
Demografischer Wandel und Weiterbildung – Veränderung der Weiterbildungsteilnahme von Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven aus Anbietersicht

Abstract

Vor dem Hintergrund des prognostizierten und vieldiskutierten Fachkräftemangels ist in den vergangenen Jahren ein zunehmendes Bewusstsein für das Erfordernis zu beobachten, stärker Personengruppen in Weiterbildung einzubeziehen, bei denen ungenutzte Potentiale zur Höherqualifizierung sowie zur Ausweitung der Erwerbstätigkeit vorhanden sind. Ziel ist es, mit der Weiterqualifizierung der sogenannten Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven – hierunter werden Ältere, Geringqualifizierte, Migrantinnen und Migranten, Frauen sowie Erwerbslose gezählt – bei rückläufigen Zahlen junger Absolventen des Ausbildungssystems einen Beitrag zur Versorgung der Wirtschaft mit Fachkräften zu leisten. Der Beitrag untersucht, inwieweit sich aus Sicht von am Markt agierenden Weiterbildungsanbietern bereits in den vergangenen Jahren die Weiterbildungsteilnahme dieser Personengruppen verändert hat. Um den regional unterschiedlichen demografischen Verlauf und damit verbundene regionale Unterschiede in der Fachkräfteversorgung zu berücksichtigen, werden die Ergebnisse für Anbieter in Regionen mit Bevölkerungsabnahme sowie Anbieter in Regionen mit Bevölkerungswachstum differenziert dargestellt. Eine zweite Differenzierung wird nach den Hauptfinanzierungsquellen Betriebe und Arbeitsagenturen vorgenommen, um Unterschiede zwischen privaten und öffentlichen Investitionen in die Qualifizierung der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven zu identifizieren. Ergänzend hierzu werden Ergebnisse präsentiert, die darlegen, inwieweit sich Weiterbildungseinrichtungen mit ihrem Angebot auf den demografischen Wandel einstellen. Alle Analysen erfolgen mit Daten der **wbmonitor** Umfrage 2011 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE), der größten regelmäßig in Deutschland durchgeführten Anbieterbefragung.

1 Kompensation des rückläufigen Arbeitskräfteangebots durch Weiterbildung der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven?

Der demografische Wandel ist einer der Megatrends unserer Zeit und hat zur Folge, dass in Deutschland zukünftig weniger Menschen leben werden bei einem gleichzeitigen Anstieg des Anteils Älterer an der Gesamtbevölkerung (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2009). Gegenüber der bis ca. 2030 steigenden Zahl Älterer ist die Anzahl der unter 65-Jährigen rückläufig. Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen des BIBB und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die bis 2030 reichen, kommen zu dem Ergebnis, dass sowohl die Anzahl der Erwerbstätigen (d.h. Personen, die einer auf wirtschaftlichen Erwerb ausgerichteten Tätigkeit nachgehen), die Anzahl der Erwerbspersonen (= Erwerbstätige + aktiv Arbeitssuchende), als auch das Erwerbspersonenpotential (= Erwerbspersonen + stille Reserve) sinken werden (vgl. HELMRICH et al. 2012, 3). Bundesweit betrachtet wer-

den sich das Arbeitskräfteangebot und der Arbeitskräftebedarf immer stärker annähern. Dieser prognostizierte Ausgleich auf Gesamtebene lässt branchenspezifische und regionale Unterschiede jedoch außer Acht. Bilanzierungen nach Berufshauptfeldern zeigen, dass es insbesondere in der Gastronomie, im Reinigungsgewerbe sowie bei Gesundheits- und Sozialberufen zu Fachkräfteengpässen kommen wird (vgl. ebd., 9).

In der Veränderung des Erwerbspersonenpotentials bestehen deutliche Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern. Nach Berechnungen des ifo Instituts für Wirtschaftsforschung wird der Rückgang des Erwerbspersonenpotentials in den neuen Bundesländern bereits zwischen 2011 und 2015 rund fünf Prozent betragen und sich bis 2030 auf ca. neun Prozent verstärken, wohingegen in den alten Ländern erst nach 2020 ein starker Negativtrend einsetzen wird, wenn hier die geburtenstarken Jahrgänge das Rentenalter erreichen (vgl. ARENT/NAGL 2010, 41). Hauptursächlich für diese vorgezogene Entwicklung in den neuen Bundesländern sind die derzeit stark rückläufigen Schulabsolventenzahlen, bedingt durch die sehr niedrigen Geburtenzahlen in den unsicheren Nachwendejahren. Aber nicht nur die neuen Bundesländer haben mit den Folgen einer negativen Bevölkerungsentwicklung zu kämpfen. Auch strukturschwächere Regionen in Westdeutschland sind vom Bevölkerungsrückgang betroffen, da hier insbesondere junge Personen zum Ausbildungsbeginn oder an der Schwelle zum Berufseinstieg abwandern.

Aufgrund des Rückgangs des Erwerbspersonenpotentials und der abnehmenden Zahl junger Absolventen des Bildungssystems ist davon auszugehen, dass der Qualifikationsbedarf zukünftig stärker durch Qualifizierung im Lebensverlauf gedeckt werden muss. Bezuglich der Qualifikationsbedarfsdeckung rücken insbesondere Personengruppen mit ungenutztem Arbeitskräftepotential in den Fokus. Neben Personen der stillen Reserve beinhaltet dies Erwerbslose und Unterbeschäftigte (vgl. RENGERS 2012, 301). Besonders bei Älteren, Geringqualifizierten, Frauen sowie bei Migranten bestehen Potentiale etwa zur Qualifizierung für höherwertige Aufgaben, zur generellen Aktivierung für den Arbeitsmarkt oder zur Ausweitung der Arbeitszeiten. Im Folgenden werden diese Personengruppen als Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven bezeichnet.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird es unausweichlich werden, die Beschäftigungsfähigkeit der steigenden Anzahl **Älterer** zu erhalten bzw. deren Qualifikationen an die aktuellen Bedarfe anzupassen. Bedingt durch die Arbeitsmarktreformen sowie die Eindämmung der noch vor einigen Jahren gängigen betrieblichen Frühverrentungspraxis ist die Erwerbsbeteiligung Älterer in den vergangenen Jahren bereits deutlich angestiegen (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2011).

Geringqualifizierte sind eine klassische Qualifikationsreserve hinsichtlich des nachholenden Erwerbs von allgemeinbildenden und beruflichen Abschlüssen. Weiterbildung kann dazu beitragen, deren Vermittlung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, sie für höherwertige Tätigkeiten zu qualifizieren und häufig diskontinuierlich verlaufende Erwerbsbiografien zu stabilisieren (vgl. GIESEKE/HEISIG 2010, 4).

Frauen zählen insofern zu den Arbeitsmarktreserven, als dass Potentiale zur Ausweitung der Erwerbstätigkeit bestehen. Zwar ist die Erwerbsquote von Frauen bis 2010 auf 70% angestiegen, sie liegt jedoch nach wie vor deutlich unter denjenigen der Männer (80%), und Teilzeitarbeit ist bei den Frauen mit 46% weit verbreitet (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2012). Wenngleich Frauen hinsichtlich der formalen Bildungsabschlüsse mit den Männern gleichgezogen haben und somit als Hauptgewinner der Bildungsexpansion anzusehen sind, dämpfen traditionelle Rollenmuster bei der Familiengründung die betriebliche Ausschöpfung ihrer Bildungsressourcen.

Migranten sind in der Diskussion um die Deckung des Fachkräftebedarfs eine zentrale Stellgröße. Zum einen ist unterwertige Beschäftigung aufgrund einer fehlenden Anerkennung der häufig im Ausland erworbenen Berufs- und Bildungsabschlüsse weit verbreitet. Um dem zu begegnen, hat die Bundesregierung das neue Anerkennungsgesetz erlassen. Zum anderen verfügen Personen mit Migrationshintergrund wesentlich häufiger als Personen ohne Migrationshintergrund über keinen beruflichen Bildungsabschluss (vgl. AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG 2012, 43). Qualifizierungspotentiale liegen vor allem im Abbau von Sprachbarrieren und im Erwerb von auf dem deutschen Arbeitsmarkt anerkannten Zertifikaten bzw. erforderlichen Zusatzqualifikationen.

Bei **Arbeitslosen** sollen, in Anbindung an den regionalen und lokalen Qualifikationsbedarf, Weiterbildungsmaßnahmen, Umschulungen oder Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation die Reintegration in den Arbeitsmarkt erleichtern bzw. unterstützen.

Ein Indikator dafür, dass die bestmögliche Ausschöpfung der Qualifikationspotentiale der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven zur Sicherung des Fachkräftebedarfs bereits auf der politischen Agenda steht, sind Förderprogramme im Bereich der beruflichen Weiterbildung für diese Zielgruppen. In den vergangenen Jahren wurden sowohl vom Bund als auch von den Ländern zahlreiche Programme ins Leben gerufen, die auf Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven abzielen (vgl. KOSCHECK et al. 2011). Tab. 1 führt die zentralen Bundesprogramme auf. Bemerkenswert ist insbesondere die jüngste Ankündigung der Bundesagentur für Arbeit (BA), mit dem Programm „Zweite Chance“ in den kommenden drei Jahren 100.000 Ungelernten zwischen 25 und 35 Jahren den nachholenden Erwerb eines betrieblichen Berufsabschlusses zu ermöglichen (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2013). Presseberichten zufolge ist als Anreiz sogar eine Prämienzahlung bei bestandener Abschlussprüfung vorgesehen.

Tabelle 1: Bundesweite Förderprogramme zur beruflichen Weiterbildung für Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven (Quelle: Eigene Darstellung)

Zielgruppe	Programm	Ressort
Ältere Beschäftigte	Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)	Bundesagentur für Arbeit
Geringqualifizierte Beschäftigte	Bildungsprämie	Bundesministerium für Bildung und Forschung
	WeGebAU	Bundesagentur für Arbeit
Geringqualifizierte Arbeitslose	Zweite Chance	Bundesagentur für Arbeit
	Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB III/II	Bundesagentur für Arbeit
Frauen	Perspektive Wiedereinstieg	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen, Jugend; Bundesagentur für Arbeit
Migranten	Berufsbezogene Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

2 Hypothesen

Der Frage, inwieweit sich die Weiterbildungsbeteiligung von Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven bereits in den vergangenen Jahren verändert hat, wird mit folgenden Annahmen nachgegangen:

Wie oben gezeigt, verändert sich das Arbeitskräftepotential regional unterschiedlich. Es ist daher davon auszugehen, dass in Regionen mit Bevölkerungsabnahme aufgrund des hier zu beobachtenden Rückgangs der Erwerbspersonen bzw. des Erwerbspersonenpotentials der Weiterbildung von Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven eine bedeutsamere Rolle zukommt als in Regionen, die gegen den Gesamtrend ein Bevölkerungswachstum verzeichnen können und die in ihrer Qualifikationsbedarfsdeckung von Zuzügen und einem höheren Bevölkerungsanteil Jüngerer profitieren können. **Hypothese 1** besagt somit, dass die Weiterbildungsteilnahme von Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven in Regionen mit Bevölkerungsrückgang stärker zugenommen hat als in Regionen mit Bevölkerungswachstum.

Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven rücken in den Fokus staatlicher Weiterbildungsförderung. Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass auch die Betriebe diese zunehmend in ihre Weiterbildungsaktivitäten einbeziehen, um bei schwieriger werden-

der externer Personalrekrutierung ihre Qualifikationsbedarfsdeckung sicherzustellen. Da dieser Annahme hier nur aus der Perspektive der externen, marktorientierten Weiterbildungsanbieter nachgegangen werden kann, lautet **Hypothese 2**, dass überwiegend durch Betriebe finanzierte Weiterbildungsanbieter Zunahmen der Weiterbildungsteilnahme von Personen- gruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven verzeichnen konnten.

Für Weiterbildungsanbieter dürften sich durch den demografischen Wandel Chancen eröffnen, neue Produkte zur Bewältigung der Folgen des demografischen Wandels auf dem Markt zu platzieren. **Hypothese 3** ist von genereller Natur und besagt, dass Weiterbildungsanbieter diese Marktpotentiale erkennen und diesbezügliche Angebote konzipieren. Zu prüfen sein wird auch hier, inwieweit diese auf bestimmte Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven abzielen.

Den Hypothesen wird im Folgenden mit Analysen der Daten der **wbmonitor** Umfrage 2011 nachgegangen.

3 Datenbasis: **wbmonitor** Umfrage 2011

wbmonitor ist ein Kooperationsprojekt zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) und stellt die größte, regelmäßig in Deutschland durchgeführte bundesweite Umfrage unter Weiterbildungsanbietern dar. Mit den jährlich im Mai durchgeführten Online-Umfragen sollen Transparenz über die heterogene Anbieterlandschaft in der Weiterbildung hergestellt, aktuelle Entwicklungen identifiziert und Veränderungen im Zeitverlauf nachgezeichnet werden. Die Umfragen weisen ein Längsschnittdesign auf mit jährlich identisch gestellten Fragen zum Profil und zu Strukturen der Einrichtung. Ergänzt wird der Fragebogen um wechselnde Themenschwerpunkte, welche aktuelle Herausforderungen für die Branche oder Fragestellungen mit lückenhafter Datenlage aufgreifen. Der demografische Wandel war Themenschwerpunkt der Umfrage 2011.

Adressbasis der Umfragen ist seit 2007 ein hierfür ermittelter Bestand an Anbietern offen zugänglicher beruflicher und/oder allgemeiner Weiterbildung in Deutschland (vgl. DIETRICH et al. 2008). Nach dem Betriebsstättenkonzept des **wbmonitor** werden Filialen/Niederlassungen mit einer dauerhaften personellen Präsenz und einem eigenen Angebot als eigene Anbieter befragt. Bedingt durch die hohe Dynamik des Feldes wird der Adressbestand derzeit aktualisiert.

Zur Umfrage 2011 wurden 14.800 dem **wbmonitor** zu diesem Zeitpunkt bekannte, auf dem Markt aktive Weiterbildungsanbieter eingeladen. An der Umfrage beteiligten sich 1.700 Weiterbildungsanbieter, die Ausschöpfungsquote betrug 11,5% (vgl. KOSCHECK/OHLY 2012, 7). Ein Gewichtungs- und Hochrechnungsverfahren ermöglicht die Projektion der Daten der Umfrageteilnehmer auf alle dem **wbmonitor** bekannten Anbieter (vgl. KOSCHECK 2009). Die Ergebnisse können insofern als repräsentativ angesehen werden.

4 Ergebnisse

Im Themenschwerpunkt ‚Weiterbildungsanbieter im demografischen Wandel‘ der **wbmonitor** Umfrage 2011 wurden die Anbieter gefragt, ob sich in den vergangenen fünf Jahren die Teilnahme von Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven an beruflicher Weiterbildung verändert hat. Als Vergleichsgruppen wurden Jüngere sowie qualifizierte Beschäftigte ebenfalls mit abgefragt. Die Antworten erfolgten auf einer dreistufigen Skala mit den Kategorien ‚hat zugenommen‘, ‚hat sich nicht verändert‘ und ‚hat abgenommen‘. Um die Richtung und Stärke der Veränderungstendenz zu bestimmen, wurden für die folgenden Ergebnisdarstellungen Salden gebildet, indem die Anteile von Anbietern mit einer positiven Teilnahmeentwicklung mit den Anteilen von Anbietern mit einer negativen Teilnahmeentwicklung verrechnet wurden. Die folgenden Ergebnisse zur Veränderung der Weiterbildungsbeteiligung aus Anbietersicht dürfen insofern nicht mit der Veränderung von Teilnahmequoten verwechselt werden, wie sie beispielsweise aus Perspektive der Individuen vom Adult Education Survey ausgewiesen werden (vgl. BILGER 2013).

Entsprechend der Hypothesen 1 und 2 wird die Teilnahmeänderung der Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven aus Anbietersicht differenziert nach der regionalen Bevölkerungsentwicklung (4.1) sowie nach Hauptfinancier der Einrichtung (4.2) dargestellt. In Abschnitt 4.3 werden bezüglich Hypothese 3 Ergebnisse zu aktuell bereits umgesetzten und zukünftig vorgesehenen Weiterbildungsangeboten mit Bezug zum demografischen Wandel präsentiert.

4.1 Veränderung der beruflichen Weiterbildungsteilnahme von Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven nach regionaler Bevölkerungsentwicklung

Das erforderliche Ausmaß der Einbeziehung von Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven zur betrieblichen Qualifikationsbedarfsdeckung ist stark vom lokalen Angebot an Arbeitskräften abhängig. Dieses wiederum ist maßgeblich beeinflusst vom regionalen Verlauf der Bevölkerungsentwicklung bzw. der damit verbundenen Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials. Um dieser regional uneinheitlichen Entwicklung Rechnung zu tragen, werden die Ergebnisse der **wbmonitor** Umfrage 2011 im Folgenden kontrastierend dargestellt für Anbieter in Regionen mit abnehmender sowie wachsender Bevölkerung. Anbieter in Regionen mit konstanter Bevölkerung werden zu Gunsten der Übersichtlichkeit hier nicht berücksichtigt (zu deren Ergebnissen siehe KOSCHECK/SCHADE 2011). Die Klassifizierung nach der Veränderung der Einwohnerzahl steht stellvertretend für die regionale demografische Entwicklung insgesamt und korrespondiert mit zugrundeliegenden wirtschaftsstrukturellen Unterschieden der Regionen (vgl. ebd., 14). Für die Regionalklassifizierung wurde auf Daten der Indikatorenansammlung ‚Indikatoren und Karten zur Raum- und Stadtentwicklung (INKAR)‘ des Bundesamts für Bauwesen und Raumordnung (BBR) zurückgegriffen. Der Bezugszeitraum von 2002 bis 2007 stellt den aktuellsten verfügbaren Stand zum Zeitpunkt der Datenanalysen dar.

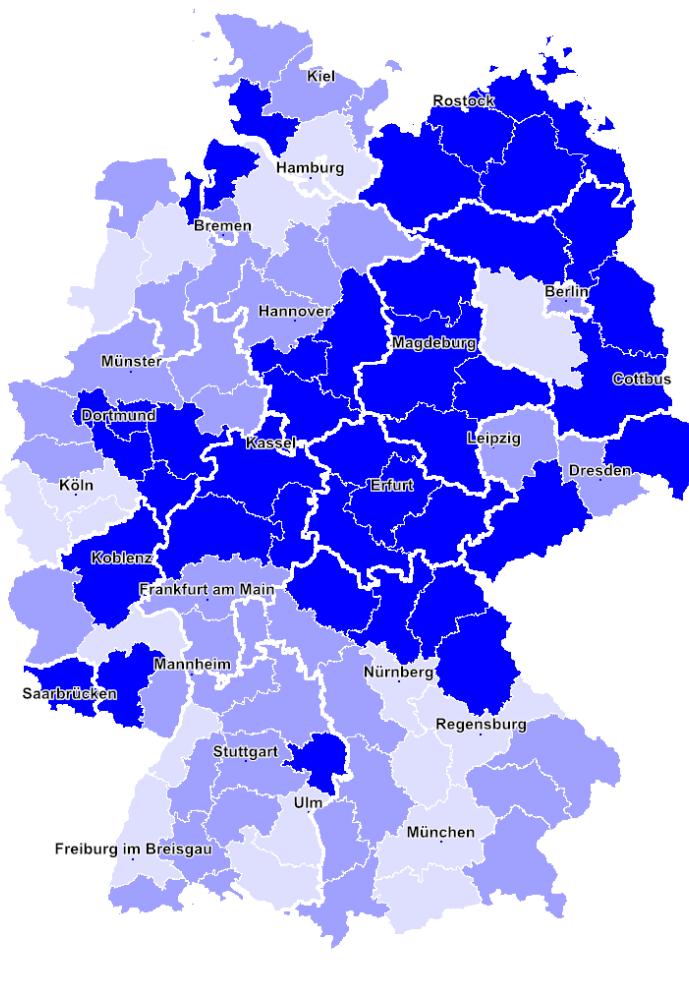
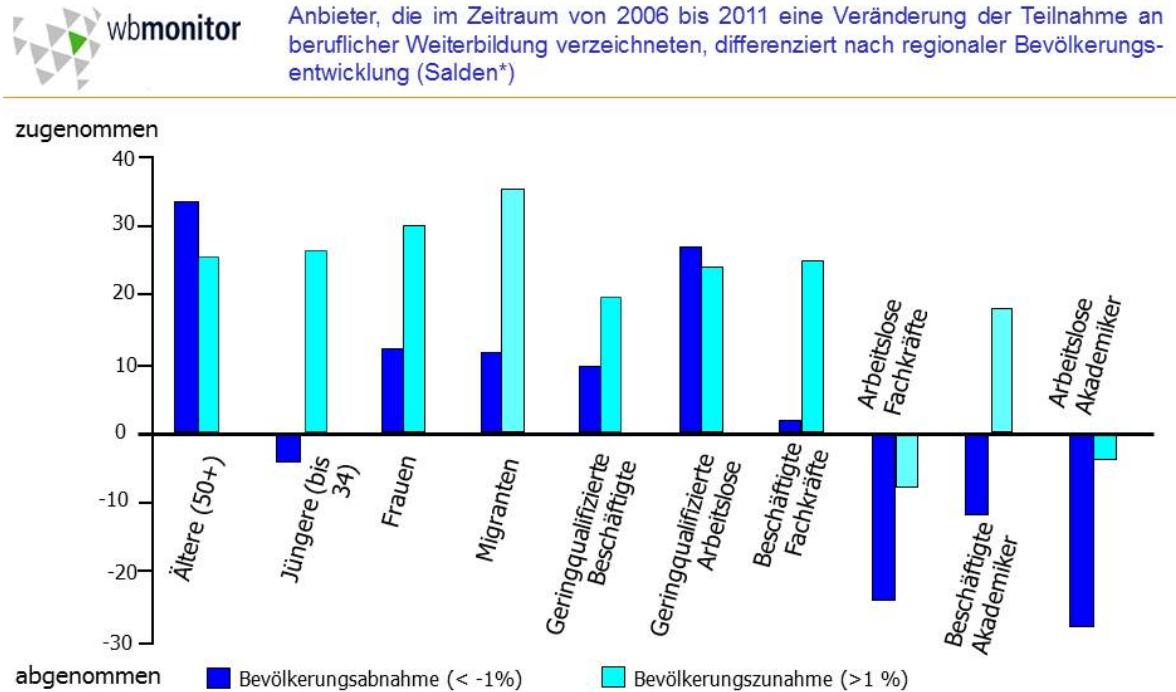


Abb. 1: Regionen nach Bevölkerungsentwicklung 2002 bis 2007 (Quelle: Eigene Berechnung nach INKAR 2009)

Wie aus Abb.1 hervorgeht, deckt die Klasse der schrumpfenden, vergleichsweise strukturschwachen Regionen (dunkelblau) weite Teile der neuen Bundesländer mit Ausnahme der Ballungsregionen Berlin/Potsdam, Dresden und Leipzig ab, erstreckt sich in der Mitte Deutschlands bis ins Ruhrgebiet und beinhaltet das ebenfalls vom postindustriellen Strukturwandel betroffene Saarland. Auch ländliche Regionen Nordbayerns und an der Nordseeküste gehören dazu. Zu den Regionen mit Bevölkerungswachstum (hellblau) zählen wirtschaftsstarke Ballungsregionen, wie die Achse München-Nürnberg, Hamburg mitsamt seinem Umland, die Region Köln/Bonn/Aachen, Potsdam und Umgebung sowie die Oberrheinische Tiefebene.

In den Regionen mit Bevölkerungswachstum verzeichnen bei fast allen Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven deutlich mehr Anbieter Zuwächse an Weiterbildungsteilnahmen als Rückgänge (Saldo größer oder gleich 20), wobei die Anbieter am häu-

figsten bei den Migranten von Gewinnen berichten (Abb. 2). Eine Ausnahme stellen arbeitslose Fachkräfte sowie arbeitslose Akademiker dar, bei denen leichte Abnahmen zu verzeichnen sind. Demgegenüber entwickelt sich entgegen der Annahme von Hypothese 1 in Regionen mit Bevölkerungsabnahme die Beteiligung von Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven an beruflicher Weiterbildung insgesamt nachteilig: Nur bei geringqualifizierten Arbeitslosen und Älteren konnten die Anbieter deutliche Zuwächse an Teilnehmenden verzeichnen. Bei arbeitslosen Fachkräften und arbeitslosen Akademikern fallen die Verluste hier wesentlich höher aus als in den Regionen mit Bevölkerungswachstum.



* Differenz der positiven/negativen Anteilswerte. Der Saldo gibt die Richtung und Stärke der Veränderung an. Beispiel Ältere in Schrumpfungsregionen: Der Anteil der Anbieter, die von einer Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung Älterer berichten, übersteigt um 34 Prozentpunkte den Anteil der Anbieter, die eine Abnahme vermelden.

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2011. Hochgerechnete Werte auf Basis von n=547 (arbeitslose Akademiker) bis n=1.168 (Jüngere) Anbietern

Abb. 2: Veränderung der beruflichen Weiterbildungsteilnahme aus Anbietersicht in Regionen mit Bevölkerungsabnahme bzw. -zunahme

Insofern sind nach diesen Ergebnissen aus Anbietersicht in den strukturschwächeren Regionen mit Bevölkerungsrückgang bislang nur partiell Entwicklungen erkennbar, die der Weiterbildung der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven eine strategische Rolle bei der Deckung des Qualifikationsbedarfs zumessen. Auch bei den Vergleichsgruppen stehen die Regionen mit Bevölkerungsabnahme hinter den Wachstumsregionen zurück: Sowohl bei den Jüngeren als auch den qualifizierten Beschäftigten (Fachkräfte und Akademiker) konnten die Anbieter hier im Gegensatz zu den Wachstumsregionen keine Teilnahmezuwächse verzeichnen. Weiterbildung kann also dort, wo Betriebe die größten Probleme in der Qualifikationsbedarfsdeckung berichten bzw. auf diese zusteuren, aktuell dem offensichtlich nicht hinrei-

chend entgegensteuern. Bei Fortschreiten dieser Entwicklungen besteht die Gefahr, dass in den Regionen mit abnehmender Bevölkerung trotz fortbestehender Arbeitslosigkeit ein Fachkräftemangel entsteht bzw. sich dieser verschärft und dass diese ohnehin strukturschwächeren Gebiete so in ihrer wirtschaftlichen Entwicklung gegenüber den anderen Landesteilen weiter zurückfallen. Die wirtschaftsstarken Wachstumsregionen können mit Weiterbildung hingegen ihre Standortvorteile ausbauen, so ihre Attraktivität weiter steigern und die regionalen Disparitäten in Deutschland können sich verstärken.

4.2 Veränderung der beruflichen Weiterbildungsteilnahme von Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven nach Finanzierungsart

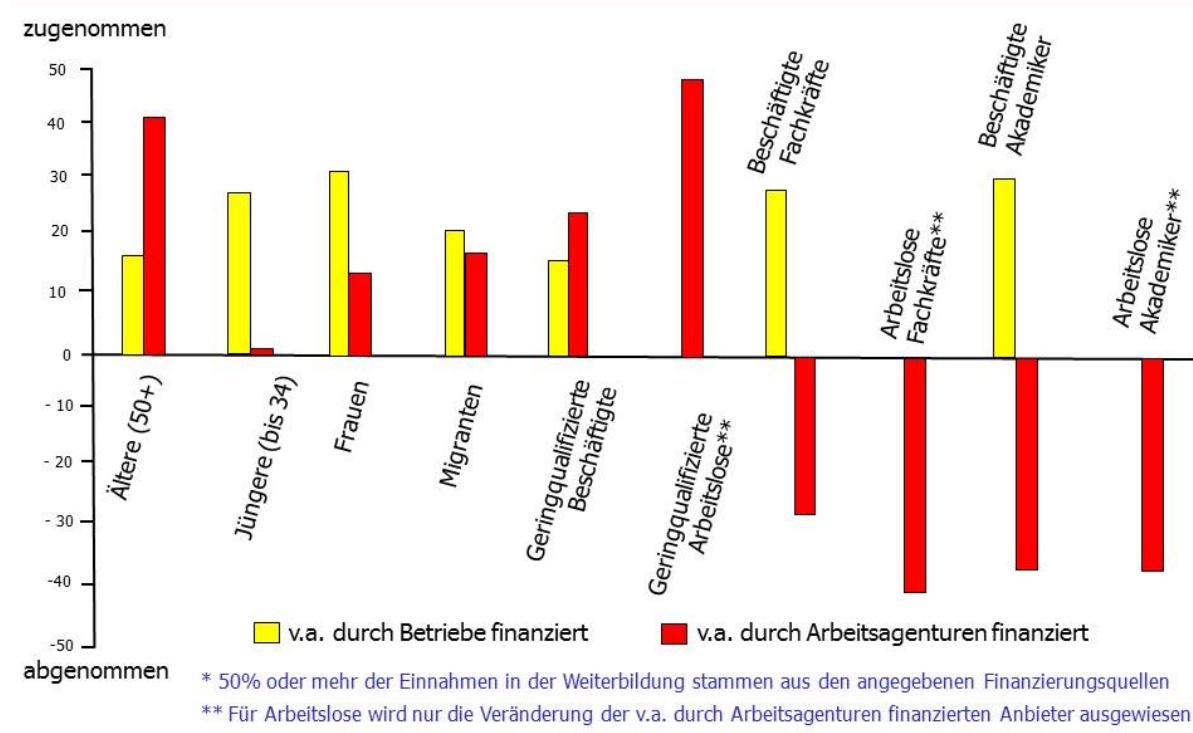
Betriebe können in ihrer Qualifikationsbedarfsdeckung von Weiterbildungsförderungen des Staates für Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven profitieren. Einerseits steht für die externe Personalrekrutierung der Betriebe neben Absolventen des Erstausbildungssystems ein zusätzlicher Pool an Fachkräften zu Verfügung, andererseits können staatliche Förderungen die eigenen Weiterbildungskosten reduzieren oder den Anstoß zu Qualifizierungsaktivitäten geben. Zugleich stellt sich die Frage, ob auch auf Seiten der betrieblich finanzierten Weiterbildung vor dem Hintergrund der prognostizierten Fachkräfteengpässe bereits gestiegene Bemühungen beobachtbar sind, in Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven zu investieren (Hypothese 2). Eine entsprechende Analyse erfolgt anhand der Teilnahmeänderung an beruflicher Weiterbildung der jeweiligen Personengruppe in den vergangenen fünf Jahren, aus der Perspektive der überwiegend betrieblich finanzierten Weiterbildungsanbieter. Somit können hier nur diejenigen Weiterbildungsaktivitäten von Betrieben berücksichtigt werden, mit denen externe Weiterbildungsanbieter beauftragt wurden bzw. an deren Angeboten Mitarbeitende auf Kosten des Arbeitgebers teilnahmen. Zum Vergleich werden die Angaben der vor allem betrieblich finanzierten Anbieter mit den Angaben der überwiegend durch die Arbeitsagenturen/Jobcenter finanzierten Einrichtungen kontrastiert. Da auf die Bundesagentur für Arbeit weite Teile der Weiterbildungsförderung für Personen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven entfallen, können so Unterschiede zwischen privaten und öffentlichen Investitionen in diese Personengruppen identifiziert werden.

Überwiegend betrieblich finanzierte Weiterbildungsanbieter berichten per Saldo bei allen Beschäftigengruppen von Zunahmen der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung und somit auch bei Mitarbeitenden, die zu den Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven gezählt werden können (Abb.3). Damit bestätigen diese Analysen aus Anbietersicht tendenziell Hypothese 2. Allerdings lassen die Angaben der Anbieter auch darauf schließen, dass Betriebe ihre Weiterbildungsinvestitionen noch stärker in Jüngere sowie qualifizierte Mitarbeitende (Fachkräfte & Akademiker) und somit in klassische Leistungsträger steigerten. Frauen bilden hier eine Ausnahme: Bei ihnen verzeichneten die betrieblich finanzierten Anbieter insgesamt die höchsten Zuwächse, was darauf hindeutet, dass bei den Strategien betrieblicher Qualifikationsbedarfsdeckung Frauen weiter an Bedeutung gewinnen. Bei Migranten sowie insbesondere bei geringqualifizierten Mitarbeitenden und Älteren fallen die Zunahmen der Weiterbildungsbeteiligung gegenüber den Personengruppen Jüngere und qualifizierte Beschäftigte jedoch niedriger aus. Auch aufgrund des höheren Renditeversprechens investieren Betriebe offensichtlich nach

wie vor umfangreicher in junge als in ältere Mitarbeitende. Dennoch scheint vor dem Hintergrund der demografischen Veränderungen bei den Betrieben entsprechend Hypothese 2 die Bedeutung der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven für die betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung zu wachsen. In den kommenden Jahren wird sich bei weiter sinkenden Schulabsolventenzahlen zeigen, ob Betriebe ihre Weiterbildungsinvestitionen in Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven ausbauen und ob sich deren bislang eher traditionelles, auf Junge und Fachkräfte sowie Akademiker orientiertes Qualifizierungsmuster stärker verändern wird.



Anbieter, die im Zeitraum von 2006 bis 2011 eine Veränderung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung verzeichneten, differenziert nach den Hauptfinanzierungsquellen Betriebe und Arbeitsagenturen* (Salden)



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2011. Hochgerechnete Werte auf Basis von n=564 (arbeitslose Akademiker) bis n=1.221 (Jüngere) Anbietern

Abb. 3: Veränderung der beruflichen Weiterbildungsteilnahme aus Sicht vor allem betrieblich bzw. vor allem durch Arbeitsagenturen finanziert Anbieter

Gegenüber der durchweg positiven Bilanz der betrieblich finanzierten Anbieter fallen die von den Arbeitsagentur-finanzierten Einrichtungen beobachteten Veränderungen der Weiterbildungsteilnahme höchst uneinheitlich aus. Einerseits sind deutliche Zunahmen zu verzeichnen: Geringqualifizierte Arbeitslose weisen sogar die höchste Zunahme insgesamt auf; bei Älteren und geringqualifizierten Beschäftigten sind die Zugewinne offensichtlich auf die gestiegene Förderung bzw. Inanspruchnahme des Sonderprogramms WeGebAU der BA zurückzuführen (vgl. LOTT/SPITZNAGEL 2010). Andererseits ist die Weiterbildungsförderung von Fachkräften und Akademikern durch die Bundesagentur für Arbeit stark rückläufig. Während Fachkräfte und Akademiker in Beschäftigung üblicherweise nicht zu den Fördergruppen der

BA zählen und deren Teilnehmerrückgänge auf das Auslaufen kompensatorischer Weiterbildungsförderungen des Staates in der Wirtschaftskrise im Rahmen des Konjunkturpakets II zurückzuführen sind¹, spiegeln sich aktuelle Mittelkürzungen im Bereich SGB in den deutlichen Teilnahmeeinbußen qualifizierter Arbeitsloser wider. Insofern ist in der Förderpolitik der BA eine Verschiebung zu beobachten, von der Förderung aller Arbeitslosen hin zu besonderen Risikogruppen. Diese Beobachtung wird auch gestützt durch die jüngsterfolgte Initiierung des Programms ‚Zweite Chance‘, das für Unqualifizierte die Erlangung von Berufsabschlüssen fördert.

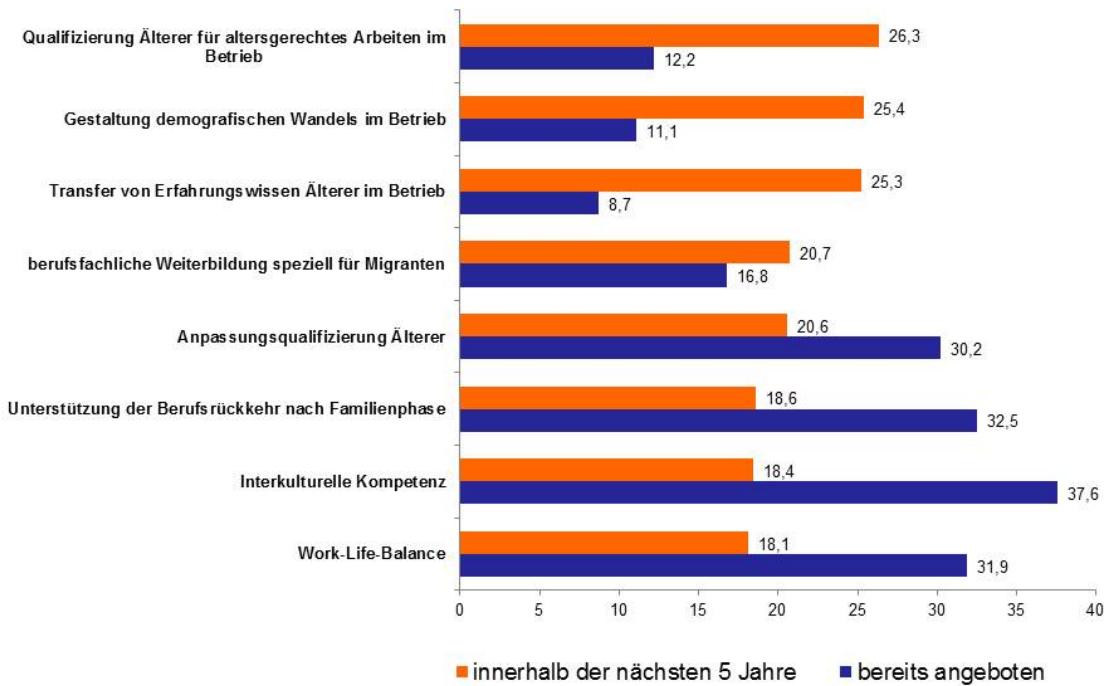
Die Fördermuster von Betrieben und Arbeitsagenturen unterscheiden sich somit deutlich. Während Betriebe zwar zunehmend auch in die Weiterbildung von Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven investieren, jedoch die Ausgaben immer noch stärker für die traditionell bevorzugten Gruppen Jüngere und qualifizierte Mitarbeitende steigern, konzentriert die BA ihre Förderung zunehmend auf Geringqualifizierte. Allein bei der Weiterqualifizierung von Migranten erhöhen Betriebe und Arbeitsagenturen offensichtlich gleichermaßen ihr Engagement.

4.3 Veränderung des Weiterbildungsangebots im demografischen Wandel

Neben der Veränderung der Weiterbildungsteilnahme von Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven wurden im Themenschwerpunkt ‚Weiterbildungsanbieter im demografischen Wandel‘ der Umfrage 2011 Weiterbildungsangebote erhoben, bei denen ein Bezug zum demografischen Wandel besteht. Abb. 4 führt die Angebote auf, für die eine Einführung innerhalb der kommenden 5 Jahre am häufigsten vorgesehen ist. Zum Vergleich ist die aktuelle Verbreitung dieser Angebote mit dargestellt.

Besonders häufig sehen die Weiterbildungsanbieter in Angeboten für Betriebe einen Zukunftsmarkt: Jeweils rund ein Viertel der Anbieter wollten 2011 innerhalb der nächsten fünf Jahre Angebote zur Qualifizierung für altersgerechtes Arbeiten im Betrieb, zum Transfer des Erfahrungswissens ausscheidender Mitarbeitender oder zur erfolgreichen Bewältigung des demografischen Wandels in Betrieben generell einführen. Dafür ausschlaggebend dürfte sein, dass die geburtenstarken Jahrgänge ab 1950 jetzt in ein reiferes Alter kommen und in vielen Regionen weniger Junge auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Bislang besitzen diese Angebote für Betriebe noch eine vergleichsweise geringe Verbreitung. 2011 wurden sie jeweils von nur etwa jedem zehnten Anbieter bereits angeboten. Überdurchschnittlich häufig planen überwiegend Arbeitsagentur-finanzierte Anbieter die Einführung dieser Angebote. Zu begründen ist dies mit deren negativer Wirtschaftsstimmung im Fördertief der Bundesagentur für Arbeit (vgl. KOSCHECK/SCHADE 2012, 2). Offensichtlich erscheinen Angebote zur Gestaltung des demografischen Wandels in Betrieben zahlreichen dieser Anbieter als eine Möglichkeit, die rückläufigen Einnahmen von ihrem Hauptfinancier zu kompensieren und von Schwankungen im Förderniveau unabhängiger zu werden. Hypothese 3, die von einer Zunahme solcher Angebote ausgeht, trifft somit offensichtlich insbesondere auf Anbieter zu, die unter wirtschaftlichem Druck stehen.

¹ Etwa die Ausweitung von WeGebAU auf alle Beschäftigten sowie die Qualifizierung während Kurzarbeit.



Quelle: BIBB/DIE wbmonitor Umfrage 2011. Hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.559 (Intergenerative Bildung) bis n=1.610 (Anpassungsqualifizierung Älterer) Anbietern

Abb. 4: Weiterbildungsangebote mit Bezug zum demografischen Wandel

Weitere Wachstumschancen bezüglich demografieorientierter Angebote werden in berufsfachlichen Weiterbildungsangeboten speziell für Migranten sowie Schulungen in interkultureller Kompetenz, in Anpassungsqualifizierungen für Ältere sowie in Weiterbildungsangeboten zur Unterstützung der Berufsrückkehr von Frauen nach Familienphasen gesehen – und somit in Angeboten, die überwiegend auf die Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven abzielen.

5 Perspektiven

Die Erhebung der Veränderung der Weiterbildungsteilnahme von Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven aus Anbietersicht erfolgte 2011 retrospektiv für den vorangegangenen Fünfjahreszeitraum. Seitdem hat die öffentliche Diskussion um den Fachkräftemangel weiter an Fahrt gewonnen und Berichte von Betrieben über Bewerbermangel mehren sich. Die Bundesregierung hat zwischenzeitlich das Anerkennungsgesetz erlassen, um mit der Nutzung des Potentials im Ausland erworbener Berufsqualifikationen dem Fachkräftemangel zu begegnen. Die Bundesagentur für Arbeit verstärkt, wie gezeigt, ihre Bemühungen um die Gruppe der Geringqualifizierten. Vor diesem Hintergrund wird es interessant sein, weiter zu beobachten, welche Rolle die Personen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven bei der Qualifikationsbedarfsdeckung spielen werden. Der Trendbericht des Adult Educa-

tion Survey 2012 berichtet jüngst mit Ausnahme der Arbeitslosen für alle Personengruppen der Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven von gestiegenen Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung (vgl. BILGER 2013). Korrespondierend zu den hier vorgestellten Ergebnissen aus Anbietersicht hat sich insbesondere die Teilnahmequote Älterer erheblich erhöht, bei den 55-59-Jährigen von 37% (2007) auf 44% (2012) und bei den 60-64-Jährigen sogar von 18% auf 32%. Eine Wiederholung des **wbmonitor** Themenschwerpunktes, Weiterbildungsanbieter im demografischen Wandel‘ zu einem Zeitpunkt, zu dem der demografische Wandel weiter fortgeschritten ist und dessen Auswirkungen noch deutlicher als heute spürbar sein werden, kann die hier dargestellten Ergebnisse aktualisieren.

Literatur

- ARENT, S./NAGL, W. (2010): Ostdeutscher Fachkräftemangel bis 2030. In: IFO Dresden berichtet 6/2010, S.40-43. Online: <http://www.cesifo-group.de/portal/pls/portal/docs/1/1183878.PDF> (11-04-2013)
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (2012): Bildung in Deutschland 2012. Online: http://www.bildungsbericht.de/daten2012/bb_2012.pdf (16-04-2013).
- BILGER, F. (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2012 Trendbericht. Online: http://www.bmbf.de/pub/trendbericht_weiterbildungsverhalten_2012.pdf (11-04-2013).
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT(2013): Spätstarter gesucht. Junge Erwachsene sollen Chance auf Ausbildung bekommen. Presse Info 009 vom 07.02.2013. Online: http://www.arbeitsagentur.de/nn_27098/zentraler-Content/Pressemeldungen/2013/Presse-13-009.html (11-04-2013).
- DIETRICH, S./SCHADE, H.-J./BEHRENSDORF, B. (2008): Ergebnisbericht Projekt Weiterbildungskataster. Online: <http://www.die-bonn.de/doks/dietrich0803.pdf> (11-04-2013).
- GIESEKE, J./HEISIG, J.-P. (2010): Höheres Risiko für Geringqualifizierte. Wie sich die berufliche Mobilität in Deutschland verändert hat. WZBrief Arbeit 07/2010. Online: http://bibliothek.wzb.eu/wzbrief-arbeit/WZBriefArbeit072010_giesecke_heisig.pdf (11-04-2013).
- HELMRICH, R./ZIKA, G./KALINOWSKI, M./WOLTER, M. I. (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030. Online: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2012_18.pdf (11-03-2013).
- KOSCHECK, S. (2010): wbmonitor 2007-2009. BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte Nr. 4/2010. Online: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wbmonitor_2007-2009_Datenhandbuch.pdf (11-04-2013).
- KOSCHECK, S./MÜLLER, N./WALTER, M. (2011): Bestandsaufnahme und Konsistenzprüfung beruflicher Weiterbildungsförderung auf Bundes- und Länderebene. Band 12 der Reihe Berufsbildungsforschung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bonn, Berlin.

KOSCHECK, S./OHLY, H. (2012): wbmonitor 2011. BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte
Nr. 1/2012. Online:
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wbmonitor_2011_Datenhandbuch.pdf(11-04-2013).

KOSCHECK, S./SCHADE, H.-J. (2012): wbmonitor 2011. Weiterbildungsanbieter im demografischen Wandel. Zentrale Ergebnisse im Überblick. Online:
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wb_monitor_umfrage_2011_koscheck_schade.pdf(11-04-2013).

LOTT, M./SPITZNAGEL, E. (2010): Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb. IAB-Kurzbericht 11/2010. Online: <http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb1110.pdf> (11-04-2013).

RENGERS, M. (2012): Ungenutztes Arbeitskräftepotential in der Stillen Reserve. In: STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik, April 2012, 299-319. Online:
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Monatsausgaben/WistaApril12.pdf?__blob=publicationFile (10-05-2013).

STATISTISCHES BUNDESAMT (2009): Bevölkerung Deutschlands bis 2060. 12. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. Online:
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungDeutschland2060Presse5124204099004.pdf?__blob=publicationFile(11-04-2013).

STATISTISCHES BUNDESAMT (2011): Erwerbsbeteiligung älterer Menschen nimmt zu. Pressemitteilung Nr. 231 vom 20.06.2011. Online:
https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2011/06/PD11_231_132.html(11-04-2013).

STATISTISCHES BUNDESAMT (2012): Teilzeitquote von Frauen in Deutschland deutlich über EU-Durchschnitt. Online:
<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Aktuell.html>(11-04-2013).

Zitieren dieses Beitrags

KOSCHECK, S. (2013): Demografischer Wandel und Weiterbildung – Veränderung der Weiterbildungsteilnahme von Arbeitsmarkt- und Qualifikationsreserven aus Anbietersicht. In: *bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 02*, hrsg. v. ROSENDAHL, A./ ELM, M., 1-15.
Online: http://www.bwpat.de/ht2013/ws02/koscheck_ws02-ht2013.pdf

Der Autor



STEFAN KOSCHECK

Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

E-mail: koscheck@bibb.de

Homepage: www.bibb.de/wbmonitor