

## Die Zwei-Klassen-Gesellschaft

14.10.2019

*DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung 2019  
Auswertung auf Basis des Adult Education Survey Trendberichts*

*Matthias Anbuhl*

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Bildungspolitik und Bildungsarbeit

**Matthias Anbuhl**  
Abteilungsleiter

[matthias.anbuhl@dgb.de](mailto:matthias.anbuhl@dgb.de)

Telefon: 030 24060-297  
Telefax: 030 24060-410  
Mobil: 0151 16730271

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

## Die Zwei-Klassen-Gesellschaft

DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung 2019  
Matthias Anbuhl

### 1. Einleitung

Es ist längst gesellschaftlicher Konsens: Der rasante technologische Wandel, die zunehmend geringere Halbwertszeit von Wissen, der drohende Fachkräftengpass in einigen Branchen und Regionen – all diese Entwicklungen machen eine kontinuierliche Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer notwendig. Dieser Konsens ist eingeflossen in verschiedene politische Bekundungen und Zielvereinbarungen:

- Bereits im Jahr 2003 hat der Rat der Europäischen Union (EU) vereinbart, dass bis zum Jahr 2010 jährlich 12,5 Prozent der Menschen im Alter von 25 bis 64 Jahren an Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen sollen. Dieses Ziel wurde nicht erreicht. Dennoch hat die EU diese Benchmark für 2020 auf 15 Prozent erhöht.<sup>1</sup>
- Beim Dresdner Bildungsgipfel im Jahr 2008 haben sich die Ministerpräsidenten der Länder und die Bundeskanzlerin darauf geeinigt, dass die Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2015 bei 50 Prozent liegen soll.<sup>2</sup>
- In verschiedenen Koalitionsverträgen haben wechselnde Regierungsparteien versprochen, die Weiterbildung zur „vierten Säule“ des Bildungssystems auszubauen.

Im Kern formulieren diese Vereinbarungen vor allem pauschale quantitative Ziele. Anspruchsvolle Vorgaben zum Abbau sozialer Disparitäten beim Zugang zur Weiterbildung, zur Qualität der Angebote, zu den Arbeitsbedingungen in der Weiterbildungsbranche und zur Struktur des Weiterbildungsmarktes fehlen hingegen völlig.

Diese Expertise möchte ein aktuelles Bild des Weiterbildungssystems in Deutschland anhand folgender Daten zeichnen:

- Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland
- Soziale Disparitäten beim Zugang zur Weiterbildung (nach Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus, Qualifikationsniveau etc.)
- Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung
- Nutzen der Weiterbildungsmaßnahmen.

---

<sup>1</sup> Vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Wiesbaden 2013, S. 106.

<sup>2</sup> Vgl. Bundesregierung und die Regierungschefs der Länder: Aufstieg durch Bildung. Die Qualifizierungsinitiative für Deutschland, Beschluss beim Dresdner Bildungsgipfel, 22. Oktober 2008, S. 14.

Auf Grundlage dieser Analyse sollen Empfehlungen an die künftige Bundesregierung zur Entwicklung einer Strategie des lebenslangen Lernens erarbeitet werden.

## 2. Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland

Der Bedarf an Weiterbildung wird zunehmen. „Die fortschreitende Digitalisierung ... wird nicht allein mit beschleunigtem Wissensverschleiß, sondern auch mit einer Veränderung von Arbeits- und Kommunikationsformen verbunden, die dem Einzelnen neue Kompetenzen im beruflichen und privaten Alltag abverlangt.<sup>3</sup> Die Europäische Union sowie die Bundesregierung und die Ministerpräsidenten haben hierauf mit jeweils einem eigenen Abkommen reagiert. Beide wollen die Weiterbildungsbeteiligung signifikant erhöhen.

Der EU-Indikator ist definiert als Anteil der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, der in den letzten vier Wochen vor der Erhebung an Weiterbildung teilgenommen hat. Im Jahr 2010 sollte dieser Anteil bei 12,5 Prozent liegen, 2020 müsste er nach Vorgaben der EU auf 15 Prozent steigen. Die aktuellen Zahlen zeigen, dass dieser Wert sowohl im EU-Durchschnitt als auch von Deutschland im Jahr 2018 nicht erreicht wurde. So lag der Durchschnittswert der 28 Mitgliedsstaaten bei 11,1 Prozent und damit deutlich unter der anvisierten Zielmarke. Deutschland riss mit 8,3 Prozent die angestrebte Messlatte. Der deutsche Anteil lag somit nicht nur unterhalb der EU-Benchmark, sondern auch unter dem EU-Durchschnitt. Ein Blick auf die Verteilung nach Bundesländern zeigt deutlich, dass im Jahr 2018 nicht ein einziges Bundesland die angestrebte EU-Zielmarke für 2010 erreicht hat.

**Tabelle 1: Anteil der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren nach Bundesländern in Prozent (2018)**

Land	Beteiligung in Prozent
<b>EU-ZIEL 2020</b>	<b>15,0</b>
<b>EU-ZIEL 2010</b>	<b>12,5</b>
<b>EU-28</b>	<b>11,1</b>
Hamburg	10,7
Bremen	10,2
Berlin	10,0
Hessen	9,5
Baden-Württemberg	9,2
Sachsen	8,7
Thüringen	8,4
Rheinland-Pfalz	8,4
Schleswig-Holstein	8,4
<b>Deutschland</b>	<b>8,3</b>
Nordrhein-Westfalen	7,9
Saarland	7,9
Bayern	7,5

<sup>3</sup> Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungssystems im demografischen Wandel. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF, Bielefeld 2018, S. 174.

Land	Beteiligung in Prozent
Mecklenburg-Vorpommern	7,3
Sachsen-Anhalt	7,3
Niedersachsen	7,2
Brandenburg	6,3

Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich, Wiesbaden 2019

Eine positivere Tendenz zeigt der „Trendbericht Weiterbildungsverhalten 2018“<sup>4</sup>. Dieser im Auftrag der Bundesregierung erstellte Bericht wertet Daten auf der Basis einer Repräsentativerhebung mit 5.836 Befragten aus. Der Bericht misst den Anteil der jungen Menschen im Alter von 18 bis 69 Jahren, die von Juli bis Anfang Dezember 2018 an Weiterbildung teilgenommen haben. Hierbei wird die formale und auch non-formale Weiterbildung erfasst. Dazu können neben Kursen oder Lehrgängen, kurzzeitige Bildungs- und Weiterbildungsveranstaltungen (z.B. Vorträge), Schulungen am Arbeitsplatz, aber auch Privatunterricht in der Freizeit (z.B. Fahrstunden, Nachhilfe oder eine Trainerausbildung im Sport) zählen. „Kurz gesagt: Je weiter der Definitionsrahmen für Weiterbildung, desto mehr beteiligen sich an Weiterbildungsmaßnahmen“.<sup>5</sup>

Charakteristisch für die betriebliche Weiterbildung in Unternehmen in Deutschland sind zudem, im Gegensatz zu den meisten anderen nord- und westeuropäischen Ländern, relativ kurze Anpassungsmaßnahmen. Darüber hinaus sind diese Anpassungsmaßnahmen teils gesetzlich vorgeschrieben. Gesetzlich oder anderweitig vorgeschriebene Veranstaltungen aus dem Bereich „Gesundheit und Arbeitsschutz“ machen ein Fünftel der gesamten Teilnahmestunden aus. Mit dieser Quote liegt Deutschland im Vergleich mit 11 nord- und westeuropäischen Ländern im oberen Bereich der Skala. Der Anteil der Weiterbildungsveranstaltungen, die dem Arbeitgeber also nicht vorgeschrieben sind, hat in Deutschland im internationalen Vergleich folglich einen relativ kleinen Anteil am gesamten Stundenvolumen. Dies zeigt, dass die Betriebe wenig Raum für innovative betriebliche Weiterbildung nutzen.<sup>6</sup>

Dennoch zeigt der Trendbericht einen erfreulichen Wert. Die Weiterbildungsbeteiligung stieg im Vergleich zu 2010 von 42 auf 54 Prozent.

<sup>4</sup> Die Befragung ist als nationale Erhebung eingebunden in das europäische Konzept des „Adult Education Survey“ (AES). Als nationales Vorhaben schließt der Trendbericht an das „Berichtssystem Weiterbildung“ an, das es bis 2007 gab. Anders als der Trendbericht hat das „Berichtssystem Weiterbildung“ aber auch strukturelle Fragen wie die Anbieterstruktur, die Bildungsfinanzierung oder das Bildungspersonal gründlich untersucht.

<sup>5</sup> Vgl. Kassebaum, Bernd: Wie steht es um die Weiterbildung in Deutschland? Kritische Wertung des „Trendberichts Weiterbildung“ der Bundesregierung, IG Metall, Frankfurt am Main 2013.

<sup>6</sup> Vgl. Moraal, Dick: Nationale Zusatzerhebung zur vierten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen (CVTS4-Zusatzerhebung – CVTS4-Z), Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2015.

**Tabelle 2: Anteil der an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Bevölkerung im Alter von 18 bis 64 Jahren in Prozent (1997-2018)**

Jahr	Beteiligung in Deutschland	West	Ost
1997	48,0	48,0	49,0
2000	43,0	43,0	43,0
2003	41,0	42,0	38,0
2007	43,0	43,0	44,0
2010	42,0	43,0	41,0
2012	49,0	48,0	53,0
2014	51,0	50,0	54,0
2016	50,0	49,0	51,0
2018	54,0	56,0	48,0

Quellen: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2018. Berlin/Bonn 2019, S. 13 ff.

Erstmals lag 2018 aber die Weiterbildungsbeteiligung in Ostdeutschland prägnant niedriger als in Westdeutschland.

### ***3. Soziale Disparitäten beim Zugang zur Weiterbildung***

Sowohl die Indikatoren der Europäischen Union als auch der Bundesregierung haben einen entscheidenden Mangel: Sie messen nur die schlichte quantitative Quote der Weiterbildungsbeteiligung. Der Ausbau der Qualität, eine höhere Effektivität oder auch der Abbau möglicher sozialer Disparitäten im Rahmen der Weiterbildung steht nicht auf der Agenda. Dabei hat der Nationale Bildungsbericht noch im Jahr 2012 festgestellt, „dass sich soziale Disparitäten vor allem in der betrieblichen Weiterbildung verfestigt zu haben scheinen“.<sup>7</sup> Und der Nationale Bildungsbericht 2018 konstatiert (allerdings auf Basis der Daten des AES-Trendberichts 2016): „Die traditionellen sozialen Disparitäten in der Weiterbildungsbeteiligung haben weiterhin bestand.“<sup>8</sup>

Auch der „Trendbericht Weiterbildung 2018“ bestätigt diese These. Die soziale Auslese, die leider ein Problem im gesamten Bildungssystem ist, setzt sich in der Weiterbildung fort.

#### **Erwerbsstatus**

Für die Beteiligung an Weiterbildung ist der Erwerbsstatus von zentraler Bedeutung. Erwerbstätige nehmen am häufigsten an Weiterbildung teil (59 %). Es folgen Personen in schulischer oder beruflicher Ausbildung (56 %). Die Teilnahmequote von Arbeitslosen (49 %) liegt noch immer deutlich niedriger, ist aber seit 2014 (32 %) signifikant gestiegen.

<sup>7</sup> Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF, Bielefeld 2012, S. 155.

<sup>8</sup> Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF, Bielefeld 2014, S. 174.

**Tabelle 3: Weiterbildungsbeteiligung nach Erwerbsstatus im Alter von 18 bis 64 Jahren in Prozent (2014-2018)**

Erwerbsstatus	Weiterbildung insgesamt			betriebliche Weiterbildung			Individuelle berufsbezogene Weiterbildung			nicht-berufsbezogene Weiterbildung		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Erwerbstätige	58	56	59	49	47	51	9	5	5	10	11	10
Arbeitslose	32	27	49	11	5	7	17	16	36	7	8	10
Personen in schulischer/beruflicher Bildung	54	42	56	17	15	17	14	11	13	31	21	34

Quellen: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2018, Berlin/Bonn 2019, S. 25

### **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 bei der betrieblichen Weiterbildung zwischen Führungskräften (70 %) sowie Un- und Angelernten (36 %).

**Tabelle 4: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach beruflicher Position, Angaben in Prozent (2018)**

Berufliche Position	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung
Führungskräfte	78	70
Fachkräfte	62	55
Un-/Angelernte	44	36

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2018, Berlin/Bonn 2019, S. 28

### **Unterschiede zwischen den Geschlechtern**

Männer beteiligten sich im Jahr 2018 häufiger (57 %) als Frauen (52 %) an Weiterbildung. Sie haben damit die Frauen bei der Weiterbildungsbeteiligung überholt und abgehängt. Im Jahr 2010 gab es kaum einen Unterschied zwischen Männern (49 %) und Frauen (50 %). Im Bereich der betrieblichen Weiterbildung fällt im Jahr 2018 der Abstand zwischen Männern (44 %) und Frauen (36 %) noch deutlicher aus.

**Tabelle 5: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach Geschlecht, Angaben in Prozent (2016-2018)**

Geschlecht	Weiterbildung insgesamt		Betriebliche Weiterbildung	
	2016	2018	2016	2018
Männer	49	57	39	44
Frauen	50	52	34	36
<b>Basis: Erwerbstätige</b>				
Männer	55	60	48	53
Frauen	58	58	46	48
<b>Basis: Vollzeit</b>				
Männer	56	60	49	54
Frauen	59	56	48	47

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2018, Berlin/Bonn 2019, S. 34

### Schulabschluss

Die sozialen Disparitäten im gesamten Bildungssystem spiegeln sich offenkundig in der Weiterbildung. Auch im Jahr 2018 steigt mit zunehmender schulischer Bildung die Teilnahmequote an Weiterbildungen. Dies betrifft die Weiterbildung insgesamt und die betriebliche Weiterbildung. So profitieren zum Beispiel immerhin 48 Prozent der Menschen mit hohem Berufsabschluss, aber nur 30 Prozent der Menschen mit niedrigem<sup>9</sup> Schulabschluss von betrieblicher Weiterbildung.

**Tabelle 6: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach höchstem Schulabschluss, Angaben in Prozent (2018)**

Schulabschluss	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung
Niedrig	39	30
Mittel	51	42
Hoch	69	48

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2018, Berlin/Bonn 2019, S. 31

### 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\*innen/Fachschüler\*innen sich häufiger betrieblich weiterbilden als Menschen mit einem Hochschulabschluss und mit 59 Prozent eine mehr als dreimal höhere Quote als die Menschen ohne Berufsabschluss (17 %) vorweisen.

<sup>9</sup> Die jeweils höchsten Schulabschlüsse wurden im AES 2018 auf Personenebene wie folgt zusammengefasst: niedrig = höchstens Hauptschulabschluss, mittel = mittlerer Schulabschluss sowie hoch = Fachabitur oder darüber.

**Tabelle 7: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach höchstem beruflichem Abschluss, Angaben in Prozent (2018)**

Beruflicher Abschluss	Weiterbildung insgesamt	Betriebliche Weiterbildung
Kein Berufsabschluss	44	17
Ausbildung /Berufsfachschule	48	40
Meister/Fachschule	69	59
Hochschule	71	52

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2018, Berlin/Bonn 2019, S. 31

### 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 54. Lebensjahr die Weiterbildungsquote deutlich abnimmt.

**Tabelle 8: Weiterbildungsbeteiligung unter Erwerbstätigen nach Altersgruppen, Angaben in Prozent (2018)**

Altersgruppen	Weiterbildung insgesamt
18-24	55
25-34	58
35-44	59
45-54	55
55-64	47

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2018, Berlin/Bonn 2019, S. 37

## **4. Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung**

Der „Trendbericht Weiterbildung“ gliedert das Weiterbildungssystem in drei Segmente: betriebliche Weiterbildung, individuelle berufsbezogene Weiterbildung sowie nicht berufsbezogene Weiterbildung.<sup>10</sup> Ein Blick auf die Entwicklung dieser Segmente seit dem Jahr 2014 zeigt, dass der deutlichste Zuwachs in der betrieblichen Weiterbildung zu verzeichnen ist, während die anderen Bereiche nahezu stagnieren bzw. rückläufig sind.

**Tabelle 9: Weiterbildungsbeteiligung nach Segmenten, Angaben in Prozent (2014-2018)**

Segment	2014	2016	2018
Betriebliche Weiterbildung	37	36	40
individuelle berufsbezogene Weiterbildung	9	7	7
nicht-berufsbezogene Weiterbildung	12	13	13
Weiterbildung insgesamt	51	50	54

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2018, Berlin/Bonn 2019, S. 22

<sup>10</sup> Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2018, Berlin/Bonn 2019, S. 18



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 2018 die Spanne zwischen der Weiterbildungsquote in Kleinstbetrieben (48 %) und Großbetrieben (62 %) hoch.

**Tabelle 10: Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung von abhängig Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Prozent (2018)**

Betriebsgröße	Beteiligung
1 bis 9 Beschäftigte	48
10 bis 19 Beschäftigte	49
20 bis 49 Beschäftigte	46
50 bis 249 Beschäftigte	58
250 bis 999 Beschäftigte	61
1.000 und mehr Beschäftigte	62

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2018, Berlin/Bonn 2019, S. 29

## 5. Nutzen der Weiterbildung

Im „Trendbericht Weiterbildung“ wird der Nutzen der Weiterbildungsmaßnahmen sehr positiv bewertet. So sagte die große Mehrheit der Befragten, sie haben die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten sehr viel (48 %) oder recht viel (38 %) nutzen können. Nur wenige Menschen sehen hingegen eher wenig (14 %) oder gar keinen Nutzen (4 %) <sup>11</sup>. Dabei ist jedoch zu beachten, dass diese Befragung nur das subjektive Befinden erfasst. Ob die Weiterbildungsmaßnahme tatsächlich zu einem beruflichen Aufstieg bzw. einer besseren Bezahlung geführt hat, wurde nicht gefragt. <sup>12</sup>

So kommt der Nationale 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. <sup>13</sup>

## 6. 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. Zudem ist im Bereich der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland der Anteil an gesetzlich oder anderweitig vorgeschriebenen

<sup>11</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES Trendbericht 2018, Berlin/Bonn 2019, S. 50.

<sup>12</sup> Vgl. Kassebaum, Bernd: Wie steht es um die Weiterbildung in Deutschland? Kritische Wertung des „Trendberichts Weiterbildung“ der Bundesregierung, IG Metall, Frankfurt am Main 2013.

<sup>13</sup> Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF, Bielefeld 2012, S. 152.

Weiterbildungen besonders hoch. Somit nutzen die Betriebe wenig „Spielraum“ für innovative, betriebliche Weiterbildungsstrategien.

Dennoch bleibt festzuhalten, dass Deutschland das Ziel der EU für das Jahr 2010 bereits deutlich verfehlt hat, 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 2018 nicht erreicht wurde. So lag der Durchschnittswert der 28 Mitgliedsstaaten bei 8,9 Prozent und damit deutlich unter der anvisierten Zielmarke. Auch Deutschland riss mit 7,9 Prozent die angestrebte Messlatte. Der deutsche Anteil lag damit nicht nur unterhalb der EU-Benchmark, sondern auch unter dem EU-Durchschnitt. Dies gilt übrigens auch für sämtliche Bundesländer.

Die Vorgaben des Dresdner Bildungsgipfels wurden hingegen – wenn auch nur knapp – erreicht. Insgesamt ist eine signifikante Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung (von 42 % auf 54 % in 2018) zu verzeichnen. Hier liegt allerdings der Osten (46 %) signifikant hinter dem Westen Deutschlands (54 %).

Bei der Betrachtung der Zielvorgaben von EU und Dresdner Bildungsgipfel ist darauf zu achten, dass andere Indikatoren genutzt wurden (siehe Kapitel 2).

Ein Blick auf den „Trendbericht Weiterbildung“ der Bundesregierung zeigt aber weiterhin eine starke soziale Spaltung im Weiterbildungssystem. Auch bei der Weiterbildung gilt das Prinzip: Wer hat, dem wird gegeben. Wer geringfügig beschäftigt ist, keinen guten Schulabschluss oder keinen Berufsabschluss 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:

**Schulabschluss:** Junge Menschen mit maximal einem Hauptschulabschluss (39 %) nehmen deutlich seltener an Weiterbildung teil, als die Erwerbstätigen mit hohem Schulabschluss (69 %).

**Berufsabschluss:** Grundsätzlich gilt auch hier: Je höher der berufliche Abschluss, desto eher profitieren die Beschäftigten von Weiterbildung. Von den Menschen ohne Berufsabschluss haben sich 44 Prozent weitergebildet, bei den Menschen mit Hochschulabschluss waren es 71 Prozent.

**An- und Ungelernte:** Führungskräfte (78 %) haben eine deutlich höhere Chance, als An- und Ungelernte (44 %), an Weiterbildung teilzunehmen.

**Erwerbsstatus:** Arbeitslose (49 %) nehmen seltener an Weiterbildung teil als Erwerbstätige (59 %).

**Ältere:** Auch hier gilt: Je älter die Menschen sind, desto geringer ist die Beteiligung an Weiterbildung. Nahmen im Alter von 25 bis 34 Jahren 2018 noch 58 Prozent an Weiterbildung teil, sind es bei den 55- bis 64-Jährigen noch 47 Prozent.

**Frauen:** Männer beteiligten sich im Jahr 2018 häufiger (57 %) als Frauen (52 %) an Weiterbildung. Vor allem im Bereich der betrieblichen Weiterbildung fällt der Abstand zwischen Männern (44 %) und Frauen (36 %) deutlich aus.



**Betriebsgröße:** Mit zunehmender Betriebsgröße steigen auch die Teilnahmequoten an Weiterbildung. Hierbei war im Jahr 2018 die Spanne zwischen der Weiterbildungsquote in Kleinstbetrieben (48 %) und Großbetrieben (62 %) auffallend 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 erschweren den Zugang zur Weiterbildung für diese abgehängten Menschen.

Der grundlegende Wandel von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft führt zu massiven Umstrukturierungen von Produktionsprozessen und Beschäftigung. Zentral ist es in diesem Prozess deshalb, **allen** Menschen die Teilhabe an guter Erwerbsarbeit und zur persönlichen Entwicklung zu eröffnen bzw. zu bewahren. Hierzu sind verschiedene Aktivitäten und die Beteiligung mehrerer Akteure nötig. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen eine zukunftsorientierte Qualifizierungs- und Weiterbildungspolitik dabei als einen wichtigen Schlüssel zur Teilhabe an Guter Arbeit<sup>14</sup>.

Hieraus lassen sich unter anderem folgende Maßnahmen ableiten:

- **Bessere Rechte für Betriebsräte: Einführung eines generellen Initiativ- und Mitbestimmungsrechts bei Personalplanung, Beschäftigungssicherung und Qualifizierung:** Zur Stärkung von Weiterbildung im Betrieb ist Mitbestimmung zentral. Wer von Beschäftigungssicherung redet, muss auch die Frage der Qualifikation der Beschäftigten mit einbeziehen. Damit kann auch sichergestellt werden, dass die gesamte Belegschaft von betrieblicher Weiterbildung profitiert.
- **Implementierung betrieblicher Weiterbildungsmentoren:** Im Betrieb müssen Kompetenzen der Berufsberatung und der beruflichen Begleitung aus- und vielerorts neu aufgebaut werden. Daher sollten auf der Seite der Betriebs- und Personalräte und Vertrauensleute, Kolleginnen und Kollegen zu betrieblichen Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren weitergebildet werden. Sie sollen vor allem bildungsferne und geringqualifizierte Beschäftigte besser als bisher für Qualifizierung erreichen. Durch persönliche Ansprache und individuelle Begleitung können so Ängste und Vorbehalte abgebaut werden. Grundlage dafür ist Vertrauen. Auf betrieblicher Ebene kann das durch gewerkschaftliche Vertrauensleute organisiert werden, sie sind nah dran und kompetent. Und sie genießen das Vertrauen der Beschäftigten. Betriebliche Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren sind besonders gut geeignet für die Ansprache von Bildungsbenachteiligten und sollten von daher staatlich gefördert werden.
- **Fortführung der ESF-Sozialpartnerrichtlinie** Das Programm „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ des Europäischen Sozialfonds soll auch in der neuen Förderperiode 2021-2027 weitergeführt werden. Es ist das einzige ESF-Programm, das die aktive Einbindung der Sozialpartner bei der Entwicklung und Umsetzung von innovativen Ansätzen in der betrieblichen Weiterbildung ermöglicht. Zur Unterstützung

---

<sup>14</sup> Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund: 10-Punkte-Plan zur Nationalen Weiterbildungsstrategie für mehr Investitionen in eine solidarische Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt, Berlin 2019. S.1.



von kleinen und mittleren Unternehmen eigene Strukturen zur Weiterbildungsförderung aufzubauen und weiterzuentwickeln, könnte die ESF-Sozialpartnerrichtlinie hier einen wesentlichen Beitrag leisten.

- **Einführung eines Transformationskurzarbeitergeldes:** Die Einführung eines Transformationskurzarbeitergeldes soll Beschäftigte und Betriebe bei der Bewältigung des Strukturwandels unterstützen. Es ist zu erwarten, dass es in einer Reihe von Betrieben grundlegende betriebliche Umbauprozesse, verbunden mit Produktionseinbrüchen, geben wird. Hier gilt es an das bewährte Instrument der Kurzarbeit anzuknüpfen und eine zur Flankierung des Wandels adäquate Variante zu entwickeln und diese mit Qualifizierung zu verbinden. Darauf zielt das Transformationskurzarbeitergeld: Es schafft die Möglichkeit, Kurzarbeit und Qualifizierung bei Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses und der Chance auf eine Weiterbeschäftigung nach dem Umbau zu verknüpfen. Zudem würde durch ein gemeinsames Handeln der Betriebsparteien ein kollektiver Rahmen gestärkt und die Bundesagentur für Arbeit in den Prozess einbezogen werden.
- Zudem muss das **Nachholen eines Berufsabschlusses** gefördert werden.

*Berlin, 14. Oktober 2019*

*Matthias Anbuhl*

*Leiter der Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit beim DGB-Bundesvorstand*

## **Literatur**

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungssystems im demografischen Wandel. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld 2018.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld 2016.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf. Vorgelegt im Auftrag der KMK und des BMBF. Bielefeld 2012.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 Infor-mationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Gefördert vom BMBF. Bonn 2019.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2018): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018 Infor-mationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Gefördert vom BMBF. Bonn 2018.

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 Infor-mationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Gefördert vom BMBF. Bonn 2013.

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Aufstieg durch Bildung – Bilanz und Perspektiven für Deutschland. Berlin/Bonn 2013,

(Hrsg.) (2008): Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung für eine Strategie zur Gestaltung des Lernens im Lebenslauf. Bonn/Berlin 2008.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland – AES 2018 Trendbericht. Berlin/Bonn 2019.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutsch-land – AES 2016 Trendbericht. Berlin/Bonn 2017.

Bundesregierung und die Regierungschefs der Länder: Aufstieg durch Bildung. Die Qualifizierungs-initiative für Deutschland, Beschluss beim Dresdner Bildungsgipfel, 22. Oktober 2008.

CDU, CSU und SPD: Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, Berlin 2018.

Deutscher Gewerkschaftsbund: 10-Punkte-Plan zur Nationalen Weiterbildungsstrategie für mehr Investitionen in eine solidarische Gestaltung des Wandels der Arbeitswelt. Berlin 2019.

Kassebaum, Bernd: Wie steht es um die Weiterbildung in Deutschland? Kritische Wertung des „Trendberichts Weiterbildung“ der Bundesregierung. IG Metall. Frankfurt am Main 2013.



Moraal, Dick: Nationale Zusatzerhebung zur vierten europäischen Weiterbildungserhebung in Unternehmen (CVTS4-Zusatzerhebung – CVTS4-Z). Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2015.

Organisation für wissenschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Hrsg.): Bildung auf einen Blick 2019. OECD-Indikatoren. Paris 2019.

Statistische Ämter der Länder und des Bundes: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich. Wiesbaden 2019.

Statistische Ämter der Länder und des Bundes: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich. Wiesbaden 2018.

Statistische Ämter der Länder und des Bundes: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich. Wiesbaden 2013.