

Berichtssystem Weiterbildung

IST DER EXPANSIVE TREND GEBROCHEN?

Rolf Dobischat

Die Erhöhung der Bildungsbeteiligung der Bevölkerung, insbesondere derjenigen, die sich bisher weitgehend »abstinent« gegenüber dem lebenslangen Lernen verhalten, ist ein zentrales Ziel, das in verschiedenen Programmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung eine hohe Priorität genießt. Doch wer angesichts der alltäglich beschworenen individuellen, betrieblichen, arbeitsmarkt-, bildungs- und regionalpolitischen etc. Bedeutung von Weiterbildung vermutet hat, die vielfältig vernehmbaren Bedeutungszuschreibungen würden sich wie in den vergangenen Berichtszeiträumen des Berichtssystems Weiterbildung (BSW) auch weiterhin in höheren Beteiligungsquoten widerspiegeln, muss nach Lektüre des neuen Berichts (BMBF 2003a) erstaunt zur Kenntnis nehmen, dass die seit 1985 stetig angestiegene Erfolgskurve einen Knick erhalten hat.

Im Vergleich der Jahre 1997 und 2000 ist die Beteiligung an Weiterbildung um fünf Prozentpunkte zurückgegangen (43 zu 48 %). Dieser Rückgang bezieht sich weitgehend auf den Bereich der allgemeinen Weiterbildung (31 auf 26 %) während die Partizipation an der beruflichen Weiterbildung eher stabil geblieben ist (30 auf 29 %). Dieser Befund gilt jedoch nicht für die neuen Länder, die auch bei der beruflichen Weiterbildung einen Rückfall von 37 auf 31 Prozent verzeichnen und damit fast auf das Beteiligungsniveau in den alten Bundesländern zurückgegangen sind.

Ist dies eine Trendumkehr in einer Erfolgsstory, die bisher nur eine Verlaufsrichtung kannte, oder ist es nur eine Stagnation, ein Ausatmen, bevor es wieder nach oben geht – und was sind vor allem die Gründe für die

»Wendemarke«? Auch das Ministerium für Bildung und Forschung als Herausgeber des BSW hat für den Abwärtsknick keine schlüssige Erklärung parat und verweist darauf, dass man mit dem nächsten Bericht dieser Frage nachgehen werde (vgl. BMBF 2003b, S. 198). Dennoch, es wird bereits hier und da von Krise gesprochen, und dies vor dem Hintergrund des im jüngsten Prognos-Bericht aus dem Jahr 2002 für Deutschland (Prognosezeitraum bis 2020) konstatierten unzureichenden Niveaus im Weiterbildungengagement (vgl. Prognos 2002). In diesem Zusammenhang schmeicheln auch die Ergebnisse der vergleichenden europäischen CVTS-II-Studie nicht, denn Deutschland erreicht im Konzert von 25 Staaten im Segment der betrieblichen Weiterbildung lediglich einen mittelmäßigen Rangplatz (vgl. Grünewald u.a. 2003).

In der Konsequenz ist die Forderung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu verstehen, das angesichts des drohenden Fachkräftemangels und struktureller Bedingungen in den mittelfristigen Qualifizierungstrends sogar eine neue Bildungsexpansion einklagt, da die (Weiter-)Bildungsanstrengungen gegenwärtig in weiten Teilen stagnieren und sich dies zum markanten Wettbewerbsnachteil entwickeln könnte (vgl. Reinberg/Hummel 2003, S. 7). Dem ist aktuell nur hinzuzufügen, dass das eigentliche Krisenszenarium gegenwärtig durch die Hartz-Gesetze und die damit veränderten Förderbedingungen für die berufliche Weiterbildung nach dem SGB III erst begonnen hat, denn es ist davon auszugehen, dass sich bei den Teilnehmer(innen)zahlen und damit den Beteiligungsquoten in dieser Förderungskulisse durch neue Steuerungsmechanismen und Finanzierungsmodalitäten deutliche Bremsspurten zeigen werden.

Der alltägliche Arbeitsmarktfokus zeigt Wirkung

Warum sinken also die individuellen Beteiligungsquoten? Was das veränderte prozentuale Verhältnis der allgemeinen zur beruflichen Weiterbildung anbetrifft, so kann man vermuten, dass die alltägliche Thematisierung der expliziten Relevanz der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung für den Arbeitsmarktfokus bzw. für die individuelle Beschäftigungsfähigkeit ihre subjektive Wirkung im Sinne erhöhter Akzeptanz und damit relativ gleichbleibender Beteiligung zu Lasten der allgemeinen Weiterbildung gezeigt haben könnte. Die Stagnation im Westen und der Rückgang im Osten in der beruflichen Weiterbildungsteilnahme könnte damit korrespondieren, dass die mit einem Lernengagement verknüpften »Heilsbotschaften« (z.B. Beschäftigungssicherheit, Mobilität, Aufstieg) sich aus subjektiver Perspektive

immer weniger realisieren lassen und von daher die individuelle Aspiration auf berufliche Weiterbildungsteilnahme abnimmt, zumal dann, wenn privates Geld und private Lernzeit investiert werden müssen und erwartete Erträge für die Investition von Zeit und Geld nicht absehbar sind. Dies wäre unter der Prämisse eines ökonomisch rational handelnden Individuums und des Grundprinzips wirtschaftlichen Handelns durchaus nachzuvollziehen.

Das Individuum verspricht sich nichts mehr von Weiterbildung

Setzte sich in Zukunft doch generell das Prinzip stärker durch, das Prognos mit der zunehmenden Notwendigkeit der Reprivatisierung von Investitionen in Bildung fordert und was sich ja auch bereits in der Vergangenheit im wachsenden Anteil der individuellen Kosten am Gesamtfinanzierungsvolumen der Weiterbildung abzeichnet (vgl. BMBF 2003a, S. 293), so träte ein Zwang ein, den Dieter Mertens bereits in den 1980er Jahren als Qualifikationsparadoxon bezeichnete: Demnach ist die individuelle Qualifizierungsnotwendigkeit gegeben, auch wenn keine Karrierechancen damit verkoppelt sind; denn ein Verzicht auf die Teilnahme würde das Arbeitsmarktrisiko erheblich erhöhen.

Dieses können nur erste vorläufige Vermutungen und Deutungen sein, auf weiterreichende Erklärungen, die sicherlich in einem breiteren Interpretationskontext stehen müssen, kann man gespannt sein.

Aber zurück zum BSW. Die Bewertung von Beteiligungsquoten hängt u.a. auch davon ab, ob Zugangswege zum Weiterbilden und zum Lernen gegeben sind oder ob institutionell-organisatorische Barrieren den individuellen Zugang verhindern. Beispielhaft für Prozesse der Exklusion und Inklusion steht die betriebliche Weiterbildung, die nach den Ergebnissen des BSW

Teilnahme an Weiterbildung nach ausgewählten Merkmalen im Vergleich (in %)

Jahre	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000
Teilnahmequote insgesamt	23	29	25	35	37	42	48	43
- Teilnahmequote West	-	-	-	-	36	43	48	43
- Teilnahmequote Ost	-	-	-	-	38	37	49	43
- nach Schulbildung								
- niedrige Schulbildung	16	19	14	23	22	29	34	29
- mittlere Schulbildung	29	37	34	44	44	47	54	46
- Abitur	43	48	44	53	57	60	65	59
- nach beruflicher Stellung								
- Arbeiter	15	17	11	21	26	36	40	33
- Un-/Angelernte	9	9	7	16	17	27	28	26
- Angestellte	31	39	34	46	49	56	63	59
- Beamte	45	50	47	57	54	65	72	70
- Selbständige	21	32	26	42	39	52	55	54
Teilnahmequote an allgemeiner Weiterbildung (Bundesgebiet)	16	21	18	22	22	26	31	26
- Teilnahmequote West	-	-	-	-	23	29	32	27
- Teilnahmequote Ost	-	-	-	-	20	17	28	24
- nach Schulbildung								
- niedrige Schulbildung	13	14	9	14	14	19	22	17
- mittlere Schulbildung	22	28	26	29	25	27	33	27
- Abitur	31	39	36	35	35	40	44	40
- nach beruflicher Stellung								
- Arbeiter	9	11	7	12	14	19	23	17
- Angestellte	20	26	22	27	27	33	37	33
- Beamte	26	26	29	33	31	37	44	40
- Selbständige	16	19	16	24	20	29	33	36
Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung (Bundesgebiet)	10	12	12	18	21	24	30	29
- Teilnahmequote West	-	-	-	-	20	23	29	28
- Teilnahmequote Ost	-	-	-	-	25	27	37	31
- nach Schulbildung								
- niedrige Schulbildung	7	8	7	12	12	14	19	18
- mittlere Schulbildung	12	16	17	22	26	30	37	33
- Abitur	18	21	19	28	34	34	41	39
- nach beruflicher Stellung								
- Arbeiter	8	8	5	12	16	22	28	24
- Un-/Angelernte	4	2	3	6	6	12	17	15
- Angestellte	18	19	21	29	33	38	47	46
- Beamte	27	32	28	40	37	49	60	60
- Selbständige	12	20	16	25	26	34	40	43

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.): Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn 2003

nach wie vor den quantitativ bedeutendsten Sektor bei den individuellen Teilnahmefällen wie auch beim Anteil am Gesamtfinanzierungsvolumen repräsentiert. Wie aus allen vergangenen Untersuchungen des BSW und aus anderen Studien (vgl. Bellmann 2003) bekannt ist, ist die beruflich-betriebliche Weiterbildung in der Differenzierung nach beruflichen Statusgruppen hochgradig selektiv. So wundert es auch nicht, dass die neuen Daten des BSW den jahrelang stabilen Trend erneut, wenngleich auf

reduziertem Beteiligungsniveau, bestätigen. Während die un-/angelernten Arbeiter die niedrigsten Teilnahmequoten an der beruflichen Weiterbildung aufweisen, steigt mit höherer Statusposition auch die Partizipationsquote. In einer längerfristigen Betrachtung sind die qualifizierten Angestellten, die leitenden Angestellten und die Beamten die Gewinner der Weiterbildungsbeteiligung (vgl. BMBF 2003a, S. 125). Erinert sei in diesem Zusammenhang an die bereits in den 1970er Jahren formulierte qualifikationsinduzierte Pola-

risierungsthese. Übertragen auf die aktuellen BSW-Ergebnisse hat sie noch immer ihre Relevanz, denn zuge-spitzt gilt folgende Aussage: Die Betei-ligung an beruflicher Weiterbildung bzw. die Eröffnung von Zugängen zum Lernen ist dann positiv, wenn die Per-son ein im Beschäftigungsverhältnis stehender jüngerer männlicher Deut-scher mit höherwertigem Schulab-schluss und höherer betrieblicher Sta-tusposition ist. Damit ist aber klar, dass die bekannten »Problemgruppen« wie Frauen, Ältere, Ausländer und Ge-ringqualifizierte in der Weiterbildungsteilnahme nach wie vor unterrepräsen-tiert bleiben, wenngleich die Kluft zwi-schen »Gewinnern« und »Verlierern« im Zeitverlauf geringer geworden ist.

»Auch informelles Lernen rückläufig«

Gerade in den letzten Jahren hat die Diskussion um das selbstgesteuerte Lernen außerhalb formalisierter Lern-prozesse im Kontext einer stärkeren Orientierung am Kompetenzbegriff Konjunktur. Informelle Lernprozesse in der Arbeit, so die puristische These, würden sukzessiv formalisiertes Ler-nen in den klassischen Konfiguratio-nen zurückdrängen. Hier kann durch die BSW-Befunde erst einmal »Entwar-nung« gegeben werden, denn der Rückgang formalisierten Lernens wird keineswegs durch die Zunahme infor-meller Lernformen kompensiert; auch diese Lernform ist rückläufig (von 72 auf 67 Prozent).

Insgesamt bietet der neue BSW-Bericht eine Fülle interessanter reprä-sentativer Daten und facettenreicher Informationen zum Weiterbildungsverhalten unter motivationalen, soziode-mografischen, arbeitsplatz- und lern-bezogenen, angebots- und themenspe-zifischen, qualitätsorientierten, regio-nalen, finanziellen und zeitlichen As-pekten. Bei der Durchsicht der Daten drängt sich trotz der erkennbaren Zu-

rückhaltung bei der Interpretation der empirischen Befunde der Eindruck auf, dass die Frage der Weiterbil-dungsbeteiligung bzw. die Frage nach den Zugangschancen zum Lernen im-mer stärker unter den Prämissen von

»Schnäppchenmentalität nicht angemessen«

Eigenverantwortung und Selbstorgani-sation für das Lernen, der Privatisie-rung der dafür erforderlichen Zeitkon-tingente und vor allem der Kostenin-vestition geführt wird (vgl. Dobischat u.a. 2003). »Geiz ist geil«, das Motto der neuen »Sparsamkeits- und Schnäppchenmentalität«, kann in die-ser Konsequenz für die subjektive Dis-position in Sachen lebenslanges Ler-nen überhaupt nicht als angemessen akzeptiert werden, zumal sich auch die öffentlichen Haushalte angesichts ihrer angespannten Finanzsituation immer radikaler subsidiär verhalten. Infolge der stabilen Disparitäten und Diskriminierungen in den Beteiligungsstrukturen bleibt daher die Frage der Teilhabechancen an Lernprozessen und der Zugangspfade zum Lernen weiter ganz oben auf der Agenda der bildungspolitischen Reformdebatte, zumal unter der sich verschärfenden Perspektive eines wachsenden Risi-kos privater (Geld und Zeit) Fehl-investitionen.

Literatur

Bellmann, L. (2003): Datenlage und Interpre-tation der Weiterbildung in Deutschland, hg. von der Expertenkommission Finanzierung Le-benslangen Lernens, Band 2. Bielefeld

BMBF (2003a): Berichtssystem Weiterbildung 2000. Integrierter Gesamtbericht zur Weiter-bildungssituation in Deutschland; hg. vom Bundesministerium für Bildung und For-schung. Bonn

BMBF (2003b): Berufsbildungsbericht 2003, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn

Dobischat, R./Seifert, H./Ahlene, E. (Hgg.) (2003): Integration von Arbeit und Lernen. Er-

fahrungen aus der Praxis des lebenslangen Lernens. Berlin

Grünewald, U./Moraal, D./Schönfeld, G. (Hgg.) (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bielefeld

Prognos (Hg.) (2002): Deutschland-Report 2002-2020. Basel

Reinberg, A./Hummel, M. (2003): Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräf-te-mangel zu? IAB-Kurzbericht Nr. 9. Nürnberg

Abstract

The latest number of the Berichtssystem Weiterbildung (»Further Education Report System«) of the Federal Ministry for Education and Research marks a trend reversal: whereas in the last periods under review an increase in the attendance of further education courses was to be observed, currently attendance is regressive by five per cent points – particularly in general further education. The author pre-sumes that one reason for this is edu-cation's focussing on the labour mar-ket perspective, an attitude which is increasingly socially accepted, and resignation in the face of promises of »salvation by further education« par-ticularly in the East of Germany. As the pressure to privately invest into bettering one's chances on the labour market rises, the willingness to do so seems to dwindle.



Dr. Rolf Dobischat ist Professor für Wirt-schaftspädagogik/Berufliche Aus- und Weiter-bildung an der Universität Duisburg-Essen

Kontakt: dobischat@uni-duisburg.de