



## ***K(l)assen-Gesellschaft: Wer hat, dem wird gegeben*** ***Die soziale Auslese setzt sich in der Weiterbildung unvermindert fort***

*Ein modifizierter Auszug aus der DGB-Analyse von Matthias Anbuhl zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung*

### ***Erwerbsstatus***

Für die Beteiligung an Weiterbildung ist der Erwerbsstatus von zentraler Bedeutung. Erwerbstätige nehmen am häufigsten an Weiterbildung teil (56%). Es folgen Personen in schulischer oder beruflicher Ausbildung (51%). **Die Teilnahmequote an Weiterbildung von Arbeitslosen (29%) liegt fast um die Hälfte niedriger.**

### ***Vollzeit- und Teilzeit-Beschäftigte***

Der Trendbericht unterscheidet zudem zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Hierbei zeigt sich, dass bei der Weiterbildung insgesamt Vollzeit-Beschäftigte etwas häufiger von Weiterbildung profitieren. Besonders gravierend ist der Unterschied allerdings bei der betrieblichen Weiterbildung. **Bei der betrieblichen Weiterbildung haben Teilzeitkräfte einen deutlich schlechteren Zugang zur Weiterbildung** (Vollzeit: 48%; Teilzeit: 36%). Sie nehmen hingegen deutlich häufiger an nicht-berufsbezogener Weiterbildung teil (Teilzeit: 15%; Vollzeit: 9%).

### ***Einkommen***

Die Weiterbildungsbeteiligung ist eng gekoppelt an das Einkommen der Beschäftigten. **Beteiligten sich bei den Beschäftigten mit einem Bruttoeinkommen von mehr als 4.001 Euro noch 78 Prozent an Weiterbildung lag die Quote bei einem Einkommen von 401 bis 1.000 Euro nur bei 43 Prozent.**

### ***Berufliche Positionen***

Diese Unterscheidung setzt sich auch bei der Betrachtung der beruflichen Positionen fort. Hier gilt die **Faustregel: Je höher die Position, desto eher die Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildung teilzunehmen.** Besonders gravierend ist der Unterschied zwischen Führungskräften (77 %) sowie Un- und Angelernten (37%).

### ***Migrationshintergrund***

**Deutsche mit Migration sind auch in der Weiterbildung benachteiligt.** Mehr noch: Vergleicht man die Zahlen von 2007 und 2012 so zeigt sich, dass der Aufwuchs bei der Weiterbildung vornehmlich bei den Menschen ohne Migrationshintergrund stattgefunden hat. **Migrantinnen und Migranten werden in der Weiterbildung weiter abgehängt.**

### ***Unterschiede zwischen den Geschlechtern***

Männer beteiligen sich im Jahr 2012 etwas häufiger (51%) als Frauen (47%). Im Jahr 2010 gab es praktisch keinen Unterschied zwischen Männern (43%) und Frauen (42%). **Der Zuwachs in der Weiterbildung erfolgte somit deutlich stärker bei den Männern als bei den Frauen. Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung fällt der Abstand zwischen Männern (39%) und Frauen (31%) noch deutlicher aus.**

### *Schulabschluss*

**Die sozialen Disparitäten im gesamten Bildungssystem spiegeln sich im gesamten Bildungssystem. Auch im Jahr 2012 steigt mit zunehmender schulischer Bildung die Teilnahmequote an Weiterbildung. Dies betrifft die Weiterbildung insgesamt und die betriebliche Weiterbildung.**

### *Höchster beruflicher Abschluss*

Grundsätzlich gilt auch hier die Faustregel: **Je höher der berufliche Abschluss, desto wahrscheinlicher ist eine Teilnahme an Weiterbildung. Auffällig ist, dass Meister/Fachschüler sich häufiger betrieblich weiterbilden als Menschen mit einem Hochschulabschluss.**

### *Ältere*

Die zunehmende Alterung der Gesellschaft führt zur Forderung, auch ältere Menschen wieder stärker an der Weiterbildung zu beteiligen. **Der Trend zeigt klar, dass nach dem 49. Lebensjahr die Weiterbildungsquote deutlich abnimmt.** Die 60- bis 64-Jährigen nehmen am seltensten an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Allerdings ist ihr Anteil gegenüber 2007 (18%) mit heute 32 Prozent signifikant gestiegen.

### *Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung*

Der „Trendbericht Weiterbildung“ gliedert das Weiterbildungssystem in drei Segmente: betriebliche Weiterbildung, individuelle berufsbezogene Weiterbildung sowie nicht berufsbezogene Weiterbildung.<sup>12</sup> Ein Blick auf die Entwicklung dieser Segmente seit dem Jahr 2007 zeigt, dass der deutlichste Zuwachs in der betrieblichen Weiterbildung zu verzeichnen ist, während die anderen Bereiche nahezu stagnieren.

Der Zugang zur betrieblichen Weiterbildung hängt für die Beschäftigten auch von der Größe des Betriebs ab. **Mit zunehmender Betriebsgröße steigen auch die Teilnahmequoten an Weiterbildung.** Hierbei war im Jahr 2012 die Spanne zwischen der Weiterbildungsquote in Kleinstbetrieben (36%) und Großbetrieben (63%) besonders hoch.

Im Jahr 2012 wurden 42 Prozent der Weiterbildungen von den Befragten selbst veranlasst und auch 42 Prozent von den Betrieben initiiert. Die verbleibenden 16 Prozent der Maßnahmen wurden von den Vorgesetzten vorgeschlagen.

Zudem lässt sich ein leichter Anstieg der Finanzierung der Weiterbildungskosten durch die

Unternehmen verzeichnen. Wurden im Jahr 2010 noch 21 Prozent der Weiterbildungskosten übernommen, stieg der Anteil 2012 auf 25 Prozent. Auch fand Weiterbildung der Beschäftigten in 58 Prozent der Fälle zumindest zu einem Teil während der bezahlten Arbeitszeit statt.

## *Nutzen der Weiterbildung*

Im „Trendbericht Weiterbildung“ wird der Nutzen der Weiterbildungsmaßnahmen sehr positiv bewertet. So sagte die große Mehrheit der Befragten, sie habe die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten sehr viel (45%) oder recht viel (42%) nutzen können. Nur wenige Menschen sehen hingegen eher wenig (11%) oder gar keinen Nutzen (2%). Dabei ist jedoch zu beachten, dass diese Befragung nur das subjektive Befinden erfasst. Ob die Weiterbildungsmaßnahme tatsächlich zu einem beruflichen Aufstieg, einer besseren Bezahlung geführt hat, wurde nicht gefragt.

**So kommt der Bildungsbericht 2012 zu dem Ergebnis, dass sich nur bei knapp einem Drittel der Befragten die Hoffnung auf ein höheres Gehalt und/oder einen beruflichen Aufstieg oder einen neuen Arbeitsplatz auszahlt.**

## *Fazit*

Die Zielmarken der Europäischen Union sowie des Dresdner Bildungsgipfels zur Stärkung der Weiterbildung beinhalten nur eine pauschale Zielzahl. **Soziale Unterschiede beim Zugang zur Weiterbildung oder die Qualität der Maßnahmen werden überhaupt nicht betrachtet. Dennoch bleibt festzuhalten, dass Deutschland das Ziel der EU für das Jahr 2010 bereits deutlich verfehlt hat**, im Jahr 2010 die Weiterbildungsbeteiligung auf 12,5 Prozent zu erhöhen. Die aktuellen Zahlen zeigen, dass dieser Wert sowohl im EU-Durchschnitt als auch von Deutschland im Jahr 2011 nicht erreicht wurde. So lag der Durchschnittswert der 27 Mitgliedsstaaten bei 8,9 Prozent und damit deutlich unter der anvisierten Zielmarke. Auch Deutschland riss mit 7,8 Prozent die angestrebte Messlatte. **Der deutsche Anteil, lag damit nicht nur unterhalb der EU-Benchmark, sondern auch unter dem EU-Durchschnitt.**

**Auch die Vorgaben des Dresdner Bildungsgipfels wurden bisher** – wenn auch nur knapp – **verfehlt.** Dennoch ist eine signifikante Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung (von 42% auf 49% in 2012) zu verzeichnen. Bei der Betrachtung der Zielvorgaben von EU und Dresdner Bildungsgipfel ist darauf zu achten, dass andere Indikatoren genutzt wurden (siehe Kapitel 2). [Vgl. Quelle.]

**Ein Blick auf den „Trendbericht Weiterbildung“ der Bundesregierung zeigt eine starke soziale Spaltung im Weiterbildungssystem. Auch bei der Weiterbildung gilt das Prinzip: Wer hat, dem wird gegeben.** -

Gut ausgebildete junge Männer mit Vollzeitstellen können ihr Wissen ständig auffrischen. **Wer Teilzeit arbeitet, geringfügig beschäftigt ist, wenig verdient und keinen guten Schulabschluss hat, bekommt auch später deutlich weniger die Chance zur Weiterbildung.** Dabei werden Betriebe angesichts des demographischen Wandels darauf angewiesen sein, gerade die bisher benachteiligten Gruppen zu qualifizieren, um ihren Fachkräftebedarf zu decken.

***Die Gesamtschau der Daten ergibt gravierende Unterschiede beim Zugang zur Weiterbildung entlang folgender Merkmale:***

***Migrationshintergrund:*** Menschen mit Zuwanderungsgeschichte werden im Weiterbildungssystem zunehmend abgehängt. Bei ihnen stagnierte die Quote der Weiterbildung bei 33 Prozent, während sie bei den Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte von 45 (2010) auf 52 Prozent im Jahr 2012 gestiegen ist.

***Schulabschluss:*** Junge Menschen mit maximal einem Hauptschulabschluss (32%) nehmen deutlich seltener an Weiterbildung teil, als die Erwerbstätigen mit hohem Schulabschluss (64%).

***Berufsabschluss:*** Grundsätzlich gilt auch hier: Je höher der berufliche Abschluss, desto eher profitieren die Beschäftigten von Weiterbildung. **Von den Menschen ohne Berufsabschluss haben sich 37 Prozent weitergebildet, bei den Menschen mit Hochschulabschluss waren es 68 Prozent.**

***Un- und Angelernte:*** Führungskräfte (77%) haben eine deutlich höhere Chance als An- und Ungelernte (37%) an Weiterbildung teilzunehmen.

***Einkommen:*** Die Weiterbildungsbeteiligung ist eng gekoppelt an das Einkommen der Beschäftigten. Beteiligte sich von den Beschäftigten mit einem Bruttoeinkommen von mehr als 4.001 Euro noch 78 Prozent an Weiterbildung lag die Quote bei einem Einkommen von 401 bis 1.000 Euro nur bei 43 Prozent.

***Erwerbsstatus:*** Auch Arbeitslose (29%) nehmen deutlich seltener an Weiterbildung teil als Erwerbstätige (56%).

***Teilzeit-Beschäftigte:*** Teilzeit-Beschäftigte (36%) schneiden bei der betrieblichen Weiterbildung deutlich schlechter ab als Vollzeit-Beschäftigte (48%).

***Ältere:*** Erfreulich ist die gestiegene Weiterbildungsquote von Menschen im Alter von 60 bis 64 Jahren (2007: 18%; 2012: 32%). Im Vergleich zu den 45- bis 49-Jährigen (54%) schneiden sie aber immer noch deutlich zu schlecht ab.

***Frauen:*** Männer beteiligen sich im Jahr 2012 etwas häufiger (51%) als Frauen (47%). Im Jahr 2010 gab es praktisch keinen Unterschied zwischen Männern (43%) und Frauen (42%). **Der Zuwachs in der Weiterbildung erfolgte somit deutlich stärker bei den Männern als bei den Frauen.**

***Betriebsgröße:*** Mit zunehmender Betriebsgröße steigen auch die Teilnahmequoten an Weiterbildung. Hierbei war im Jahr 2012 die Spanne zwischen der Weiterbildungsquote in Kleinstbetrieben (36%) und Großbetrieben (63%) besonders hoch.

***Anhand dieser Daten muss man von einer Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Weiterbildung sprechen. Von einer echten Weiterbildungskultur ist Deutschland weit entfernt. Mangelnde***

***Transparenz, fehlende Beratung und eine unklare Finanzierung erschwert den Zugang zur Weiterbildung für diese abgehängten Menschen.***

Um die Chancen der Weiterbildung für Beschäftigte und Betriebe zu erhöhen, müssen Angebot und Nachfrage gestärkt werden. Ein neues und besseres Weiterbildungssystem kann nur vom Staat, den Tarifvertragsparteien und den Betrieben gemeinsam gestaltet werden. Nötig sind eine innovative betriebliche Weiterbildung, mehr Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sowie eine aktive staatliche Weiterbildungspolitik.

Wenn es um eine bessere **Finanzierung der Weiterbildung** geht, brauchen wir einen Mix aus drei Komponenten:

**Erstens: Die Beschäftigten benötigen eine finanzielle Absicherung während der Weiterbildung.** Es ist höchste Zeit, dass ein Erwachsenen-BAföG nach schwedischem Vorbild eingeführt wird. So wird es für Erwachsene leichter, ihren Bildungsabschluss später nachzuholen.

**Zweitens: Wir müssen die Betriebe stärker in die Pflicht nehmen, um die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finanzieren. Letztlich profitieren die Unternehmen von der steigenden Qualifizierung ihrer Belegschaften.** Sie sollten daher branchenbezogene Weiterbildungs-Fonds einrichten.

**Drittens: Wer die Weiterbildung in Deutschland voranbringen will, muss** – wie im Berufsbildungsgesetz für die Ausbildung – **klare Strukturen schaffen**, die für mehr Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und Planungssicherheit für alle Beteiligten sorgen. In einem Bundesgesetz muss deshalb der Rahmen gesetzt werden für ein Recht auf Weiterbildung, für rechtlich garantierte Lernzeiten, für eine sichere Finanzierung, mehr Beratung und Transparenz, für bessere Qualitätssicherung und Zertifizierung.

{...}

[*Ein modifizierter Auszug, vgl. mit DGB-Quelle.*]

**Quelle: DGB** - Bundesvorstand: Die Zwei-Klassen-Gesellschaft: DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung. ***Eine Analyse von Matthias Anbuhl, Leiter der Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit beim DGB-Bundesvorstand, Berlin, 24. September 2013***  
<http://www.dgb.de/themen/++co++c39flec6-2f2b-11e3-8264-00188b4dc422>

08.10.2013, Reinhold Schramm (*Bereitstellung*)