

Weiterbildungsbeteiligung im Land Brandenburg

-

Eine empirische Bestandsaufnahme zur sozialen Strukturierung der Weiterbildungsbeteiligung

**Arbeitspapiere zur Fachkräftesicherung
im Land Brandenburg
2/2014**

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Monitoring der Weiterbildungsbeteiligung – Vorbemerkungen	4
2.1. Begriffsbestimmung	4
2.2. Weiterbildungsbeteiligung als steuerungsrelevante Information im Rahmen eines Arbeitsmarktmonitorings	5
2.3. Datenbasis.....	6
3. Weiterbildungsbeteiligung in der beruflichen Weiterbildung.....	7
3.1. Überblick	7
3.2. Geschlecht und Alter	10
3.3. Bildungshintergrund.....	12
3.4. Einkommen.....	14
3.5. Migrationshintergrund	15
4. Fazit	16
Literatur	18
Impressum	19

1. Einleitung

In Brandenburg wird die Zahl des Erwerbspersonenpotenzials von 2012 bis 2025 um 263.000 Menschen bzw. 16,5 Prozent zurückgehen. Damit setzt sich auch in Zukunft eine Entwicklung fort, die schon in der Vergangenheit zu einer Verkleinerung der Fachkräftebasis im Land geführt hat.¹ Diese Ergebnisse der demografischen Entwicklung haben in der Vergangenheit und werden auch in Zukunft drastische Auswirkungen auf den Brandenburger Arbeitsmarkt haben. In der bundesweiten und internationalen Konkurrenz um qualifizierte Fachkräfte kann die Wirtschaft des Landes aber nicht die Einkommensperspektiven anderer Regionen, z. B. Süddeutschlands, bieten. Vor diesem Hintergrund besitzt die Entwicklung von endogenen, d. h. vor Ort zugänglichen, Arbeitsmarktpotenzialen für das Land Brandenburg eine große arbeitsmarktpolitische Bedeutung. Aufgrund der im Vergleich geringeren Möglichkeiten, Fachkräfte von außen auf Basis von Einkommensanreizen anzuziehen, ist das Land stärker gezwungen, eine Fachkräftesicherung durch Fachkräfteentwicklung zu betreiben. Weiterbildung kann in diesem Zusammenhang zur Fachkräfteentwicklung beitragen. Während Weiterbildung für den Arbeitsmarkt insgesamt zur Verbreiterung der Fachkräftebasis führt, befördert sie für den Einzelnen den Erhalt bzw. die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit.

Weiterbildung ist sowohl aus bildungspolitischer als auch aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive von Bedeutung. Sie soll die gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten der Menschen erhöhen und zur Chancengleichheit beitragen. Für eine zielgerichtete Weiterbildungspolitik ist eine empirische Bestandsaufnahme der Weiterbildungsbeteiligung notwendig. Die vorliegende Untersuchung stellt exemplarisch die Möglichkeiten und Grenzen ausgewählter Statistiken zur Weiterbildungsbeteiligung vor. Der These der sozialen Selektivität der Weiterbildungsbeteiligung folgend, geht die Analyse explizit der Frage nach, inwieweit die Weiterbildungsteilnahme in Brandenburg sozial vorstrukturiert ist. Entsprechende Informationen liefern Hinweise auf sozialstrukturelle Effekte von Weiterbildung und auf mögliche Zielgruppen für eine aktive Förderung der Weiterbildungsbeteiligung. Vor diesem Hintergrund wurde vom Fachkräftemonitoring des Projektes „Regionalbüros für Fachkräftesicherung“ der ZAB ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH eine Analyse der Weiterbildungsbeteiligung im Land Brandenburg erarbeitet.²

Da die Begriffe „Weiterbildung“ und „Weiterbildungsbeteiligung“ in der öffentlichen Diskussion in vielfältiger Art genutzt werden, folgt in Abschnitt 2 zunächst eine Bestimmung dieser zentralen Begrifflichkeiten. Um die Bedeutung einer Analyse der Weiterbildungsbeteiligung für ein handlungsorientiertes Arbeitsmarktmonitoring zu verdeutlichen, wird aufbauend auf dieser Begriffsbestimmung das Erkenntnispotenzial einer differenzierten Analyse von Weiterbildungsaktivitäten skizziert. Ergänzt werden diese Vorbemerkungen um eine kritische Einschätzung der genutzten Datenbasis, die die Möglichkeiten und Grenzen des gewählten Zugriffs verdeutlicht. Auf Grundlage der Daten des Mikrozensus wird in Abschnitt 3 die Weiterbildungsbeteiligung im Land Brandenburg detailliert für unterschiedliche Gruppen von

¹ Das Erwerbspersonenpotenzial erfasst die Bevölkerungszahl im Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Die Berechnung erfolgte auf Grundlage der Bevölkerungszahl des 31.12.2012 und der Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg 2011 bis 2030. Quelle der verwendeten Daten ist das Amt für Statistik Berlin-Brandenburg.

² Das Projekt wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

Erwerbstätigen dargestellt. Dies betrifft eine Differenzierung nach Geschlecht, Alter, Bildungshintergrund, Einkommen und Migrationshintergrund. Abschließend werden die zentralen Ergebnisse der Analyse in einem pointierten Fazit zusammengeführt.

2. Monitoring der Weiterbildungsbeteiligung – Vorbemerkungen

2.1. Begriffsbestimmung

Weiterbildung

Eine allgemein anerkannte Definition von Weiterbildung existiert nicht. (Vgl. Käßlinger et al., 2013, S.14) Das Spektrum des Weiterbildungsverständnisses reicht von Formen der organisierten Weiterbildung bis hin zu allen Formen der Weiterbildung einschließlich informeller Lernformen. Eine grundlegende Definition des Begriffes „Weiterbildung“ wurde 1970 vom Deutschen Bildungsrat getroffen. Demzufolge ist Weiterbildung die „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer verschiedenartig ausgedehnten ersten Bildungsphase“ (Deutscher Bildungsrat 1970, S.197). In vergleichbarer Art und Weise wird Weiterbildung im Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg (Brandenburgisches Weiterbildungsgesetz – BbgWBG) definiert: „Weiterbildung [...] umfasst alle Formen der Fortsetzung, Wiederaufnahme oder Ergänzung organisierten Lernens außerhalb der Bildungsgänge der allgemeinbildenden Schulen und der berufsbildenden Schulen [...]. Die Hochschul- und Berufsbildung fallen nicht unter dieses Gesetz.“ (BbgWBG §1, Abs.1) In dieser Definition kommt eine weitgehend formalisierte Bildungsdefinition zum Ausdruck. Dieser Begriffsbestimmung folgend geht es bei Weiterbildung um ein „organisiertes Lernen“. Entscheidende Kriterien sind die zeitliche Abfolge nach einer ersten Ausbildungsphase und die Organisationsform des Lernens. Damit werden informelle Formen des Lernens weitgehend ausgeschlossen. „Learning by doing“ oder andere Formen der nichtformalisierten Selbstbildung werden mit diesem Weiterbildungsbegriff nicht erfasst. Das skizzierte Begriffsverständnis führt zwar zu einer gewissen Engführung des Untersuchungsfokus, ermöglicht aber die Unterscheidung vom Alltagshandeln sowie eine stringente Operationalisierbarkeit des Untersuchungsgegenstandes. Trotz der genannten Einschränkungen bezieht der dargestellte Weiterbildungsbegriff ein breites Spektrum an Möglichkeiten der Weiterbildung mit ein.

Weiterbildungsbeteiligung

Die Definition der Weiterbildungsbeteiligung ist abhängig von der genutzten Datenquelle. Im Allgemeinen wird die Weiterbildungsbeteiligung über die Teilnahmequote gemessen. Zur Messung der individuellen Weiterbildungsbeteiligung wird demnach der Anteil der Menschen, die in einem bestimmten Zeitraum an einer Weiterbildung teilgenommen haben, wiedergegeben. (Vgl. Käßlinger et al., 2013, S.9) Bezogen auf die berufliche Weiterbildung von Erwerbstätigen wird demnach im Folgenden unter der Weiterbildungsbeteiligung der Anteil

der Erwerbstätigen mit einer aktiven beruflichen Weiterbildung an allen Erwerbstätigen verstanden.

2.2. Weiterbildungsbeteiligung als steuerungsrelevante Information im Rahmen eines Arbeitsmarktmonitorings

Im Brandenburgischen Weiterbildungsgesetz setzt sich das Land die Aufgabe, die Weiterbildung zu fördern. (Vgl. BbgWBG §4, Abs.1) Die Weiterbildung soll dabei zur Chancengleichheit beitragen und „zu selbstständigem, eigenverantwortlichen und kritischem Handeln im persönlichen, sozialen, politischen, kulturellen und beruflichen Leben befähigen“. (BbgWBG §2, Abs.2) Weiterbildung soll demnach sowohl die persönliche Lebensführung als auch die gesellschaftliche Teilhabe in unterschiedlichen Bereichen verbessern. Für die effiziente und zielgerichtete Erfüllung dieser Aufgabe kann die Berichterstattung über Weiterbildung als ein politisches Steuerungsinstrument dienen und einen Baustein für eine evidenzbasierte Weiterbildungspolitik liefern. Als politische Steuerung kann in diesem Zusammenhang das zielgerichtete und strategische Einwirken von politischen Akteuren auf die Gesellschaft verstanden werden. (Vgl. Reichart/Müllheims, 2012, S. 30) Die Darstellung der Weiterbildungsbeteiligung kann zwar nicht zur Steuerung hinsichtlich des Outputs des Weiterbildungssystems beitragen, kann aber über die Abbildung von Teilnahmequoten und Teilnahmestruktur einen differenzierten Überblick der Teilnehmenden von Weiterbildung, also hinsichtlich des Inputs des Weiterbildungssystems, geben. (Vgl. Reichart/Müllheims, 2012, S. 39) Bisherige empirische Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Teilnahme an Weiterbildung von sozialen Faktoren abhängt. (Vgl. BiBB, 2013, S.297 ff.; Leven et al., 2013, S.60 ff.) Vor diesem Hintergrund besteht die Gefahr, dass Weiterbildung bestehende soziale Strukturierungen und Benachteiligungen verfestigt und somit nicht zur Chancengleichheit beiträgt. Die Darstellung von Teilnehmerstrukturen kann Hinweise auf die sozialstrukturelle Zusammensetzung der Weiterbildungsteilnehmenden liefern und damit auf spezifische Zielgruppen der Weiterbildungspolitik hindeuten.

Im Kontext eines sich verknappenden Arbeitsangebotes ist die Beobachtung und Analyse der Weiterbildungsbeteiligung nicht nur in bildungspolitischer Hinsicht von Bedeutung. Vor dem Hintergrund eines sinkenden Erwerbspersonenpotenzials und berufsspezifischer und regionaler Fachkräfteengpässe ist die Darstellung empirischer Ergebnisse zur Weiterbildungsbeteiligung auch in arbeitsmarktpolitischer Perspektive wichtig. Weiterbildung kann einen sinnvollen Beitrag zur Entwicklung von Arbeitskräften leisten. In diesem Sinne hat Weiterbildung das Potenzial, die Fachkräftebasis einer Region zu vergrößern. Eine aktive Weiterbildungspolitik besitzt die Möglichkeiten, qualifikatorischen Mismatch auf dem Arbeitsmarkt zu verringern. Dabei steigert Weiterbildung auf der einen Seite die Beschäftigungsfähigkeit³ der Erwerbstätigen und führt auf der anderen Seite dazu, dass Unternehmen die passenden Arbeitskräfte im eigenen Betrieb entwickeln bzw. auf dem Arbeitsmarkt finden können. Die Darstellung der Weiterbildungsbeteiligung ist daher auch für den Arbeitsmarkt von Relevanz, insbesondere aus der Perspektive der Fachkräftesicherung. Differenzierte Informationen zur Teilnehmerstruktur von Weiterbildung sind für eine aktive Arbeitspolitik steuerungsrelevant. In diesem Zusammenhang ist insbesondere die Frage von Bedeutung,

³ Die Beschäftigungsfähigkeit beschreibt die Möglichkeiten eines Menschen, auf Grundlage der eigenen Kompetenzen erfolgreich am Arbeitsmarkt zu agieren. (vgl. Blancke, Roth, Schmid, 2000, S. 9)

inwiefern geringqualifizierte Arbeitskräfte an Weiterbildung partizipieren und Weiterbildung in diesem Zusammenhang zur Entwicklung von Fachkräften beiträgt.

Die Darstellung der soziodemografischen Zusammensetzung ist sowohl aus einer breiten bildungspolitischen als auch aus einer spezifischen arbeitsmarktpolitischen Perspektive von Bedeutung. Im bildungspolitischen Fokus soll Weiterbildung die persönliche Lebensführung und die gesellschaftliche Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen befördern und so einen Beitrag zur Chancengleichheit liefern. Aus Sicht der Arbeitsmarktpolitik geht es darum, durch Weiterbildung die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen zu erhöhen, die Fachkräftebasis insgesamt zu stärken und somit qualifikatorischen Mismatch zu verringern. Hier geht es aus Sicht des Einzelnen um die Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsmarkt und aus Sicht der Unternehmen um das ausreichende Angebot an entsprechend qualifizierten Fachkräften. Ist der Teilnehmerkreis von Weiterbildungen jedoch stark sozial differenziert, besteht die Gefahr, dass Chancenungleichheiten nicht abgebaut, sondern verfestigt werden. Damit würden sich auch nicht die Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte verbessern. Auch am Arbeitsmarkt ist es vorstellbar, dass bestehende Chancenungleichheiten verfestigt werden. Dabei erhöhen sich durch Weiterbildung die Teilhabemöglichkeiten der Erwerbspersonen, die ohnehin schon gute Chancen am Arbeitsmarkt besitzen. In diesem Falle verbreitert Weiterbildung auch nicht die Fachkräftebasis für die Unternehmen. Vor diesem Hintergrund wird in den folgenden Abschnitten neben der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt auch die soziale Strukturierung der Weiterbildungsbeteiligung abgebildet.

2.3. Datenbasis

Die Darstellung der Weiterbildungsbeteiligung ist auf Basis einer Vielzahl an Datenquellen möglich. In diesem Zusammenhang wurde die Datenlage sogar schon als „Surveydschungel“ (Käpplinger et al., 2013, S.13) bezeichnet. Auf Basis von Individualbefragungen bieten sich im Moment fünf Befragungen zur Abbildung der Weiterbildungsbeteiligung an:

- Adult Education Survey (AES), ehemals Berichtssystem Weiterbildung (BSW)
- Nationales Bildungspanel (NEPS),
- Sozio-Ökonomisches Panel (SOEP),
- Labour Force Survey (LFS) und
- Mikrozensus.

Hinsichtlich der Erfassung der Weiterbildungsaktivitäten unterscheiden sich diese Erhebungen anhand drei zentraler Merkmale: Definition von Weiterbildung sowie Referenzzeitraum und Grundgesamtheit der Befragung. Aufgrund der genannten Unterschiede ergeben die Befragungsdaten auch unterschiedliche Teilnahmequote der Weiterbildungsbeteiligung. Die Teilnahmequoten der unterschiedlichen Befragungen schwankten zwischen 8 und 43 Prozent. (Vgl. Käpplinger et al., 2013, S.13 ff.)

Für die Untersuchung der Weiterbildungsbeteiligung in Brandenburg ist es entscheidend, dass die Datenbasis eine ausreichend große Fallzahl für das Land beinhaltet. Neben der repräsentativen Abbildung der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sollte die Fallzahl zudem eine weitergehende soziodemografische Differenzierung der Weiterbildungsteilnehmer

ermöglichen. Unter den genannten Individualbefragungen bietet nur der Mikrozensus eine ausreichend hohe Fallzahl.

Der Mikrozensus ist eine jährlich durchgeführte repräsentative Bevölkerungsbefragung zu unterschiedlichen Themenfeldern. Darin wird ein Prozent der Bevölkerung befragt. Thematisch erfasst die Befragung die Bevölkerungsstruktur, die wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung und der Familien, Lebensgemeinschaften und Haushalte, die Erwerbstätigkeit, Arbeitssuche, Aus- und Weiterbildung, Wohnverhältnisse und Gesundheit. Die Befragung erfolgt gleichmäßig auf alle Kalenderwochen des Jahres verteilt, Berichtszeitraum ist somit eine über das Jahr gleitende Berichtswoche. (Vgl. Statistisches Bundesamt, 2013, S.3 ff.)

In der folgenden empirischen Analyse werden Daten des Mikrozensus zur beruflichen Weiterbildung ausgewertet. Die dargestellten Zahlen beruhen auf einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes. Die Erhebung des Mikrozensus zur Weiterbildung fügt sich dabei weitgehend in die oben dargestellte formalisierte Weiterbildungsdefinition ein. Im Mikrozensus wird die Beteiligung an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen ausgewiesen. Dazu können Vorträge, Lehrgänge, Kurse, Wochenendkurse, Seminare und der Besuch von Techniker- oder Meisterschulen zählen. Bestandteile der Allgemeinbildung, der Berufsausbildung oder -vorbereitung gelten nicht als Weiterbildungsmaßnahmen. (Vgl. Statistisches Bundesamt, 2012, S.6) Abgefragt wird die Teilnahme an einer Weiterbildung in den letzten 12 Monaten und den letzten 4 Wochen vor der Befragung. Zur Differenzierung der Weiterbildung wird weiterhin gefragt, ob die Weiterbildung einem beruflichen oder privaten Zweck diene. Für die folgenden empirischen Ergebnisse wurden die beruflichen Weiterbildungen in den letzten 12 Monaten vor der Befragung ausgewertet.

Zur Validierung der Ergebnisse auf Basis des Mikrozensus werden ergänzend Ergebnisse des AES auf gesamtdeutscher Ebene zitiert. Einschränkend ist anzumerken, dass die numerischen Werte nicht direkt miteinander verglichen werden können. Im AES wird von einem deutlich breiteren Weiterbildungsverständnis ausgegangen. Außerdem wird im AES eine deutlich geringere Fallzahl befragt. Dafür ist die Befragung zur Weiterbildung wesentlich detaillierter. Die Anmerkungen zu den Ergebnissen des AES sollen die Einordnung und Bewertung der empirischen Ergebnisse des Mikrozensus erleichtern. Da es unterschiedliche Individualbefragungen gibt, die eine Quantifizierung der Weiterbildungsbeteiligung ermöglichen, sollten die Ergebnisse einer Befragung zur Vermeidung einer Überinterpretation nicht für sich stehen.

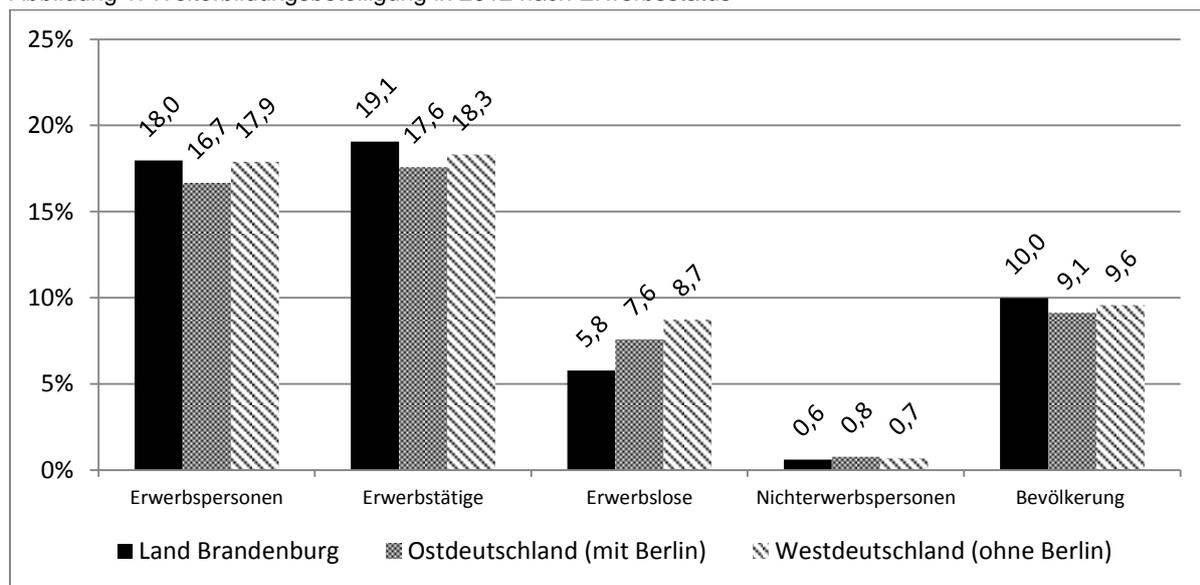
3. Weiterbildungsbeteiligung in der beruflichen Weiterbildung

3.1. Überblick

Die Weiterbildungsbeteiligung variiert stark in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus. In der Bevölkerung insgesamt lag die Weiterbildungsbeteiligung bei etwa 10%, bei den Erwerbstätigen bei ca. 19% und bei den Erwerbslosen nur bei ca. 6%. In absoluten Zahlen ausgedrückt

nahmen demnach 249.000 Menschen an einer Weiterbildung teil, davon waren 235.400 erwerbstätig und 6.500 erwerbslos. Dass sich Erwerbstätige wesentlich stärker an einer beruflichen Weiterbildung beteiligen als Erwerbslose ist insofern problematisch, da Weiterbildung für Erwerbslose zur Erhöhung ihrer Beschäftigungsperspektiven beitragen könnte. In Abbildung 1 sind die Quoten für das Land Brandenburg sowie Ost- und Westdeutschland als Vergleichswerte abgetragen. Neben der Bedeutung des Erwerbsstatus für die berufliche Weiterbildung wird außerdem deutlich, dass in Brandenburg die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt über den Werten für Ost- und Westdeutschland lag.⁴

Abbildung 1: Weiterbildungsbeteiligung in 2012 nach Erwerbsstatus



Quelle: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts, Ergebnisse des Mikrozensus.

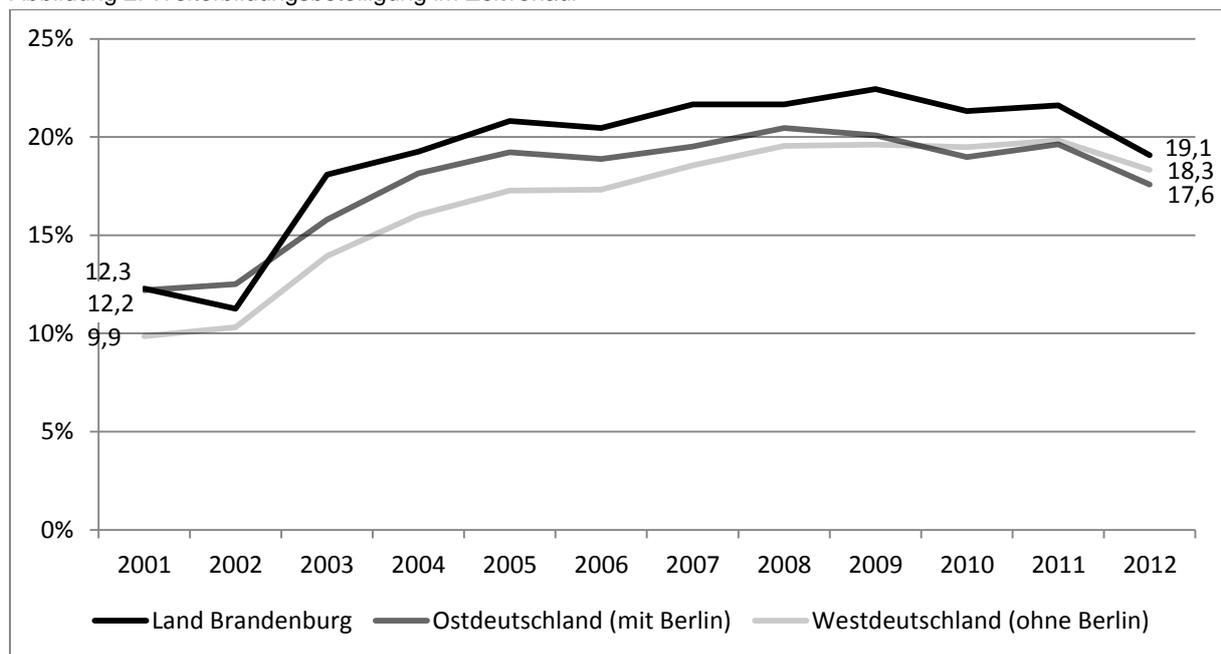
Mit etwa 19,1% lag die Weiterbildungsbeteiligung in Brandenburg über den Durchschnittswerten Westdeutschlands (18,3%) und Ostdeutschlands (17,6%). Im Vergleich waren die Menschen in Brandenburg damit sehr aktiv in der beruflichen Weiterbildung. Die Weiterbildungsbeteiligung lag nur in vier Bundesländern höher: Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz und Thüringen. Bemerkenswert ist aber auch, dass die Weiterbildungsbeteiligung bei den Erwerbslosen in Brandenburg nicht nur deutlich geringer, sondern auch unter dem Durchschnitt liegt. Es scheint in Brandenburg schlechter als in anderen Bundesländern zu gelingen, das individuelle und arbeitsmarktbezogene Potenzial der beruflichen Weiterbildung bei Erwerbslosigkeit zu nutzen. Hier ist ein Ansatzpunkt einer gestaltenden Arbeitspolitik zu sehen, die der Frage nachgehen muss, wie diese spezifische Zielgruppe zukünftig deutlich besser als bisher für Weiterbildungsmaßnahmen gewonnen werden kann.

Seit 2001 ist die Weiterbildungsbeteiligung im Land Brandenburg deutlich gestiegen (siehe Abbildung 2). Bis zum Jahr 2009 kam es dabei zu einem weitgehend kontinuierlichen Anstieg, zuletzt kam es jedoch zu einem deutlichen Rückgang. Die Entwicklung im Land

⁴ Ein vergleichbares Ergebnis ergibt sich auch auf Basis des AES für Gesamtdeutschland. Auch hier unterscheidet sich die Weiterbildungsbeteiligung deutlich nach dem Erwerbsstatus, wobei die Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitslosen nur etwa halb so groß ist wie bei Erwerbstätigen. Als Ursache für diesen Unterschied kann der fehlende Zugang von Arbeitslosen zu Formen der betrieblichen Weiterbildung angesehen werden. (Vgl. Leven et al., 2013, S.61)

Brandenburg deckt sich dabei weitgehend mit den Entwicklungen in Ost- und Westdeutschland. Es ist jedoch hervorzuheben, dass die Teilnahmequote in Brandenburg fast im gesamten Beobachtungszeitraum über den entsprechenden Vergleichswerten lag. Nur in den Jahren 2001 und 2002 war die Quote für Brandenburg niedriger als der ostdeutsche Durchschnittswert. Die Betrachtung des zeitlichen Entwicklungsverlaufs lässt keine konjunkturellen Einflüsse erkennen. Worin sich der starke Rückgang in 2012 begründet, kann nur vermutet werden. Eventuell kam es aufgrund der anhaltend positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zu einer Verdichtung der Arbeitsbelastung der Erwerbstätigen, was wiederum den zeitlichen Spielraum der Erwerbstätigen für Weiterbildungen eingeschränkt haben könnte.⁵

Abbildung 2: Weiterbildungsbeteiligung im Zeitverlauf

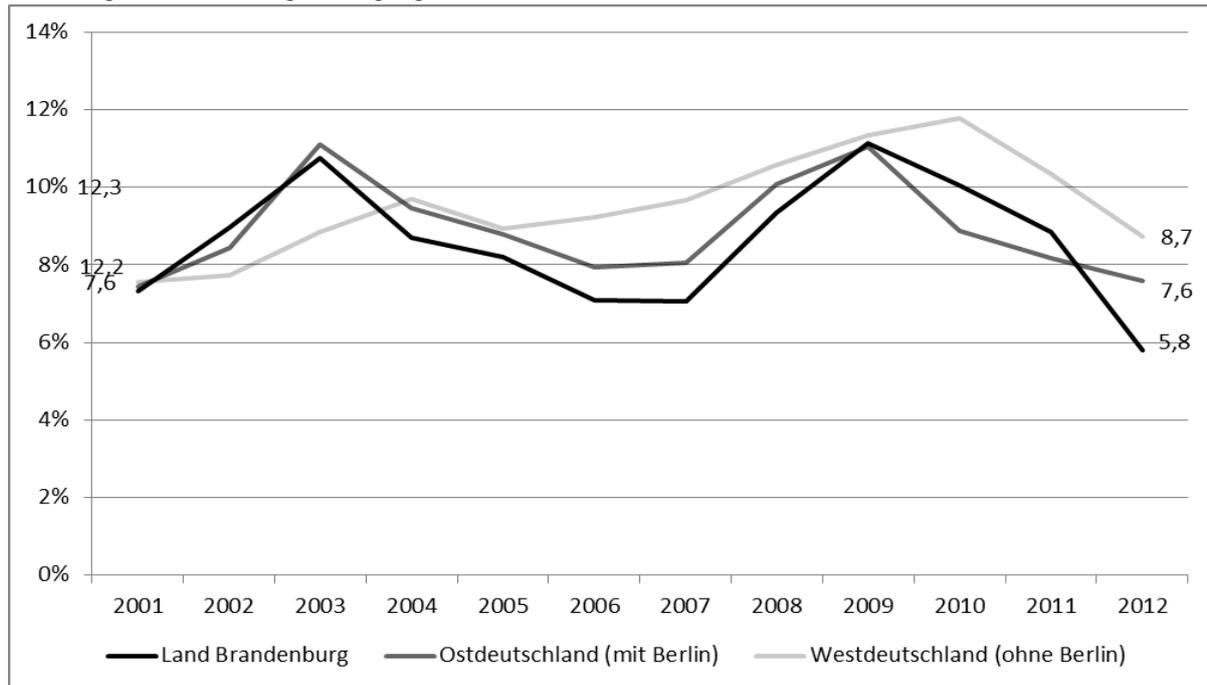


Quelle: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts, Ergebnisse des Mikrozensus.

Nimmt man nur die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung bei den Erwerbslosen in den Blick (Abbildung 3), zeigt sich ein anderes Bild. Der Anstieg in den Jahren 2003 und 2009 legt eine stärkere Konjunkturabhängigkeit nahe. Darüber hinaus verweisen die Schwankungen auf relevante Gestaltungsspielräume bei der Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbslosen. Das stützt die Empfehlung an die Arbeitspolitik, in diesem Bereich in Brandenburg wesentlich aktiver als bisher zu agieren.

⁵ Im Gegensatz zu den Daten des Mikrozensus ergeben die Informationen des AES (BSW) für 2012 ein neues Allzeithoch der Weiterbildungsbeteiligung. Ab dem Jahr 2000 kam es demnach zu einer Stagnation der Weiterbildungsbeteiligung bevor die Quote in 2012 deutlich angestiegen ist. (Vgl. Leven et al., 2013, S.29 ff.) Worin sich diese unterschiedlichen Ergebnisse begründen, bleibt unklar. Der starke Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung in 2012 laut Mikrozensus wird jedenfalls nicht durch die Daten des AES gestützt. Mögliche Ursachen für die gegensätzlichen Befunde können in den verschiedenen Erhebungsmerkmalen (siehe Abschnitt 2.3) liegen.

Abbildung 3: Weiterbildungsbeteiligung bei den Erwerbslosen im Zeitverlauf



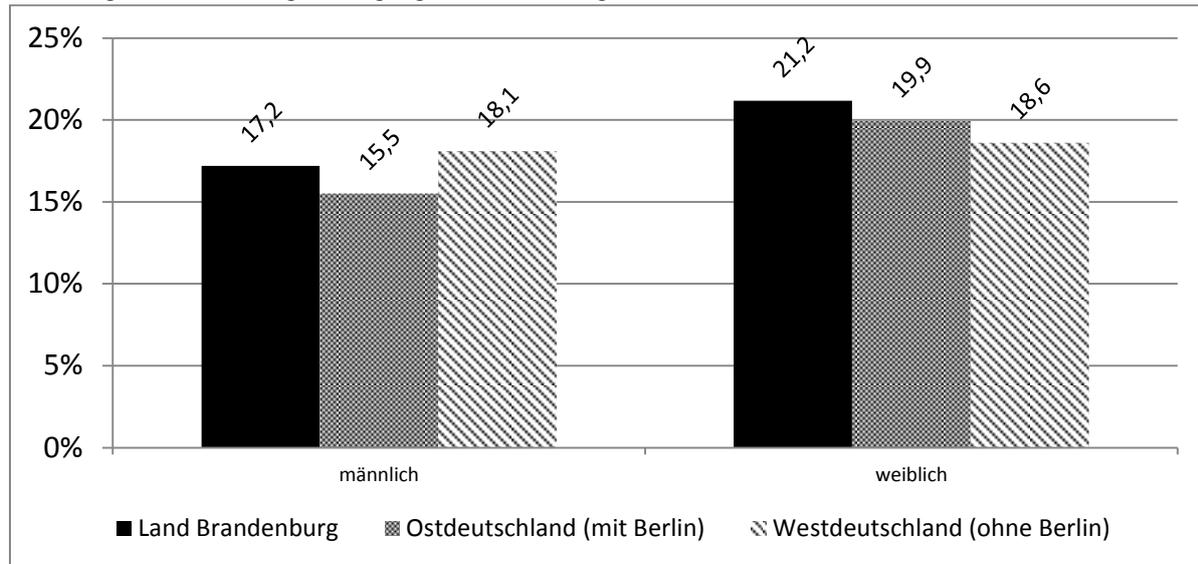
Quelle: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts, Ergebnisse des Mikrozensus.

3.2. Geschlecht und Alter

Nach dem Geschlecht zeigt sich auf Basis des Mikrozensus ein deutlicher Unterschied bei der Teilnahmequote an Weiterbildungen. In Abbildung 4 sind die entsprechenden Quoten abgetragen. Frauen haben demnach deutlich häufiger an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen als Männer. Das dürfte im Wesentlichen auf geschlechtsspezifische Beschäftigungsstrukturen innerhalb der Wirtschaftsbereiche zurückzuführen sein. Die Branchen, in denen überdurchschnittlich häufig an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen wird (Erziehung und Unterricht, Gesundheitswirtschaft) sind weiblich dominiert. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind im Land Brandenburg und in Ostdeutschland besonders ausgeprägt. In Westdeutschland ist die Weiterbildungsbeteiligung zwischen Männern und Frauen annähernd gleich. Dieser Befund könnte durch die stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen in Ostdeutschland erklärt werden. Relevant ist in diesem Zusammenhang auch, dass Frauen in Ostdeutschland wesentlich häufiger Vollzeit arbeiten als im Westen der Republik, da unter den Vollzeitbeschäftigten die Weiterbildungsbeteiligung höher als bei den Teilzeitbeschäftigten ausfällt. (Vgl. Leven, 2013, S.65)⁶

⁶Das Ergebnis einer höheren Weiterbildungsbeteiligung von Frauen widerspricht den Ergebnissen des AES für Gesamtdeutschland, wonach Männer etwas häufiger an einer Weiterbildung teilgenommen haben. (Vgl. Leven, 2013, S.79 ff) Als mögliche Ursache für diese unterschiedlichen Ergebnisse könnte die geringere Fallzahl im AES für Ostdeutschland angeführt werden. Diese könnte zu stichprobenbedingten Effekten geführt haben. (Vgl. Leven, 2013, S.31.f.) Für Westdeutschland werden laut Mikrozensus auch nur geringe Unterschiede verzeichnet. Damit ist der Unterschied zu den Ergebnissen des AES auch nicht mehr so stark ausgeprägt. Eine abschließende Erklärung für die unterschiedlichen Ergebnisse ist nicht möglich, mögliche Ursachen können wieder in den unterschiedlichen Erhebungsmerkmalen (siehe Abschnitt 2.3) gesucht werden. Aufgrund der höheren Fallzahlen erscheint der Mikrozensus aber als die validere Datenquelle.

Abbildung 4: Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen in 2012 nach Geschlecht



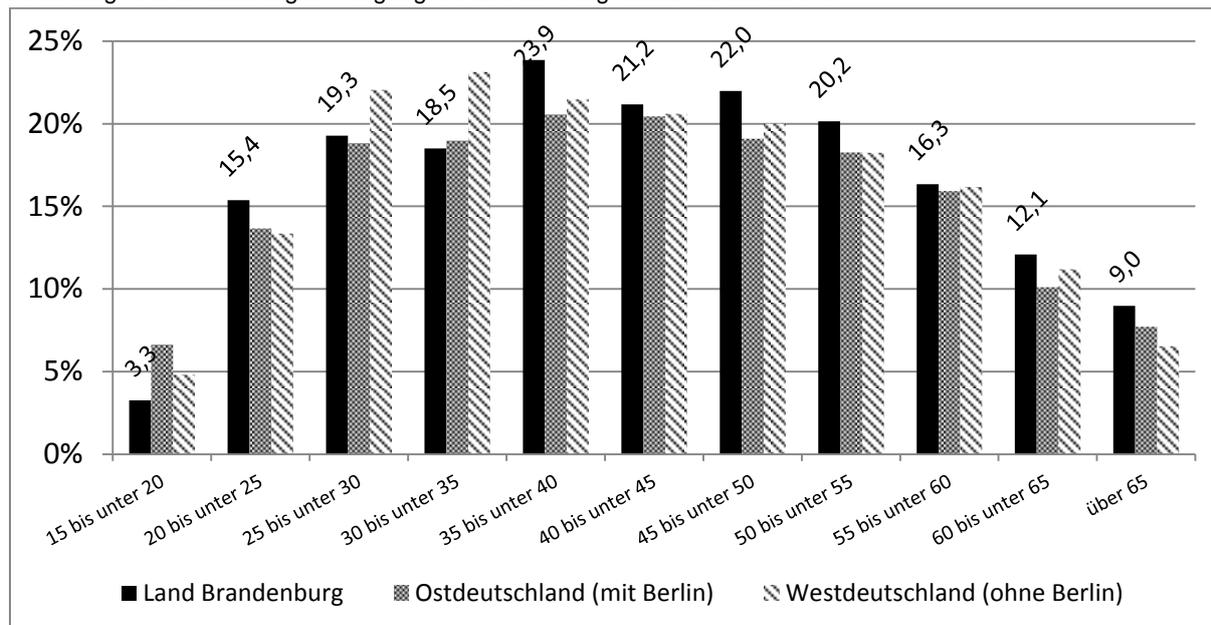
Quelle: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts, Ergebnisse des Mikrozensus.

Die Darstellung der Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen in Abbildung 5 zeigt, dass die Teilnahmequote im Land Brandenburg in den mittleren Altersgruppen zwischen 35 und 54 am höchsten ist. Bei den unter 25 Jährigen ist die Weiterbildungsbeteiligung deutlich geringer. Für diese jüngeren Menschen ist jedoch davon auszugehen, dass aufgrund des kurzen Abstandes zur beruflichen Ausbildung der Bedarf an beruflicher Weiterbildung noch nicht so ausgeprägt ist. Ebenfalls deutlich unter dem Durchschnitt ist die Weiterbildungsbeteiligung bei den älteren Erwerbstätigen über 55 Jahren. Vor dem Hintergrund eines sinkenden Erwerbspersonenpotenzial und der arbeitsmarktpolitischen Zielstellung, die Erwerbsbeteiligung von Älteren zu erhöhen, ist dieser Befund als kritisch zu bewerten. Eine Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung der älteren Erwerbstätigen könnte einen positiven Einfluss auf die Beschäftigungsfähigkeit der Älteren haben und zur Sicherung der Fachkräftebasis für die Wirtschaft beitragen.

Im Gegensatz zum Land Brandenburg und Ostdeutschland ist in Westdeutschland die Weiterbildungsbeteiligung bei den 25- bis 34-Jährigen deutlich höher. Dies lässt darauf schließen, dass berufliche Weiterbildung in Westdeutschland schon in einer früheren Phase der Erwerbsbiografie als notwendig erachtet wird. Ob das auf unterschiedliche Wirtschaftsstrukturen (Branchenschwerpunkte, Betriebsgrößen etc.) in West- und Ostdeutschland zurückzuführen ist, kann an dieser Stelle nur Vermutet, aber nicht beantwortet werden.⁷

⁷ Diese spezifische Altersverteilung der Weiterbildungsbeteiligung wird auch durch die Daten des AES bestätigt. Die Ergebnisse zeigen ebenfalls die höchste Weiterbildungsbeteiligung in den mittleren Altersgruppen und geringere Quoten bei den Jüngeren und Älteren. (Vgl. Leven, 2013, S.82 ff.)

Abbildung 5: Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen in 2012 nach Alter

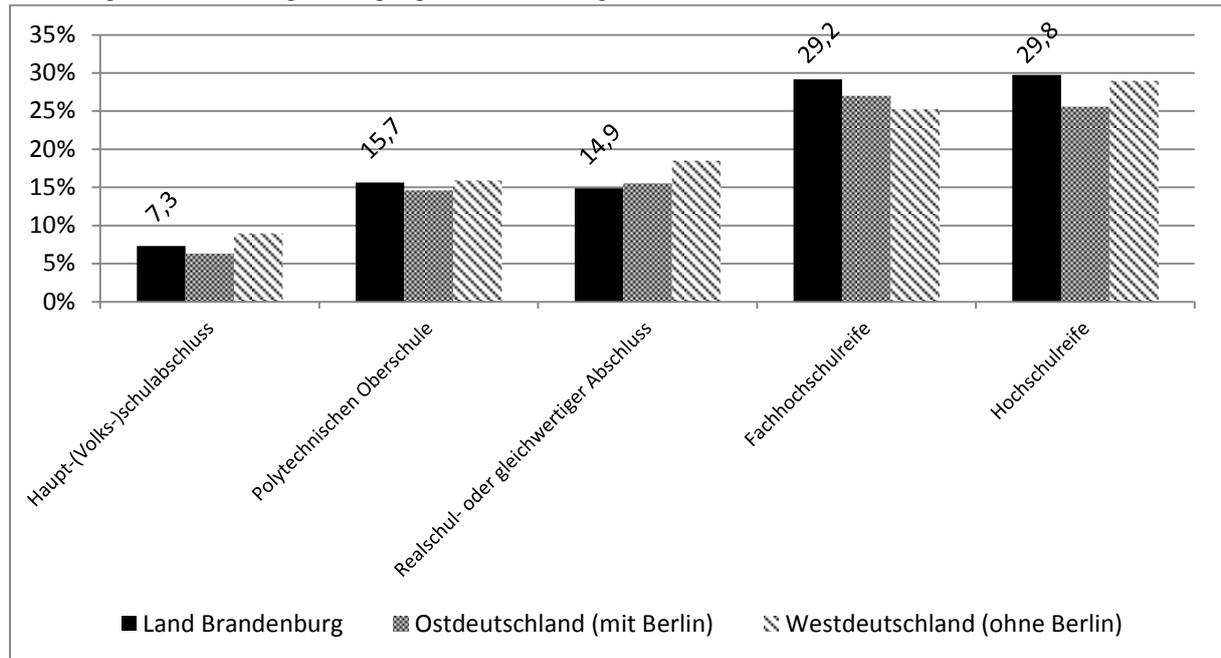


Quelle: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts, Ergebnisse des Mikrozensus.

3.3. Bildungshintergrund

Der Bildungshintergrund eines Menschen kann als eines der wesentlichen Bestimmungsmerkmale der sozialen Positionierung beschrieben werden. Die Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven auf dem Arbeitsmarkt hängen zu großen Teilen vom Bildungshintergrund eines Menschen ab. Wie stark der Bildungshintergrund auch die Weiterbildungsbeteiligung beeinflusst, wird in den Abbildungen 6 und 7 deutlich. In Abbildung 6 ist die Weiterbildungsbeteiligung nach Schulabschluss abgetragen. Im Land Brandenburg ist die Teilnahmequote bei Erwerbstätigen mit Hochschulreife am höchsten und bei den Erwerbstätigen mit Hauptschulabschluss am niedrigsten. Hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung zeichnet sich ein deutlicher Bildungseffekt ab, dabei scheint die Beteiligung an Weiterbildung umso wahrscheinlicher, je höher der Schulabschluss ist. Im Vergleich mit Ost- und Westdeutschland fällt auf, dass in Westdeutschland die Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen mit niedrigeren Schulabschlüssen höher ausfällt als in Brandenburg und Ostdeutschland. Demnach gelingt es in Westdeutschland besser auch diese Gruppen schulisch geringer qualifizierter Erwerbstätigen in das Weiterbildungssystem zu integrieren. Auch hier wäre für Brandenburg zu prüfen, ob dieses eher wirtschaftsstrukturelle oder arbeitspolitische Gründe hat. Im Sinne der Chancengleichheit sind alle Gestaltungsspielräume zu nutzen, die eine höhere Weiterbildungsbeteiligung von geringer Qualifizierten unterstützen.

Abbildung 6: Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen in 2012 nach Schulabschluss

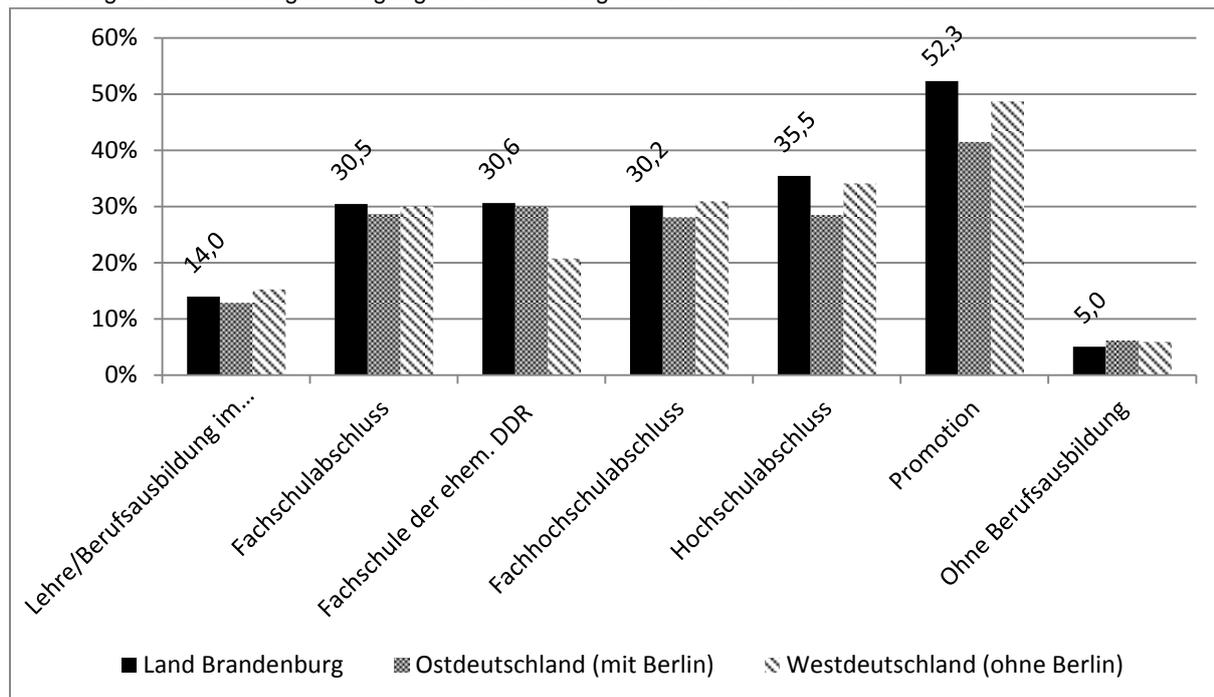


Quelle: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts, Ergebnisse des Mikrozensus.

Auch bei der Betrachtung der Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem Berufsabschluss bestätigt sich der eindeutige Befund einer Abhängigkeit der Teilnahmequoten an Weiterbildung vom Bildungshintergrund. Im Land Brandenburg ist die Quote bei den Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss mehr als doppelt so hoch wie bei den Erwerbstätigen mit Berufsausbildung. Die Quote der Erwerbstätigen mit Promotion ist fast viermal so hoch. Wird Weiterbildung als Mittel der Fachkräfteentwicklung betrachtet, ist die im Vergleich niedrige Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen mit Berufsausbildung als kritisch zu bewerten. Hier könnte Weiterbildung wahrscheinlich stärker zur Sicherung der Fachkräftebasis und der Beschäftigungsfähigkeit beitragen, als bei Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss oder Promotion. Diese hochqualifizierten Erwerbstätigen zählen schon auf Basis ihres Berufsabschlusses zu den Fachkräften und besitzen deutlich bessere Arbeitsmarktperspektiven. Vermutlich sehen Menschen mit einem akademischen Berufsabschluss eher die Notwendigkeit, Weiterbildung zu betreiben. Außerdem ist zu vermuten, dass Erwerbstätige mit Hochschulabschluss eher an einfachen Weiterbildungsformaten, wie Tagungen oder Workshops, teilnehmen und diese für sich auch als Weiterbildung einstufen als Erwerbstätige mit Berufsausbildung. Trotz dieser Einschränkung bleibt ein klarer Unterschied bei der Weiterbildungsbeteiligung nach Berufsabschluss zu konstatieren, insbesondere die Beteiligung von Erwerbstätigen ohne und mit Berufsausbildung erscheint vergleichsweise gering.⁸

⁸ Auch die Daten des AES deuten auf einen klaren Einfluss des Bildungshintergrunds auf die Weiterbildungsbeteiligung hin. Demnach steigt die Weiterbildungsbeteiligung sowohl bei steigender schulischer Bildung als auch bei steigendem beruflichem Bildungsniveau. (Vgl. Leven, 2013, S.74 ff.)

Abbildung 7: Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen in 2012 nach Berufsabschluss



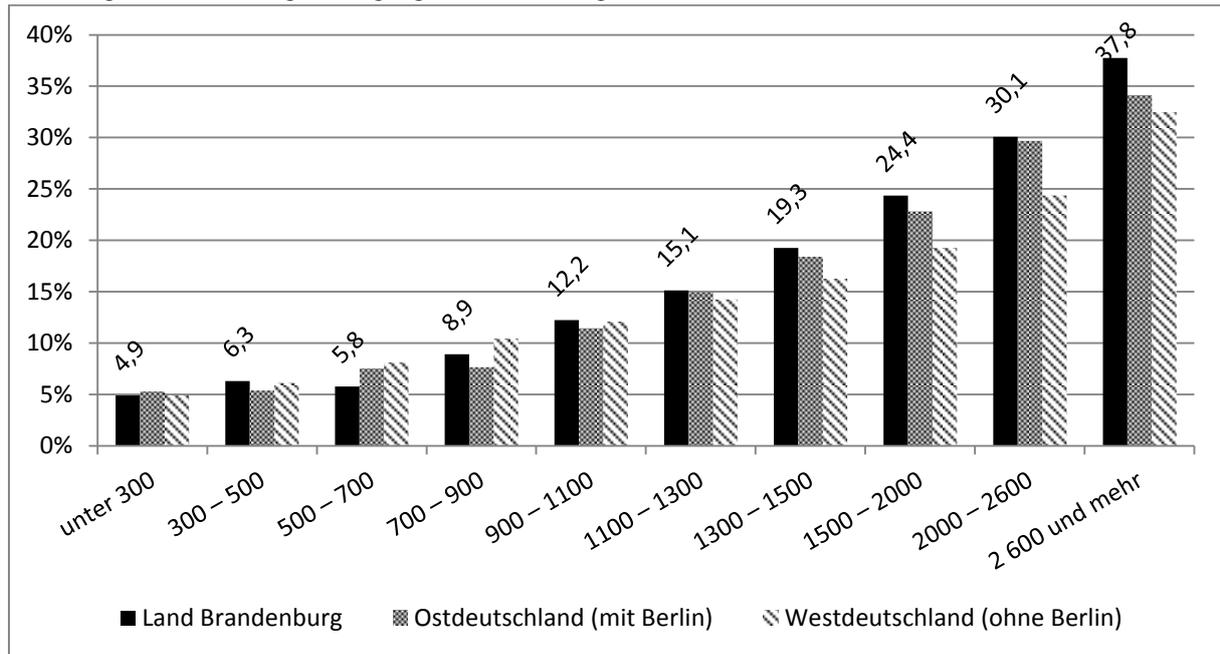
Quelle: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts, Ergebnisse des Mikrozensus.

3.4. Einkommen

Neben dem Bildungshintergrund zählt das Einkommen zu einem der wesentlichen Bestimmungsfaktoren gesellschaftlicher Strukturen. In Brandenburg steigt die Weiterbildungsbeteiligung mit zunehmendem Einkommen deutlich an. Im Vergleich zu Westdeutschland ist auffällig, dass der Anstieg in Brandenburg deutlich dynamischer ausfällt: Obwohl das Land insgesamt eine höhere Teilnahmequote aufweist ist die Quote in Westdeutschland für die Einkommensgruppen von 500 bis 900 Euro höher als in Brandenburg. Für die Einkommensgruppen von 900 bis 1300 Euro sind die Quoten in Brandenburg und Westdeutschland fast gleich hoch.⁹ Bei den Einkommen über 1300 Euro liegt die Teilnahmequote an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen über dem west- und ostdeutschen Durchschnitt. Vorstellbar wäre, dass dieser Zusammenhang durch unterschiedliche Lohnniveaus zustande kommt. Die überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung der höheren Einkommen würde nach dieser These durch einen höheren Bildungsgrad der Beschäftigten in Brandenburg bei gleichem Einkommen zustande kommen. Personen, die in Brandenburg ein Einkommen über 1500 Euro erzielen sind vermutlich häufiger Akademiker – und damit überdurchschnittlich weiterbildungsaffin – als in Westdeutschland. In diesem Zusammenhang kann auch vermutet werden, dass in Brandenburg viele Erwerbstätige mit Hochschulabschluss überqualifiziert tätig sind und damit ein greifbares Potenzial an Fachkräften darstellen.

⁹ In diesen vergleichswisen hohen Teilnahmequoten in Westdeutschland bei Gruppen mit geringerem Einkommen schlägt sich vermutlich die höhere Weiterbildungsbeteiligung der Westdeutschen mit Berufsausbildung bzw. Real- und Hauptschulabschluss nieder.

Abbildung 8: Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen in 2012 nach Nettoeinkommen



Quelle: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts, Ergebnisse des Mikrozensus.

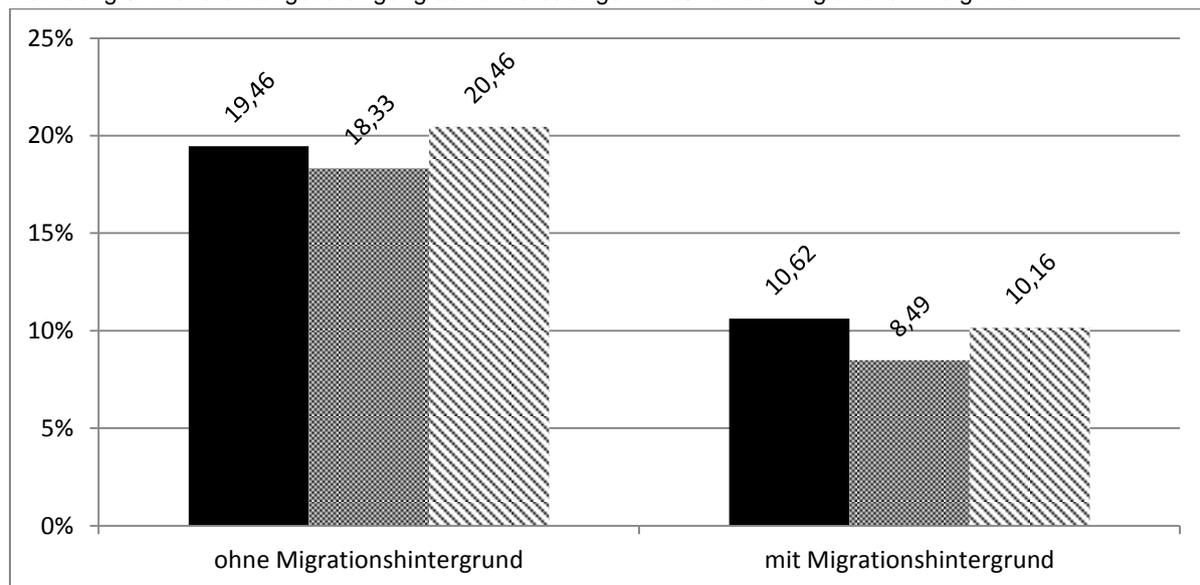
Es ist davon auszugehen, dass die besuchten Weiterbildungen zu einem relevanten Teil durch die Erwerbstätigen selbst finanziert werden müssen. Menschen mit höherem Einkommen haben mehr Ressourcen, um entsprechende Weiterbildungen zu finanzieren. Auf diesem Wege können die Erwerbstätigen mit hohem Einkommen auch besser ihre zukünftigen Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven halten bzw. verbessern. In dieser Logik trägt die Weiterbildungsteilnahme eher zur Verfestigung sozialer Strukturen bei. Die dargestellte Verteilung der Weiterbildungsbeteiligung nach Einkommensgruppen lässt zudem vermuten, dass es durch Weiterbildung nur im begrenzten Maß zu einer Fachkräfteentwicklung kommt. Weiterbildung wird demnach viel stärker von denjenigen Erwerbstätigen betrieben, die schon hohe Einkommen erzielen und vermutlich auch spezifische Qualifikationen besitzen.

3.5. Migrationshintergrund

Die Weiterbildungsbeteiligung unterscheidet sich nicht nur nach Alter und Geschlecht, sondern auch nach dem Vorhandensein eines Migrationshintergrundes. In Abbildung 9 ist die Teilnahmequote der Erwerbstätigen an Weiterbildung differenziert nach Migrationshintergrund abgebildet. Es bestätigt sich, dass der Migrationshintergrund auch in Brandenburg einen deutlichen Einfluss auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung hat. Die Teilnahmequote für Menschen ohne Migrationshintergrund ist doppelt so hoch wie bei Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund. Zwar ist die Beteiligung der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg höher als in Ost- und Westdeutschland, der deutliche Unterschied zwischen den beiden Bevölkerungsgruppen ist jedoch als kritisch zu bewerten.

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt ist oft problematisch. Insofern kommt dem Erhalt und der Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit für diese Erwerbstätigen ein besonderes Gewicht zu. Für den Arbeitsmarkt insgesamt bestehen bei den Menschen mit Migrationshintergrund noch klare Entwicklungspotenziale, die Fachkräftebasis zu erweitern, die möglicherweise bei einer geringen Weiterbildungsbeteiligung nicht genutzt werden. Das bestehende Muster der Weiterbildungsbeteiligung scheint entsprechende soziale Strukturierungen zu verfestigen und nicht zu einer Fachkräfteentwicklung bei den Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund beizutragen.

Abbildung 9: Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen in 2012 nach Migrationshintergrund



Quelle: Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts, Ergebnisse des Mikrozensus.

4. Fazit

Die Weiterbildungsbeteiligung ist in Brandenburg im bundesweiten Vergleich als hoch einzuschätzen. Laut Mikrozensus ist die Teilnahmequote nach einer längeren Wachstumsphase zuletzt wieder zurückgegangen. Aufgrund der Unterschiede zu den Ergebnissen des AES ist dieser Befund aber nicht ganz eindeutig. Insgesamt scheint das Land Brandenburg in den letzten Jahren damit eine erfolgreiche Weiterbildungspolitik betrieben zu haben. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung besitzt Weiterbildung für Brandenburg eine hervorgehobene Stellung hinsichtlich der Fachkräftesicherung. In der deutschlandweiten und internationalen Konkurrenz um Fachkräfte ist das Land aufgrund der vergleichsweise niedrigeren Einkommensperspektiven besonders gezwungen, endogene Arbeitsmarktpotenziale zu entwickeln. Fachkräftesicherung durch Weiterbildung ist entsprechend ein wesentliches Element der Fachkräftesicherungsstrategie des Landes. Trotz des insgesamt positiven Befundes einer sehr hohen Weiterbildungsbeteiligung hat die empirische Bestandsaufnahme zur Weiterbildungsbeteiligung im Land Brandenburg aber auch eine deutliche soziale Strukturierung der Teilnahme an Weiterbildung offenbart. Die Teilnahmequote an Weiterbildung variiert deutlich nach dem Erwerbsstatus, nach Geschlecht und Alter sowie mit der

vorhandenen schulischen und beruflichen Bildung, dem Einkommen und dem Migrationshintergrund.

Die Struktur der Weiterbildungsbeteiligung scheint bestehende soziale Unterschiede tendenziell zu verfestigen und trägt somit nicht zur Verwirklichung von Chancengleichheit bei. Weiterbildung wird eher von Menschen genutzt, die ohnehin schon hochqualifiziert sind und hohe Einkommen erzielen. Zwar wird Weiterbildung auch für diese Erwerbstätigen zum Erhalt und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit beitragen, im Vergleich besitzen die entsprechenden Bevölkerungsgruppen aber schon die besseren Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Hinsichtlich des Arbeitsmarktes insgesamt kann Weiterbildung nur zu einer relevanten Verbreiterung der Fachkräftebasis beitragen, wenn Arbeitskräfte durch Weiterbildung zu speziell qualifizierten Fachkräften entwickelt werden, die bisher noch nicht die entsprechenden Qualifikationen besessen haben. Zu diesem Zweck sollte Weiterbildung noch stärker als bisher auch geringer qualifizierte Erwerbstätige erreichen. Gleiches gilt für eine stärkere Orientierung auf die Gruppe der Erwerbslosen. Indem Weiterbildungspotenziale nicht in vollem Umfang genutzt werden, bleiben individuelle Entwicklungschancen auf der Strecke und benötigte Fachkräfteangebote können nur teilweise für den Brandenburger Arbeitsmarkt aufgeschlossen werden.

Hinsichtlich der Altersstruktur der Weiterbildungsteilnehmer hat sich auch für Brandenburg bestätigt, dass ältere Personen weniger häufig an Weiterbildung teilnehmen. Gleichzeitig stehen aber die älteren Beschäftigten im Fokus der arbeitsmarktpolitischen Zielstellung, die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen. Zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbstätigen über 55 Jahren sollte Weiterbildung auch diese Zielgruppe noch stärker erreichen. Vergleichbares gilt für Menschen mit Migrationshintergrund. Diese Bevölkerungsgruppe zeichnet sich durch relativ große Probleme bei der Integration in den Arbeitsmarkt aus. Eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung könnte hier ebenfalls helfen die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und dauerhaft die Fachkräftebasis zu verbreitern.

Insgesamt bleibt also festzuhalten, dass Brandenburg bei der beruflichen Weiterbildung vergleichsweise gut da steht, relevante Chancen für die individuelle Entwicklung der Arbeitskräfte und dem Brandenburger Arbeitsmarkt jedoch nicht vollumfänglich genutzt werden.

Literatur

- Bundesinstitut für Berufsbildung, BiBB (Hg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2013. Eingesehen unter:
http://datenreport.bibb.de/media2013/BIBB_Datenreport_2013.pdf am 16.05.2014.
- Blancke, Susanne; Roth, Christian; Schmid, Josef, Employability (“Beschäftigungsfähigkeit”) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt. Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie.in: Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg (Hg.), Arbeitsberichte der Akademie Nr.157/Mai 2000. Eingesehen unter:
<http://elib.uni-stuttgart.de/opus/volltexte/2004/1716/pdf/AB157.pdf> am 16.05.2014.
- Deutscher Bildungsrat (Hg.): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970.
- Gesetz zur Regelung und Förderung der Weiterbildung im Land Brandenburg (Brandenburgisches Weiterbildungsgesetz – BbgWBG) vom 15.Dezember 1993, zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 09.November 2006.
- Käßlinger, Bernd; Kulmus, Claudia; Haberzeth, Erik; Weiterbildungsbeteiligung: Anforderungen an eine Arbeitsversicherung. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 2013. Eingesehen unter:
<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09852.pdf> am 16.05.2014.
- Leven, Ingo; Bilger, Frauke; Strauß, Alexander; Hartmann, Josef, Weiterbildungstrends in verschiedenen Bevölkerungsgruppen, in: Bilger, Frauke; Gnahn, Dieter; Hartmann, Josef; Kuper, Harm (Hg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland, Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld 2013. Eingesehen unter:
<http://www.die-bonn.de/doks/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf> am 16.05.2014.
- Reichart, Elisabeth; Müllheims, Kirsten, Bildungsberichterstattung als Steuerungsinstrument für die Weiterbildung?, 2012. Eingesehen unter:
<http://www.die-bonn.de/doks/report/2012-berichterstattung-01.pdf> am 16.05.2014.
- Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2012 Qualitätsbericht, Wiesbaden 2013. Eingesehen unter:
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/Mikrozensus2012.pdf?__blob=publicationFile am 16.05.2014.
- Statistisches Bundesamt, Weiterbildung, Wiesbaden 2012. Eingesehen unter:
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Weiterbildung/BeruflicheWeiterbildung5215001127004.pdf?__blob=publicationFile am 16.05.2014.

Impressum



Titel Weiterbildungsbeteiligung im Land Brandenburg - Eine empirische Bestandsaufnahme zur sozialen Strukturierung der Weiterbildungsbeteiligung. Arbeitspapiere zur Fachkräftesicherung im Land Brandenburg 2/2014.

Verfasser Daniel Porep, Dr. Carsten Kampe, ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH

Herausgeber ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH
Alle Rechte vorbehalten
Juni 2014

Gestaltung ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH

Kontakt ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH
Steinstraße 104-106
14480 Potsdam
Tel.: +49 (0) 331 20029-132
Fax: +49 (0) 331 20029-170
Internet: www.fis-brandenburg.de
E-Mail: daniel.porep@zab-brandenburg.de



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Die Studie wurde durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft.

