren der Teilnahme, was das Ergebnis und der Nutzen. Mit der Erweiterung des fragenden Blicks auf die nicht-organisierte, informelle Weiterbildung ist es noch schwieriger geworden, zuverlässige Daten zu erheben.

Das „Berichtssystem Weiterbildung“ (BSW) hat diese Aufgabe jahrzehntelang zuverlässig bewältigt, belastbare Daten geliefert und zugleich zahlreiche methodische Probleme auf einleuchtende Weise gelöst. Mit der Integration des deutschen Berichtssystems in den europäischen „Adult Education Survey“ (AES) traten weitere Herausforderungen auf, vor al-

lem solche der gemeinsamen Definitionen, Kategorien und Messgrößen für unterschiedliche Bildungssysteme. Der hier vorliegende, für Deutschland bereits zweite AES zeigt, dass plausible Lösungen gefunden werden konnten, auch wenn in einzelnen Fällen noch weiterer Klärungsbedarf ist.

Das Berichtssystem beschreibt nicht nur die Ist-Situation, ist also nicht nur „deskriptiv“, sondern analysiert auch in dreierlei Weise:

1. es stellt immanente Vergleiche an, z.B. zwischen Ost- und Westdeutschland oder zwischen einzelnen Personengruppen;
2. es stellt Vergleiche in der Zeitreihe an, z.B. in der Entwicklung der Weiterbildungsteilnahme in den vergangenen Jahren;
3. es stellt internationale Vergleiche an, ermöglicht durch das europäische Verfahren des AES.

Betrachtet man die Ergebnisse der Analysen, so zeigt sich – was die beiden ersten analytischen Vergleiche angeht – wenig Überraschendes. Die Teilnahmequote ist mit 42 Prozent wieder leicht zurückgegangen, Frauen nehmen häufiger an nicht-berufsbezogener Weiterbildung teil als Männer, Arbeitslose weniger als Beschäftigte, Menschen mit Migrationshintergrund weniger als solche ohne, schlechter Gebildete weniger als besser Gebildete. Betriebliche und berufsbezogene Weiterbildung dominieren, die Weiterbildungsteilnahme im Osten Deutschlands ist stark zurückgegangen, im Westen auf dem gleichen Niveau geblieben. Bemerkenswert ist aber der Rückgang der Weiterbildungsteilnahme bei den Jüngeren und die Zunahme bei den Älteren.

Die Auswertung der Daten ist – wie bei fast allen vorangegangenen Berichtssystemen – genau in der Analyse, vorsichtig in der Interpretation und äußerst zurückhaltend in der Bewertung. Das ermöglicht es auch, den Text als eine solide Grundlage für sachliche bildungspolitische Diskussionen zu verwenden. Etwa für die Forderung danach, weitere Schritte zur Erhöhung der Weiterbildungsteilnahme zu tun. Es kann nicht richtig sein, sich mit

einer stagnierenden Teilnahmequote zufrieden zu geben, die zudem weniger als die Hälfte der Bevölkerung repräsentiert. Es kann nicht richtig sein, das Matthäus-Prinzip in der Weiterbildung (die Schere der Teilnahme zwischen besser und weniger gut Gebildeten) als gegeben hinzunehmen, ohne dagegen energische Maßnahmen zu ergreifen. Es kann nicht richtig sein, Kosten von Weiterbildung als soziale Barrieren zu akzeptieren. Hinweise auf solche bildungspolitischen Desiderate enthält der Text, enthalten die Daten in Hülle und Fülle.

Bemerkenswert, gerade auch wegen der Neuheit, ist der Vergleich der Situation der Weiterbildung in einigen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. Nicht überraschend dabei, dass die nordeuropäischen Staaten (wie Norwegen, Schweden, Finnland und Dänemark) weit besser abschneiden als vor allem Staaten aus Ost- und Südeuropa (wie Ungarn, Griechenland und Italien), auch wenn der Abstand zwischen diesen Ländern möglicherweise größer als erwartet ist und einiges Handlungspotential für die europäische Bildungspolitik liefert. Dem bisherigen Credo, dass Deutschland nicht zur europäischen Spitzengruppe in der Weiterbildung zählt, liefert der Bericht interessante Gegenargumente: Die Verbindung von Weiterbildungsteilnahme mit dem entsprechenden Zeitvolumen, von Ausbildungs- und Weiterbildungszeiten ergibt ein für Deutschland positiveres und auch realistischeres Bild der Platzierung im europäischen Vergleich. Allerdings kann dies nicht bedeuten, die Bemühungen um eine weitere Verbesserung der Situation der Weiterbildung in Deutschland einzustellen.

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist in den letzten Jahren an der Erhebung und Auswertung der Daten zur Weiterbildungsteilnahme beteiligt. Die Ermittlung individuenbezogener Weiterbildungsdaten steht für das Institut in engem Zusammenhang mit der Ermittlung system- und organisationsbezogener Daten, wie sie in den Statistiken erfolgt, die vom DIE erstellt werden – insbesondere der Volkshochschulstatistik und der Verbundstatistik mit wesentlichen Trägerbereichen der Weiterbildung in Deutschland. In seinen „Trendanalysen“ stellt das DIE die Daten regelmäßig alle drei Jahre zusammen und wertet sie im Hinblick auf Entwicklungen und Handlungsbedarfe aus. Mit der Veröf-

fentlichung der vorliegenden Ergebnisse der AES-Erhebung trägt das DIE dazu bei, die Weiterbildung in Deutschland transparent und übersichtlich zu machen, um weiterbildungsbezogenes Handeln auf sachliche Grundlagen zu stellen.

*Ekkehard Nuisl  
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –  
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen*

## Vorwort der Herausgeber

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung<sup>1</sup> vergab im Herbst 2009 den Forschungsauftrag für eine „Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2010“. Damit wird die langjährige Tradition des „Berichtssystems Weiterbildung“ (BSW) fortgeführt, das seit 1979 mit repräsentativen Erhebungen im dreijährigen Turnus aktuelle Entwicklungen der Weiterbildungsbeteiligung verfolgte. Im Jahr 2007 wurde die Umstellung vom bisherigen nationalen Berichtskonzept des BSW auf das neue europäische Berichtskonzept des „Adult Education Survey“ (AES) vorgenommen, das auch maßgeblich für die Erhebung im Jahr 2010 ist.

Der Forschungsauftrag umfasste die Vorbereitung und Durchführung der Datenerhebung ebenso wie die Datenauswertung und Berichterstattung. Er wurde an einen Projektverbund vergeben, dem folgende Institute angehören:

- TNS Infratest Sozialforschung, München (Auftragnehmer, federführend)
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE), Bonn
- Institut für Strukturforschung und Entwicklungsplanung (IES), Hannover
- Helmut Kuwan – Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München (HKF)

Ein erster Bericht mit ausgewählten Ergebnissen wurde von TNS Infratest erstellt und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Mai 2011 unter dem Titel „Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2010 Trendbericht“ veröffentlicht

(Bilger/Rosenblatt 2011).<sup>2</sup> Der vorliegende umfassendere Bericht ist der Abschlussbericht des Forschungsprojekts,<sup>3</sup> an dem Autoren und Autorinnen aus allen vier beteiligten Instituten mitwirkten. Das Autorenteam umfasst folgende Personen:<sup>4</sup>

TNS Infratest: Frauke Bilger  
 Dr. Josef Hartmann  
 Bernhard von Rosenblatt  
 DIE: Prof. Dr. Dieter Gnahn  
 IES: Sabine Seidel  
 HKF: Helmut Kuwan

Im Rahmen des gemeinschaftlichen Berichtskonzepts liegt die Verantwortung für die einzelnen Berichtskapitel bei den jeweils angegebenen Autoren, wobei der erstgenannte der federführende Autor ist.

Ein Überblick zum Aufbau des Berichts findet sich am Ende des einführenden Kapitels 1.1. Zentrale Ergebnisse sind nach jedem Kapitel kurz zusammengefasst. Resümee und Ausblick schließen den Bericht ab.

*Bernhard von Rosenblatt und Frauke Bilger*

---

institut für Berufsbildung; Prof. Dr. Lutz Bellmann, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung; Emanuel von Erlach, Bundesamt für Statistik Schweiz; Christiane Krüger-Hemmer, Statistisches Bundesamt; Prof. Dr. Harm Kuper, Freie Universität Berlin; Prof. Dr. Walter Müller, Universität Mannheim; Prof. Dr. Beatrice Rammstedt, GESIS; Prof. Dr. Gerald A. Straka, Universität Bremen; Prof. Dr. Rudolf Tippelt, Ludwig-Maximilians-Universität München; Prof. Dr. André Wolter, Humboldt-Universität zu Berlin.

1 Referat 115 Statistik, Internationale Vergleichsanalysen

2 Die Ergebnisse wurden vorab einem wissenschaftlichen Beirat vorgestellt, dessen Mitgliedern an dieser Stelle für die kritisch-konstruktive Unterstützung gedankt sei. Mitglieder des Projektbeirats waren: Ulrich Aengenvoort, Deutscher Volkshochschulverband; Prof. Dr. Martin Baethge, Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen; Dr. Friederike Behringer, Bundes-

3 Die Daten werden nach Abschluss des Projekts an das „GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Abt. Datenarchiv für Sozialwissenschaften“ zur weiteren Nutzung durch interessierte Wissenschaftler übergeben. Die Daten können unter dem folgenden Link eingesehen werden: <http://dx.doi.org/10.4232/1.10825>

4 Weiteres Mitglied im AES-Projektteam von TNS Infratest war Alexandra Strauß als Projektkassistentin, die wichtige Unterstützung in der Datenaufbereitung und -auswertung gab.



# 1. Einführung

## 1.1 Weiterbildung in Deutschland: Zeitreihen und Analysen auf Basis von BSW und AES

*Bernhard von Rosenblatt und Frauke Bilger*

Im Rahmen der bildungspolitischen Ziele auf deutscher wie auf europäischer Ebene ist die Förderung der Weiterbildung ein wichtiger Bereich. Ausgangspunkt in Deutschland war der „Strukturplan für das deutsche Bildungswesen“ von 1970 (Deutscher Bildungsrat 1970), der die Weiterbildung zum gleichwertigen vierten Sektor des Bildungswesens neben Schule, Berufsausbildung und Hochschule aufwertete (vgl. Siebert 1999). International rückte in den 1990er Jahren die Diskussion um die entstehende „Wissengesellschaft“ das Lernen jenseits von Schule und Hochschule in den Blick. Als die Europäische Union sich im Jahr 2003 auf ein Tableau bildungspolitischer Ziele verständigte, deren Realisierung kontinuierlich beobachtet werden sollte, wurde das Lebenslange Lernen zu einem der fünf grundlegenden Zielbereiche erklärt (vgl. Europäischer Rat 2003).

Mit der bildungspolitischen Programmatik gingen immer auch Bemühungen um eine Verbesserung der unzureichenden Weiterbildungsstatistik einher. In Deutschland initiierte das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBWF) im Jahr 1979 eine repräsentative Erhebung zum Weiterbildungsverhalten, die sich dann mit regelmäßigen Wiederholungsbefragungen im dreijährigen Turnus zum „Berichtssystem Weiterbildung“ (BSW) entwickelte und Grundlage einer kontinuierlichen Weiterbildungsberichterstattung in Deutschland wurde. Im europäischen Rahmen wurde in den Jahren 2003 bis 2006 unter Federführung des Europäischen Statistischen Amtes (Eurostat) das Programm eines „Adult Education Survey“ (AES) entwickelt, das dem deutschen BSW-Konzept sehr ähnlich ist. Im Zeitraum 2005 bis 2009 beteiligten sich 29 Länder, darunter auch Deutschland, an einer freiwilligen Erprobung des

AES. Mit der Rahmenverordnung des Europäischen Rates von 2008 „über die Erstellung und die Entwicklung von Statistiken über Bildung und lebenslanges Lernen“ (Europäische Union 2008) wurde der AES dann für alle Mitgliedsländer verpflichtend. Einzelheiten sind in der Kommissionsverordnung vom 18.09.2010 „im Hinblick auf Statistiken über die Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen“ geregelt (Europäische Kommission 2010). Die erste Erhebung hat bis spätestens Mitte 2012 zu erfolgen und ist dann im fünfjährigen Turnus zu wiederholen.

Von deutscher Seite wurde diese Europäisierung der Weiterbildungsstatistik begrüßt, hatten doch die Zahlen des nationalen Berichtskonzepts BSW den Nachteil, dass internationale Vergleiche zur Bewertung des Weiterbildungssektors auf dieser Basis nur bedingt möglich waren. Das BMBWF leitete einen systematischen Umstieg im Rahmen des Forschungsprojekts „BSW-AES 2007“ ein. Im Jahr 2007 wurde eine letzte Erhebung nach dem nationalen BSW-Konzept (BSW 2007) zeitgleich mit einer erstmaligen Erhebung nach dem europäischen AES-Konzept (AES 2007) durchgeführt. Damit wurde die fast 30 Jahre umspannende Trendreihe zur Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung nach BSW-Zahlen abgeschlossen und eine neue Trendreihe nach AES-Zahlen mit Startpunkt 2007 begonnen.

Allerdings zeigte sich, dass das generelle Niveau der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland nach beiden statistischen Berichtskonzepten fast gleich hoch ausfällt. Der Anteil der erwachsenen Bevölkerung, der im Laufe der zurückliegenden zwölf Monate an Weiterbildungsveranstaltungen verschiedenster Art teilgenommen hat, lag nach den Zahlen des BSW 2007 bei 43 Prozent und nach den Zahlen des AES 2007 bei 44 Prozent. Teilbereiche der Weiterbildung werden jedoch in beiden Konzepten unterschiedlich erfasst. Einzelheiten dazu sind in dem umfangreichen Forschungsbericht zum BSW-AES 2007 dargestellt und diskutiert (Rosenblatt/Bilger 2008; Gnahn/Kuwan/Seidel 2008).

Der englische Titel „Adult Education Survey“ wurde im Deutschen beibehalten, um die europäische Einbettung der Erhebung zu unterstreichen. Ein weiterer Grund ist, dass die Übersetzung ins Deutsche missverständlich sein kann. Die EU-offiziellen deutschen Übersetzungen der AES-Dokumente sprechen (unglücklicherweise) von der „Erhebung über die Erwachsenenbildung“. Im deutschen Verständnis meint Erwachsenenbildung meist jedoch nur einen Teilbereich, nämlich die allgemeine Bildungsarbeit, nicht die berufliche und insbesondere nicht die betriebliche Weiterbildung. Der Blickwinkel des AES ist weiter: Er bezieht das gesamte Spektrum von Weiterbildung ein und entspricht damit der deutschen Tradition des „Berichtssystems Weiterbildung“. Er erfasst darüber hinaus weitere Formen des „Lernens im Erwachsenenalter“, nämlich den Besuch regulärer Bildungsgänge (*formal education*) auf der einen Seite und das informelle Lernen (*informal learning*) auf der anderen Seite. Demgemäß spricht Artikel 1 der Kommissionsverordnung, die die rechtliche Grundlage des AES bildet (Europäische Kommission 2010), von der „Datenerhebung über die Beteiligung und Nichtbeteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen (Erhebung über die Erwachsenenbildung)“.

Der deutsche AES 2010 ist nach dem AES 2007 nun die zweite „Erhebung zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland“ (so der offizielle Projekttitel), die nach dem europäischen Berichtskonzept durchgeführt wurde. Auftraggeber ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung, beauftragtes Institut – wie beim AES 2007 – TNS Infratest Sozialforschung in Verbindung mit weiteren Projektpartnern (siehe Vorwort). Das Projekt verfolgt eine zweifache Zielsetzung:

- Mit den Daten wird die Trendreihe in der Beobachtung der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland fortgeführt. Ein fünfjähriger Zeitabstand zwischen den Erhebungen, wie er als Mindestabstand europäisch vorgeschrieben ist, erscheint aus deutscher Sicht zu lang. Das im BSW etablierte Drei-Jahres-Intervall wird mit dem AES 2010 weitergeführt. Die nächste AES-Erhebung, die nach den europäischen Vorgaben im Jahr 2012 erfolgen muss, wird dann mit einem verkürzten, zweijährigen Zeitabstand folgen.

- Der AES knüpft in Deutschland zwar an eine lange Berichtstradition an, ist in seiner europäischen Ausgestaltung aber ein „junges“, noch nicht konsolidiertes statistisches Programm. Erfahrungen aus der Erprobungsphase des AES 2007 wurden sowohl auf deutscher als auch auf europäischer Ebene diskutiert und in leicht modifizierte Fragenkonzepte umgesetzt.<sup>5</sup> Der deutsche AES 2010 bietet die Möglichkeit, solche Modifikationen zu erproben und Schlussfolgerungen für die bestmögliche Gestaltung des deutschen AES 2012 zu entwickeln, der dann Bestandteil der ersten verbindlichen europäischen AES-Erhebung sein wird.

Datenbasis des AES 2010 ist eine bundesweite repräsentative Befragung der 18- bis 64-jährigen Bevölkerung. Die Stichprobe umfasst 7.035 befragte Personen, die nach Zufallsverfahren ausgewählt wurden (zu methodischen Einzelheiten vgl. Anhang A1) Die Interviews wurden von geschulten Interviewern des TNS-Infratest-Stabs mündlich-persönlich durchgeführt. Die Befragung erfolgte im Zeitraum von März bis Juni 2010. Der Beobachtungszeitraum für die berichtete „Weiterbildungsteilnahme in den zurückliegenden zwölf Monaten“ liegt also (abhängig vom individuellen Befragungszeitpunkt) zwischen April 2009 und Juni 2010. Zur sprachlichen Vereinfachung wird im Folgenden von der „Weiterbildungsteilnahme 2010“ gesprochen. Die Ergebnisse des AES stehen neben einer Reihe anderer Weiterbildungsstatistiken, die überwiegend Unterrichtsstunden und Belegungszahlen des Weiterbildungsangebots einzelner Bildungsträger dokumentieren. Bei einem Vergleich der unterschiedlichen Statistiken ist zu beachten, dass die jeweiligen Ziele und Möglichkeiten unterschiedlich sind. Der AES kann im Detail nicht dieselbe Trennschärfe aufweisen wie eine Trägerstatistik. Seine Stärken liegen vielmehr in zwei Charakteristika:

- Ausgangspunkt ist die einzelne Person und ihr Lernverhalten. Befragt werden dabei nicht nur Teilnehmende, sondern auch Nichtteilnehmer

<sup>5</sup> Die europäischen Vorgaben konnten bis zum Stand von Dezember 2009 berücksichtigt werden. Der endgültige Stand von Anfang 2011 beinhaltet noch weitere Modifikationen.



an Weiterbildung.<sup>6</sup> Lebensumstände und persönlicher Bildungshintergrund, Erwerbssituation und Teilnahmemotive – all dies kann einbezogen werden in die Analyse, wer welche Art von Weiterbildungsaktivität macht oder nicht macht.

- Zusammengefasst ergeben die berichteten Weiterbildungsaktivitäten ein umfassendes Bild des Weiterbildungsbereichs und seiner grundlegenden Strukturen in Deutschland. Dabei werden auch Bereiche erfasst, die aus der Sicht der Weiterbildungsanbieter leicht aus dem Blick geraten, wie z.B. die betriebliche Weiterbildung.

Das Fragenprogramm der AES-Erhebung umfasst folgende Themenbereiche:

- Hintergrunddaten zur Lebens- und Erwerbssituation der Person
- Bildungshintergrund: Bildungswege, Schulabschlüsse und Berufsbildungen
- Lernaktivitäten im Zeitraum der letzten zwölf Monate, gegliedert nach
  - regulären Bildungsgängen (*formal education*)
  - Weiterbildungsveranstaltungen (*non-formal education*)
  - Selbstlernen (*informal learning*)
- Beschreibung der identifizierten Lernaktivitäten nach verschiedensten Merkmalen wie Dauer, individuelle Kosten, Lernmethode, Einschätzung des Lernertrags
- Motive der Teilnahme, Gründe für Nichtteilnahme
- Informations- und Beratungsbedarf zur Weiterbildung
- Kompetenzen im Bereich Computer/Internet und Fremdsprachen

Der vorliegende Bericht geht auf alle diese Themen ein.

## Überblick zum Aufbau des Berichts

Noch als Teil dieser Einführung folgt eine eher theoretisch orientierte Diskussion gesellschaftlicher und individueller Funktionen von Weiterbildung (vgl. Kap. 1.2). Die Ergebnisdarstellung ist dann in vier thematische Blöcke gegliedert:

- A Weiterbildungsbeteiligung
- B Strukturen des Weiterbildungsmarktes
- C Motive, Kosten und Erträge der Weiterbildung
- D Weiterbildung und andere Formen des Lernens Erwachsener

Berichtsteil A behandelt die Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung im Erwerbsalter (18 bis 64 Jahre). Zentraler Indikator ist die „Teilnahmequote“, die in Kapitel 2 vorgestellt wird. Um sichtbar zu machen, welche Lernaktivitäten hinter der ausgewiesenen Weiterbildungsbeteiligung stehen, gibt Kapitel 2.3 einen Überblick über die Vielfalt der Lernformen und Lerninhalte, und Kapitel 2.4 unterscheidet drei grundlegende Typen oder Sektoren der Weiterbildung: die betriebliche Weiterbildung, die individuelle berufsbezogene und die nicht-berufsbezogene Weiterbildung. Auf dieser Basis kann die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt nach drei sektorbezogenen Teilnahmequoten differenziert werden.

Kapitel 3 führt als weiteren Aspekt die zeitliche Dimension ein, also den zeitlichen Umfang der Weiterbildung und die einzelnen Komponenten des „Weiterbildungsvolumens“. Berücksichtigt man diese Dimension, so erhält das Bild der Weiterbildungsbeteiligung im Gruppen- und Ländervergleich eine Reihe neuer Akzente.

Soziale Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich verschiedener Bevölkerungsgruppen sind Gegenstand von Kapitel 4.

Der Ländervergleich kann erstmals systematisch in die Darstellung aufgenommen werden. Anders als in früheren Jahren liegen mittlerweile internationale Vergleichszahlen zur Weiterbildungsbeteiligung vor. Sie stammen aus den AES Pilot Surveys, die im Zeitraum von 2006 bis 2009 unter Koordination von Eurostat in 29 europäischen Ländern durchgeführt wurden. Auf der Grundlage einer vergleichenden Analyse für 16 ausgewählte Länder (Rosenblatt 2010) wird dieser Bericht zur Weiterbildungsbetei-

6 In diesem Bericht werden für die jeweils behandelten Personengruppen vorzugsweise geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder -sensible Lösungen für die Leser/innen verwendet. Soweit dies sprachlich nicht möglich oder unüblich ist, werden die maskulinen Formen verwendet. Gemeint sind in diesem Fall immer beide Geschlechter. Dies dient der besseren Lesbarkeit der Texte, Tabellen und Grafiken.

gung im jeweiligen thematischen Kontext um einen internationalen Vergleich ergänzt (vgl. Kap. 2.5, Kap. 3.2 und Kap. 4.7). Die vergleichende Perspektive kann helfen, die deutschen Ergebnisse zu bewerten und weiterführende Fragen in den Blick zu bekommen.

Berichtsteil B zu „Strukturen des Weiterbildungsmarktes“ wechselt von der personen- zur systembezogene Analyseebene. Kapitel 5 behandelt zunächst die institutionellen Strukturen, und zwar im Sinne der Anteile verschiedener Anbieter- und Trägergruppen von Weiterbildung an der Gesamtheit der berichteten Lernaktivitäten. Kapitel 6, 7 und 8 gehen näher auf die drei Bildungssektoren ein, die zuvor in Kapitel 2.3 eingeführt wurden.

Während die ersten Berichtsteile sich auf das faktische Weiterbildungsverhalten beziehen, steht im dritten Berichtsteil C die subjektive Sicht der Betroffenen im Vordergrund. Es geht um Einstellungen und Einschätzungen, die den Hintergrund des Weiterbildungsverhaltens bilden. So behandelt Kapitel 9 Motive und Barrieren der Weiterbildungsteilnahme, Kapitel 10.1 die Transparenz des Bildungsangebots und Kapitel 12.1 subjektive Nutzenbewertungen der Weiterbildung. In thematischer Verbindung damit stehen Aspekte, in denen es um wieder um objektive Daten geht: zur Inanspruchnahme von Weiterbildungsberatung (Kap. 10.3), zu den individuellen Kosten der Weiterbildung (Kap. 11) und zum Erwerb von Zertifikaten (Kap. 12.3).

Der AES hat neben der Weiterbildung im engeren Sinne (*non-formal education*) ein breiteres Spektrum des Lernens im Erwachsenenalter (*adult learning*) im Blick. Der abschließende Berichtsteil D thematisiert verschiedene Aspekte. Kapitel 13 behandelt die Teilnahme Erwachsener an regulären Bildungsgängen (*formal education*) unter dem Gesichtspunkt der „*second chance*“, also der Wiederaufnahme des Lernens in einer zweiten Bildungsphase. Kapitel 14 behandelt das informelle Lernen, verstanden als Lernen außerhalb organisierter Bildungsangebote. Kapitel 15 behandelt Fernunterricht und E-Learning als übergreifende Lernformen, die im *formal, non-formal* oder *informal learning* eine Rolle spielen können. Schließlich folgt in Kapitel 16 der Teil des AES, in dem es nicht um Weiter-

bildungsverhalten geht, sondern um *outcomes*. Behandelt werden die Kompetenzen Erwachsener in zwei ausgewählten Feldern, nämlich dem Umgang mit Computer und Internet sowie der Kenntnis von Fremdsprachen.

Das abschließende Kapitel 17 fasst wichtige Ergebnisse der Untersuchung zusammen und gibt ein bewertendes Resümee.

## 1.2 Gesellschaftliche und individuelle Funktionen von Weiterbildung

*Josef Hartmann und Helmut Kuwan*

„Knowledge, skills and competences determine an individual's chances to succeed in the labour market and to have an active role in society. They are crucial for social cohesion as well as the competitiveness and innovative capacity of enterprises and the entire economy“ (Europäische Kommission 2008, S. 22). Mit diesen Worten unterstreicht die Europäische Kommission die große Bedeutung des Erwerbs von Wissen für den Einzelnen, für die Wirtschaft und für die Gesellschaft insgesamt.

Ähnlich werden in Deutschland im Nationalen Bildungsbericht (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 2) drei zentrale Zieldimensionen für die Bildung insgesamt und damit auch für die Weiterbildung genannt:

- die individuelle Regulationsfähigkeit,
- gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit sowie
- Humanressourcen.

Erfolgreiche Weiterbildung kann einen Beitrag zu vielfältigen gesellschaftlichen und individuellen Funktionen leisten. Für den Einzelnen, d.h. die *teilnehmende Person*, kann die Teilnahme an Weiterbildung – insbesondere die an betrieblicher und die an berufsbezogener Weiterbildung – die Beschäftigungsfähigkeit und die wirtschaftliche Situation verbessern (vgl. hierzu etwas ausführlicher z.B. Becker/Hecken 2005; Büchel/Pannenberg 2004; OECD 2006). Konkret bedeutet dies zunächst einmal, dass die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig und nicht arbeitslos zu sein, steigen kann. So findet die Mehrzahl der Studien, die die Wirkung der Weiterbildungsteilnahme von Arbeitslosen untersuchen, einen positiven, d.h. die Beschäftigungschancen erhöhenden Effekt (vgl. Biewen u.a. 2006; Lechner/Miquel/Wunsch 2005; Schneider 2006; Schneider/Uhlendorf 2006). Für Erwerbstätige lässt sich feststellen, dass das Risiko von (zukünftiger) Arbeitslosigkeit verringert bzw. deren Dauer verkürzt wird.

Ist eine Person erwerbstätig, so ist in der Tendenz zu erkennen, dass Weiterbildung die Chance auf Einkommenszuwächse und auf Karrieresprünge erhöht, selbst wenn nicht alle empirischen Untersuchungen signifikante Effekte finden (vgl. z.B. Becker/Hecken 2005; Büchel/Pannenberg 2004; OECD 2006). Zudem zeigt eine vom Unternehmen finanzierte Teilnahme an Weiterbildung den Mitarbeitenden, dass das Unternehmen in sie investiert. Da die Kosten der Investition verloren wären, wenn die Mitarbeitenden nicht mehr dort beschäftigt sind, können sie dies als Hinweis darauf deuten, dass das Unternehmen mit ihnen plant. Darüber hinaus kann die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung auch einen nicht monetären Leistungsanreiz (*incentive*) darstellen, dies insbesondere dann, wenn die Maßnahme als prestigeträchtig betrachtet wird. Beide Aspekte, die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit und die „Incentivierung“, lassen sowohl eine höhere Arbeitszufriedenheit als auch mehr Motivation und Engagement erwarten.

Eine Weiterbildungsteilnahme kann der Verbesserung der beruflichen Situation dienen, sie kann aber auch dabei helfen, Wissen und Fähigkeiten zu erweitern, persönliche Interessen zu befriedigen, Spaß zu haben oder Leute kennenzulernen (vgl. Kap. 9.3). Insofern kann sie auch einen wichtigen Beitrag zur persönlichen außerberuflichen Entwicklung sowie zur persönlichen Lebenszufriedenheit leisten.

In wirtschaftlicher und gesamtgesellschaftlicher Hinsicht hilft eine hohe Weiterbildungsbeteiligung die Herausforderungen zu bewältigen, denen die moderne Gesellschaft gegenübersteht: der Gewährung von gesellschaftlichen Teilhabechancen für alle Bevölkerungsgruppen, der Bewältigung der Folgen des demographischen Wandels sowie dem Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft.

Die gesellschaftlichen Teilhabechancen des Einzelnen können sich über die oben genannten Effekte für die an Weiterbildung teilnehmenden Personen verbessern: Über die besseren Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt erhöht sich die finanzielle Ausstattung, was einerseits die Konsumgelegenheiten verbessert, andererseits die Möglichkeiten, am sozialen und kulturellen Leben teilzunehmen. Da mit verbesserten finanziellen Möglichkeiten zudem die Wahrscheinlichkeit sinkt, soziale Sicherungssysteme in Anspruch nehmen zu müssen, werden diese

auf der einen Seite entlastet, auf der anderen Seite profitieren sie und der Staat von Beitragszahlungen und Steuern. Im Aggregat ist zu erwarten, dass diese Wirkungen die soziale Integration und den gesellschaftlichen Zusammenhalt fördern, die soziale Ungleichheit reduzieren und helfen, (aktuelle und intergenerationale) Verteilungskonflikte zu vermeiden.

Sinkende Geburtenziffern und eine zunehmende Lebenserwartung bewirken in Deutschland einen Rückgang der Bevölkerung und deren Alterung. Mit diesen Entwicklungen einhergehend ist auch eine Alterung und Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials zu erwarten (vgl. z.B. Prognos 1998). Simulationsstudien zeigen, dass es in den kommenden Jahren zu erheblichen Veränderungen des Arbeitskräfteangebots kommen wird (vgl. z.B. Bach u.a. 2009; Statistisches Bundesamt 2009). Dies betrifft sowohl den Umfang, d.h. die Zahl der Erwerbstätigen, als auch die Struktur – also beispielsweise die Qualifikationsstruktur –, die Zusammensetzung nach Geschlecht oder den Altersaufbau. Gleichzeitig ist bereits heute, zumindest in bestimmten Sektoren und Regionen, ein Fachkräftemangel festzustellen. Da angesichts dieser Entwicklungen davon auszugehen ist, dass in Zukunft ältere Erwerbspersonen zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs zunehmend an Bedeutung gewinnen, ist es einerseits erforderlich, Anreize dafür zu schaffen, dass ein entsprechendes Arbeitsangebot vorhanden ist und genutzt wird. Andererseits sind Bedingungen zu schaffen, die gewährleisten, dass die Beschäftigungsfähigkeit älterer Menschen gefördert wird bzw. erhalten bleibt (vgl. Buck/Kistler/Mendius 2002, S. 88ff.; Tippelt u.a. 2009). Neben Älteren gibt es weitere wichtige Personengruppen, die, wenn über Aus- und Weiterbildung ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessert wird, ebenfalls einen stärkeren Beitrag zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs leisten können. Zu denken ist hier beispielsweise an Geringqualifizierte (vgl. Kap. 4.4) oder Personen mit Migrationshintergrund (vgl. Kap. 4.6).<sup>7</sup>

Ein qualifiziertes Arbeitskräfteangebot sicherzustellen ist aktuell umso wichtiger, als weitere Entwicklungen das Erwerbsleben verändern. So erhöht die Globalisierung über eine internationale Arbeitsteilung, aber auch über zunehmende Migration sowohl den wirtschaftlichen Wettbewerb als auch die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig sind eine zunehmende Technologisierung, rasche Veränderungen der Produktionsprozesse und eine Tertiärisierung festzustellen. Zu denken ist hier beispielsweise an die zunehmende Verbreitung und Nutzung von Innovationen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie (vgl. Kap. 16.1), die Entstehung einer *green economy* im Zuge der Gefahren der Klimawandels (vgl. CEDEFOP 2009) oder die Zunahme von Tätigkeiten im Gesundheits- und Pflegebereich. All diese Entwicklungen bewirken, dass alte Erwerbstätigkeiten und Märkte schrumpfen oder verschwinden und neue entstehen. Gleichzeitig ist eine Beschleunigung der Veränderungsprozesse festzustellen, was eine immer raschere Aktualisierung von Wissen und Qualifikationen erfordert.

Vor dem Hintergrund des beschriebenen gesellschaftlichen, demographischen, technischen und organisatorischen Wandels, verbunden mit neuen Arbeits- und Organisationsformen, der Dezentralisierung und Verlagerung von Kompetenzen, der stärkeren Wissensbasierung von Arbeitstätigkeiten sowie der schnelleren Veralterung von Wissen kommt dem Konzept des lebenslangen Lernens eine zentrale Bedeutung zu. An die Stelle der klassischen altersdifferenzierten Dreiteilung des Arbeitnehmerlebensverlaufs in die Bereiche Erstausbildung, Arbeit und Rente muss eine altersintegrierte Perspektive treten: Lernen findet während des gesamten Lebenszyklus statt (vgl. z.B. Baltes 2001). Die soziologische Lebensverlaufsforchung (vgl. Mayer 2001) spricht in diesem Zusammenhang von einer Auflösung der Dreiteilung in Bildung, Erwerbs- und Nacherwerbsphase und identifiziert hierin einen Aspekt der „De-Standardisierung“ des Lebensverlaufs.

Im Hinblick auf das Konzept des lebenslangen Lernens ist eine doppelte Strategie zu berücksichtigen: Zum einen ist quasi präventiv sicherzustellen, dass optimale Bedingungen mit dem Ziel geschaffen werden, es den Erwerbspersonen zu ermöglichen,

7 Eine weitere wichtige Gruppe sind Frauen. Hier stehen häufig allerdings weniger Probleme im Aus- und Weiterbildungsbereich im Vordergrund als vielmehr die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Zum anderen sind Möglichkeiten zu betrachten, die jeweils die Anpassung der Qualifikation erlauben. Der erstgenannte Aspekt verweist darauf, dass eine abgeschlossene berufliche Ausbildung als Voraussetzung für den Arbeitsmarktzugang zunehmend wichtiger wird. Junge Erwachsene, die nicht über einen gesellschaftlich definierten Mindeststandard verfügen, haben deutlich geringere Teilhabechancen bezüglich Beschäftigung und beruflicher (Weiter-) Bildung, aber auch in Bezug auf das wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben. Der zweitgenannte Aspekt verweist auf die Relevanz, die den Möglichkeiten zu (beruflicher) Weiterbildung zukommt. Bedingungen für die Umsetzung des „Lebenslang-lebensweit-Ansatzes“ (vgl. z.B. Wingerter 2004), auf dem das Konzept des Lebenslangen Lernens basiert, sind sowohl auf institutioneller Ebene als auch aufseiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer anzusiedeln.

- Auf institutioneller Ebene ist beispielsweise an Regelungen zu denken, die die Durchlässigkeit und Kombinierbarkeit von Bildungswegen erleichtern, oder an die Bereitstellung von gezielten Informations- und Beratungsangeboten zu Weiterbildung, um das Matching zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage zu verbessern.
- Auf betrieblicher Seite sind z.B. personalpolitische Entscheidungen und arbeitstechnische und -organisatorische Aspekte anzusprechen, wie Personalentwicklungsstrategien oder Laufbahnplanung, um dem Phänomen begrenzter Tätigkeitsdauer entgegenzuwirken. Ebenfalls ist an die Schaffung lernfördernder Arbeitsstrukturen und -prozesse zu denken, z.B. durch die Reduzierung von Arbeitsbelastungen, die Anpassung der Leistungsanforderungen oder die Schaffung lernanregender Bedingungen.
- Aufseiten der Arbeitnehmer sind exemplarisch die Bereitschaft zu lernen, die Eigenverantwortung und -initiative dafür, aber auch die Lernkompetenz zu nennen. Diesbezüglich ist zu berücksichtigen, dass die mit der beruflichen Erstausbildung zusammenhängende Platzierung am Arbeitsmarkt einen deutlichen Einfluss auf die weitere Erwerbskarriere hat (vgl. z.B. Mayer/Blossfeld 1990).

Zu berücksichtigen ist, dass eine Ausweitung des Lernens nur bei bestimmten Bevölkerungsgruppen für die dauerhafte Bewältigung der beschriebenen Herausforderungen nicht ausreicht. Vielmehr ist es erforderlich, die sozial ungleiche Verteilung des Wissenserwerbs zu reduzieren. Nur so kann die Basis für die sozial integrierte Wissensgesellschaft geschaffen werden. Entsprechend formuliert auch die Europäische Kommission: „Increasing participation in adult learning and making it more equitable is crucial“ (Europäische Kommission 2006, S. 6). In diesem Kontext sind auch die Chancen bedeutsam, die sich gerade für „Bildungsferne“ durch eine Verknüpfung non-formalen und informellen Lernens bieten, wie z.B. im Rahmen des Modells der modularen beruflichen Nachqualifizierung (vgl. Kuwan 2006). Auch vor diesem Hintergrund ist ein Gesamtblick auf die verschiedenen Arten des Lernens Erwachsener, wie ihn der AES ermöglicht, wichtig.