

# Betriebliche Weiterbildung in Europa: Deutschland im oberen Mittelfeld

**MARION THIELE**

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich  
»Ökonomie der Berufsbildung« im BIBB

**GU DRUN SCHÖNFELD**

Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Ökonomie  
der Berufsbildung« im BIBB

**Die Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen steht weit oben auf der politischen Agenda der Europäischen Union und ist u. a. im gemeinsamen Arbeitsprogramm »Allgemeine und berufliche Bildung« (ET 2020) verankert. Als quantitativ größter Weiterbildungsbereich spielt die betriebliche Weiterbildung eine wichtige Rolle bei der Verwirklichung der ET-2020-Ziele. Über die Teilnahmequoten der Erwerbstätigen an betrieblicher Weiterbildung in Europa informiert der Beitrag anhand der Daten des Adult Education Survey (AES) 2016.**

## Betriebliche Weiterbildung im AES

Im AES geben die Befragten Auskunft über ihre non-formalen Lernaktivitäten der letzten zwölf Monate. Sie gelten als Teilnehmende an betrieblicher Weiterbildung, sofern mindestens eine der genannten Lernaktivitäten berufliche Bezüge aufweist und sie zugleich ganz oder überwiegend in der bezahlten Arbeitszeit bzw. einer bezahlten Freistellung stattfindet und/oder der Arbeitgeber ganz oder teilweise direkte Kosten wie Teilnahme- oder Prüfungsgebühren oder Kosten für Bücher und Lernmaterialien übernimmt. Schulungen am Arbeitsplatz werden immer als betriebliche Weiterbildung eingestuft (vgl. EUROSTAT 2017).<sup>1</sup>

## Große Unterschiede bei der Weiterbildungsteilnahme in Europa

Die Teilnahmequoten der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren variieren im Jahr 2016 zwischen den Ländern erheblich (vgl. Abb.). So stehen die Niederlande mit einer Teilnahmequote von 62 Prozent an der Spitze, in Rumänien nahm hingegen nur etwa jede/-r zwanzigste Erwerbstätige an betrieblicher Weiterbildung teil. In sechs Ländern aus dem Norden und der Mitte Europas beteiligte sich mindestens die Hälfte der Erwerbstätigen (in der Abb.

### Adult Education Survey (AES)

Der AES wurde 2016 zum zweiten Mal nach 2011 als für die EU-Staaten verpflichtende Erhebung durchgeführt. EU-Verordnungen legen den Standardfragebogen und die Leitlinien der Methodik fest, um so die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zwischen den Ländern zu sichern.

Die Länderauswertungen basieren jeweils auf einer repräsentativen Stichprobe der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung.<sup>2</sup> Abgefragt wurden formale, non-formale und informelle Lernaktivitäten (zur Abgrenzung vgl. EUROSTAT 2006) der letzten zwölf Monate. Neben soziodemografischen Daten wurden z. B. auch Themen und der Zeitaufwand der Lernaktivitäten erhoben.

Am AES 2016 beteiligten sich 34 Länder, neben den EU-Mitgliedstaaten Bosnien-Herzegowina, Mazedonien, Norwegen, die Schweiz, Serbien und die Türkei. Die Datenvergleichbarkeit wurde anhand der bis April 2018 vorliegenden nationalen Qualitätsberichte geprüft, sieben Berichte fehlten. Größere Abweichungen von dem durch die EU vorgegebenen Konzept wurden nicht festgestellt. Die Ergebnisse sind in der Eurostat-Datenbank (<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>) abrufbar. Insgesamt wurden mehr als 150.000 Personen befragt, in Deutschland 6.229 (zu den deutschen Ergebnissen vgl. BILGER u. a. 2017).

dunkelorange). Deutschland liegt mit einer Teilnahmequote von 48 Prozent im oberen Bereich des breiten Mittelfelds von insgesamt 14 Ländern mit Teilnahmequoten zwischen 40 und 49 Prozent (hellorange). In dieser Gruppe befinden sich Länder aus allen Teilen Europas, geografische Schwerpunkte sind nicht erkennbar. In den beiden oberen Gruppen stellen die Betriebe einem erheblichen Teil ihrer Beschäftigten Ressourcen (durch Zeit oder Geld) für Weiterbildung zur Verfügung. Die reine Teilnahmequote lässt allerdings keine Rückschlüsse auf die Intensität der Weiterbildung oder den Nutzen für den Betrieb bzw. die Beschäftigten zu.

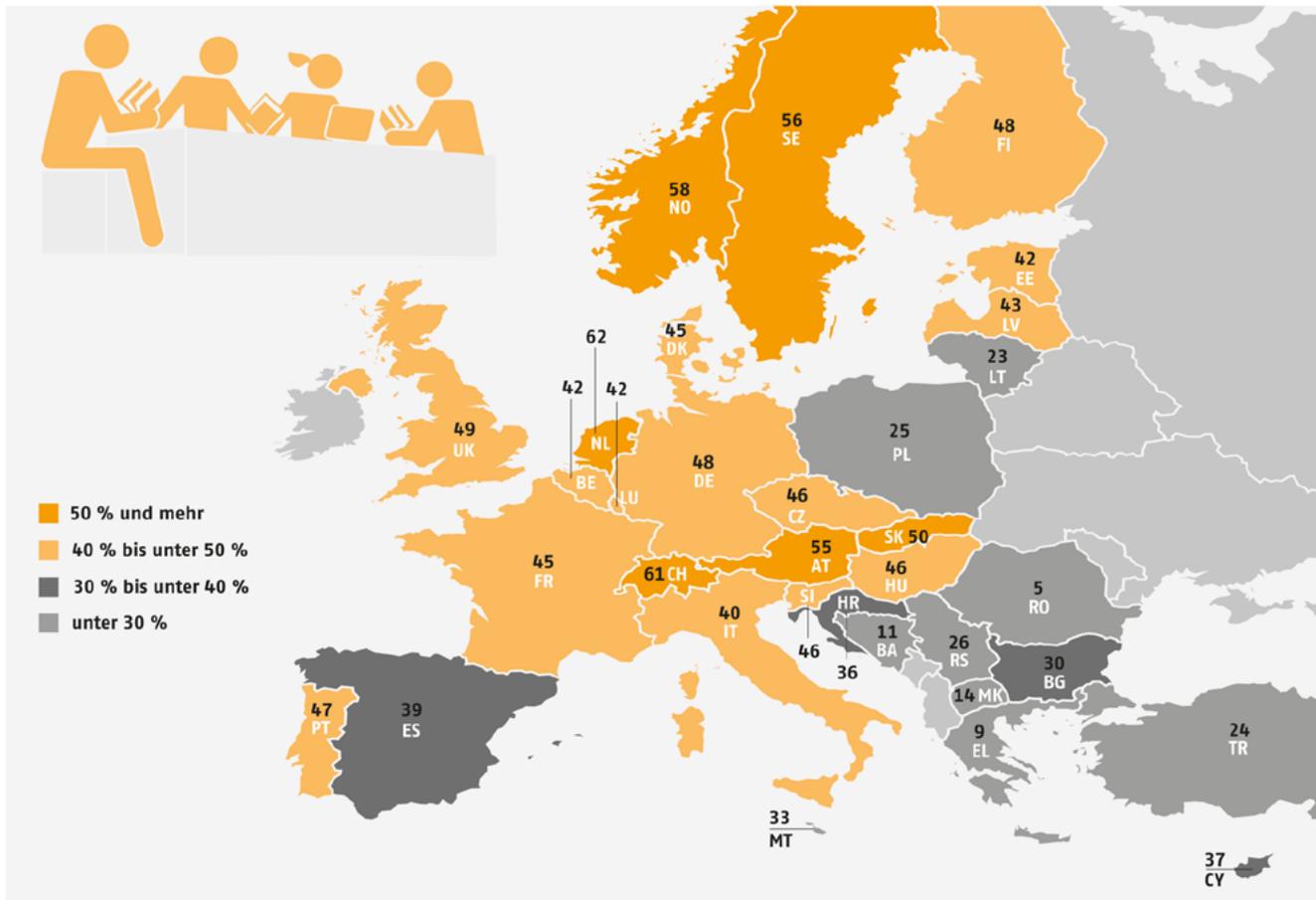
In den beiden unteren Gruppen (in der Abb. dunkel- und hellgrau) liegen die Teilnahmequoten zwischen 30 und 39 Prozent (5 Länder) bzw. unter 30 Prozent (8 Länder). Unter ihnen befinden sich ausschließlich Länder aus Süd-

<sup>1</sup> In der nationalen Berichterstattung in Deutschland wird eine geringfügig andere Definition verwendet. Die Abweichungen bei der hier betrachteten Teilnahmequote der 25- bis 64-jährigen Erwerbstätigen sind minimal.

<sup>2</sup> In einzelnen Ländern, u. a. in Deutschland, wurden auch die 18- bis 24-Jährigen bzw. die 65-Jährigen und Älteren befragt. EUROSTAT veröffentlicht jedoch nur Ergebnisse für die 25- bis 64-Jährigen.

Abbildung

Beteiligung der Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren an betrieblicher Weiterbildung (in Prozent, 2016)



Quelle: Eurostat, AES 2016 (Abrufdatum 25.04.2018; zu diesem Zeitpunkt lagen noch keine Ergebnisse aus Irland vor; die Daten des Vereinigten Königreichs beziehen sich nur auf England); Länderkürzel nach ISO 3166.

und Osteuropa, auch einige EU-Beitrittskandidaten. In diesen Ländern haben Beschäftigte nur geringe Chancen, ihre Beschäftigungsfähigkeit durch betriebliche Weiterbildung zu sichern. Hier könnte die Initiierung von nationalen oder europäischen Förderprogrammen sinnvoll sein, auch um die Wettbewerbsfähigkeit dieser Länder insgesamt zu stärken.

Fragt man nach den Gründen für die große Bandbreite der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung in Europa, ist – neben den verschiedenen Bildungssystemen – z. B. auf Unterschiede in der gesellschaftlichen Verankerung des lebenslangen Lernens, der staatlichen Förderung oder der Struktur der Bildungslandschaft hinzuweisen.

### Zugangschancen für verschiedene Beschäftigten- gruppen

In Deutschland hat fast die Hälfte der Erwerbstätigen an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen. Nationale Auswertungen (vgl. SCHÖNFELD/BEHRINGER 2017) zeigen jedoch, dass sich die Zugangschancen verschiedener Be-

schäftigtengruppen unterscheiden. So weisen z. B. Geringqualifizierte, Personen mit Migrationshintergrund oder Beschäftigte in kleineren Betrieben unterdurchschnittliche Teilnahmequoten auf. Analysen, die Zugangschancen benachteiligter Gruppen und Einflussfaktoren international vergleichen, könnten wichtige Erkenntnisse liefern, in welchen Ländern und unter welchen Bedingungen es besser gelingt, diesen Beschäftigten den Zugang zu betrieblicher Weiterbildung zu ermöglichen. ◀

#### Literatur

BILGER, F. u. a. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017

EUROSTAT (Hrsg.): Classification of learning activities – Manual. Luxemburg 2006

EUROSTAT: Specifications of online tables for AES. Version: 25.10.2017. Luxemburg 2017

SCHÖNFELD, G.; BEHRINGER, F.: Betriebliche Weiterbildung. In: BILGER, F. u. a. (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017, S. 56–73