Weiterbildung in Zahlen am Beispiel von BSW und AES

VOM ERKENNTNISWERT DER VOGELPERSPEKTIVE

Bernhard von Rosenbladt

Kopf oder Zahl – das ist in der Weiterbildungsstatistik keine wirkliche Alternative: Hier werden schließlich Köpfe zu Zahlen. Dass dabei der Einzelne und seine Bildungsbiographie in einer repräsentativen Stichprobe verschwinden, mag als Übel angesehen werden. Es ist aber ein notwendiges, wenn das Gesamtsystem der Weiterbildung in den Blick kommen soll. Und wenn die Erhebung entsprechend konzipiert ist, erfahren wir durch Statistik sogar eine Menge über die Menschen dahinter. Auf dieses Potenzial macht der Autor am Beispiel des Berichtssystems Weiterbildung (BSW)/Adult Education Survey (AES) aufmerksam.

Es ist ein bildungspolitisches Ziel, das einer breiten Zustimmung sicher sein darf: Mehr Menschen sollen sich an Weiterbildung beteiligen, am lebenslangen Lernen. »Mehr Menschen«: Also müssen wir über Menschen reden, darüber, was sie tun oder nicht tun. »Mehr Menschen«: Also müssen wir über Zahlen reden, über Statistik. Es versteht sich von selbst, dass man auch über vieles andere reden muss: über politische Programme, über Geld, über das Engagement wichtiger gesellschaftlicher Akteure, über die Qualität der Bildungsangebote. Aber letztlich sollen sich die Anstrengungen auch in einer höheren Weiterbildungsbeteiligung niederschlagen.

Woher wissen wir, wie viele Menschen in Deutschland an Weiterbildung teilnehmen? Es ist nicht selbstverständlich, dass dazu geeignete Zahlen vorhanden sind. Der Statistiker spricht gern davon, dass die Zahlen »erhoben« werden müssen. Dies klingt so, als müsse man etwas, das am Wegesrand liegt, nur aufheben und einsammeln und zählen. Tatsächlich ist die Sache komplizierter. Was als »Teilnahme an Weiterbildung« oder »Lernen im Erwachsenenalter« gelten soll, versteht sich nicht von selbst. Und wie man das dann richtig erfasst, ist die nächste Frage. Dieser Beitrag soll erläutern, wie Zahlen in diesem Themenbereich zustande kommen und was man damit anfangen kann.

Die Bundesregierung hat frühzeitig begonnen, eine Weiterbildungsberichterstattung zu fördern, in der die Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung eine zentrale Rolle spielt. Im Auftrag des damaligen Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBW, heute BMBF) wurde 1979 die erste in einer Serie von repräsentativen Befragungen durchgeführt, die unter dem Namen »Berichtssystem Weiterbildung (BSW)« dann im 3-Jahres-Turnus weitergeführt wurde. Im Jahr 2007 erfolgte der Umstieg auf eine europäisch abgestimmte Erhebungskonzeption unter dem Namen »Adult Education Survey (AES)«. Die Ergebnisse wurden jeweils in umfangreichen Berichten der Öffentlichkeit vorgestellt (zuletzt Rosenbladt/Bilger 2008) und von der Fachöffentlichkeit diskutiert (zuletzt Gnahs/Kuwan/Seidel 2008). Sie sind auch in andere, umfassender angelegte Bildungsberichte eingeflossen, etwa den Nationalen Bildungsbericht (vgl. Autorengruppe 2008 und 2010) und die DIE-Trendanalysen zur Weiterbildung (vgl. DIE 2008 und 2010). Eine Aktualisierung der Datenlage erfolgt in Deutschland mit dem AES 2010 und dann wieder 2012 im Rahmen des ersten europaweit verbindlichen Adult Education Survey.

»Weiterbildungsbeteiligung«

Die Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung ist ein interessantes Konzept, in politischer wie statistischer Hinsicht. Es bedeutet, dass der Weiterbildungsbereich nicht von den Bildungsinstitutionen, sondern von den Individuen her gesehen wird. Beschrieben wird nicht das Bildungsangebot der Weiterbildungsträger, sondern das individuelle Weiterbildungsverhalten. Dies ist ein Perspektivenwechsel, der heute für die Bildungsberichterstattung insgesamt bestimmend ist (vgl. Baethge/Wiek 2008, S. 193). Für den Weiterbildungsbereich ist er von besonderer Bedeutung. Der Grund liegt in der großen Heterogenität des Lernens im Erwachsenenalter: der Inhalte, der Lernformen und des institutionellen Rahmens. Ein Gesamtbild über diesen Bildungsbereich zu gewinnen ist nur aus der Perspektive des Individuums möglich. Ausgangspunkt sind individuelle »Lernaktivitäten«. Diese können klassifiziert, beschrieben und gezählt, also zur Grundlage einer Weiterbildungsstatistik gemacht werden.

Wie lassen sich in diesem Rahmen nun Zahlen gewinnen, die etwas über die Weiterbildung in Deutschland aussagen? Technisch benötigt dies das Handwerkszeug der empirischen Sozialforschung, angewandt auf das Gebiet der Bildungsstatistik. Es sind drei grundlegende Anforderungen zu erfüllen:

Die Basis muss eine repräsentative Stichprobe der Bevölkerung sein, ein-

gegrenzt auf die interessierende Altersgruppe. Der deutsche AES 2010 stützt sich auf Interviews mit rund 7.000 zufällig ausgewählten Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren, die stellvertretend für rund 51 Millionen Bundesbürger/innen stehen. Wichtig ist: Es dürfen nicht nur die Weiterbildungsteilnehmer befragt werden. Die Nichtteilnehmer gehören genauso dazu, wenn man die Zahl der Teilnehmer korrekt schätzen und bestimmende Einflussgrößen für die Teilnahme erkennen will.

Das, was man unter Weiterbildung versteht, muss umgangssprachlich so erklärt werden, dass die Befragten verstehen, was gemeint ist, und sagen können, ob sie so etwas im Beobachtungszeitraum der letzten 12 Monate gemacht haben. Konzeptioneller Rahmen im AES ist die international übliche Klassifikation von *formal education*, *non-formal education* und *informal learning*. Ins Deutsche übertragen sprechen wir von *regulären Bildungsgängen*, *Weiterbildungsveranstaltungen* und *Selbstlernen*. Der Weiterbildungsbereich wird definiert durch vier Veranstaltungsarten: (1) Kurse und Lehrgänge, die länger als einen Tag dauern; (2) kurzzeitige Bildungsveranstaltungen wie Vorträge, Schulungen, Seminare und Workshops von höchstens einem Tag Dauer; (3) Schulungen am Arbeitsplatz wie etwa Unterweisungen oder Trainings durch Vorgesetzte, durch Kollegen, durch Trainer oder auch entsprechende Medien-Lernprogramme; (4) Privatunterricht in der Freizeit.

Ist auf diese Weise eine »Lernaktivität« identifiziert, wird sie in einem Block von Zusatzfragen genauer beschrieben: nach Dauer, Lage in der Arbeitszeit, Teilnahmemotiven, Anbieter, Zertifizierung, Kosten, Lernformen, Zufriedenheit und (erwartetem) Nutzen.

Im Ergebnis sind es 44 Prozent der erwachsenen Bevölkerung unter 65 Jahren, die in den zurückliegenden 12 Monaten vor der AES-Befragung 2007 an einer oder mehreren Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen haben. Diese »Teilnahmequote« ist der zentrale Indikator in der Beobachtung der Weiterbildungsbeteiligung seit Ende der 1970er Jahre. Im Trendverlauf, dokumentiert durch die BSW-Zahlen, ist die Teilnahme an Weiterbildung in den 1980er und 1990er Jahren stetig angestiegen; in den Jahren 2000 und 2003 gab es jedoch rückläufige Zahlen. Eine steigende Weiterbildungsbeteiligung ist demnach keineswegs selbstverständlich. Die Zahlen des Jahres 2007 (BSW 43 %, AES 44 %) bedeuteten eine Stabilisierung der Beteiligungsquote mit leicht steigender Tendenz.
Mit Bezug auf die Zahlen des BSW/AES 2007 legte die Bundesregierung im Jahr 2008 erstmals eine konkrete Zielmarke für die angestrebte Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung fest: Die Beteiligungsquote soll von 43 Prozent zum damaligen Zeitpunkt auf 50 Prozent bis zum Jahr 2015 steigen. Besonderer Nachdruck wird auf die Geringqualifizierten gelegt, bei denen die Weiterbildungsbeteiligung deutlich zurückbleibt. In dieser Teilgruppe der Bevölkerung wird ein Anstieg der Teilnahmequote von 28 auf 40 Prozent angestrebt. Die Zielmarken sind Bestandteil einer »Konzeption für das Lernen im Lebenslauf«, zusammen mit einem Bündel von Maßnahmen, die zur Realisierung der Ziele beitragen sollen (vgl. BMBF 2008). Auf Basis der geplanten AES-Erhebungen 2010 und 2012 wird zu beobachten sein, ob die tatsächliche Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung in Richtung der Zielmarken verläuft oder nicht.
Doch wäre es schade, wenn sich die Diskussion auf diesen einen Indikator verengen würde. Das Informations- und Erkenntnispotenzial der Daten geht weit darüber hinaus. Es ist hier nicht der Ort, die ganze Breite von Ergebnissen darzustellen; hierzu muss auf vorliegende Berichte verwiesen werden (vgl. Rosenbladt/Bilger 2008; Rosenbladt 2009b). Wir greifen zwei grundlegende Punkte heraus, die mit der Heterogenität von Lernaktivitäten im Weiterbildungsbereich zu tun haben: zunächst den Zeitaufwand für Weiterbildung; sodann die Differenzierung nach verschiedenen Sektoren der Weiterbildung. Diese Aspekte verweisen jeweils in besonderer Weise zurück auf die Köpfe hinter den Zahlen.

Teilnahmemuster

Als Weiterbildungsteilnehmer im Sinne der Teilnahmequote gilt, wer im Laufe der zurückliegenden zwölf Monate an mindestens einer Weiterbildungsveranstaltung teilgenommen hat. Dahinter kann im individuellen Fall ein sehr unterschiedliches Teilnahmeverhalten stehen. Zum Beispiel die Teilnahme an einem halbtägigen Seminar oder an zehn solchen Seminaren; oder die Teilnahme an einem Umschulungskurs über die gesamten 12 Monate. Wenn man die »Weiterbildungskultur« eines Landes anhand von statistischen Kennzahlen beschreiben will, dann sollte man ein Set von Kennzahlen verwenden: (1) die Teilnahmequote, (2) die Anzahl der berichteten Lernaktivitäten in dem 12-Monats-Zeitraum, (3) die durchschnittliche Dauer der einzelnen Lernaktivität, (4) die durchschnittliche jährliche Teilnahmedauer pro Teilnehmer. Aus (1) und (4) errechnet sich als aggregierte Maßzahl (5) das »Weiterbildungsvolumen« pro Kopf der Bevölkerung (Alter 25 bis 64 Jahre).
Der Wert dieser Analyse zeigt sich am besten im internationalen Vergleich. An der ersten, noch »inoffiziellen« Runde der AES-Erhebungen (AES 2007) haben sich über 20 europäische Länder beteiligt (vgl. genauer Rosenbladt 2009b). Im Niveau der Weiterbildungsbeteiligung zeigen sich enorme Unterschiede: von 7 Prozent der Bevölkerung (25- bis 64-Jährige) in Ungarn bis zu 69 Prozent in Schweden. Im europäischen Durchschnitt (EU 24) beträgt die Teilnahmequote 33 Prozent. Deutschland liegt mit 43 Prozent im oberen Mittelfeld. Nimmt man die weiteren Kennzahlen hinzu (Tab. 1), zeigen sich folgende Muster: In Ungarn (und ähnlich in anderen Ländern mit niedriger Teilnahmequote

wie Polen oder Griechenland) nehmen wenige Menschen an Weiterbildung teil, doch bei diesen ist die Teilnahmedauer hoch. Die Weiterbildungskultur ist also geprägt von zeitintensiven Weiterbildungsmaßnahmen für wenige. Umgekehrt ist es in Schweden (und ähnlich in Norwegen). Höher als in anderen Ländern ist hier nicht nur der Anteil der Bevölkerung, der im Laufe eines Jahres an Weiterbildung teilnimmt, sondern auch die Zahl der Lernaktivitäten, an denen man im Laufe eines Jahres teilnimmt, wobei die einzelne Aktivität allerdings relativ kurz ist. Die Weiterbildungskultur ist also geprägt von einer breiten Beteiligung mit häufigeren, kürzeren Lernphasen. Man könnte sagen, dies ist das Muster einer »Normalität lebenslangen Lernens«.
Deutschland nimmt in diesen verschiedenen Ausprägungen jeweils eine mittlere Position ein. Dabei liegt nicht nur die Weiterbildungsbeteiligung, sondern auch der Zeitaufwand für Weiterbildung über dem europäischen Durchschnitt. Wir lernen auf dem Umweg über die Statistik Charakteristika der jeweiligen Weiterbildungskulturen kennen, die wiederum Kontextbedingungen individueller Weiterbildungserfahrung darstellen.

Tabelle 1: Weiterbildungsverhalten im europäischen Vergleich

Basis: Bevölkerung 25-64 Jahre		Deutschland	Ungarn	Schweden	EU 24
(1)	Teilnahmequote (%)	43	7	69	33
(2)	Anzahl Lernaktivitäten	2,0	1,2	3,1	2,0
(3)	Dauer der einzelnen Lernaktivität (Std.)	39	95	24	35
(4)	Jährliche Teilnahmedauer pro Teilnehmer (Std.)	76	111	73	70
(5)	Weiterbildungsvolumen pro Kopf (Std.)	33	8	51	23

Quelle: Eurostat, AES 2007 (Rosenbladt 2009b)

Welche Art von Weiterbildung?

In Zahlen zur Weiterbildung sollte die Vielfalt des Weiterbildungsbereichs darstellbar sein. Dabei kann man nicht unbedingt den institutionellen Strukturen folgen, in denen sich die Praxis organisiert. Diese sind zu uneinheitlich und ergeben insbesondere für eine international vergleichende Bildungsstatistik keine brauchbare Gliederung. Die Differenzierung der Weiterbildung nach Teilsektoren muss vielmehr nach analytischen Kriterien erfolgen, die im Interview mit den Befragten auch abfragbar sind.
Das BSW arbeitete mit der Zweiteilung nach beruflicher und allgemeiner Weiterbildung. Im deutschen AES 2007 wurde dies durch eine Dreier-Gliederung ersetzt, die auch international zunehmend verwendet wird. Danach wird unterschieden in

- betriebliche Weiterbildung,
- individuelle berufsbezogene Weiterbildung,
- nicht berufsbezogene Weiterbildung.

Die Zuordnung nach berufsbezogener oder anderer Weiterbildung erfolgt nach der subjektiven Zweckbestimmung durch die Befragten (Teilnahme »hauptsächlich aus beruflichen Gründen oder mehr aus privatem Interesse?«). Innerhalb der berufsbezogenen Weiterbildung ist die betriebliche Weiterbildung dadurch definiert, dass sie (überwiegend) in der Arbeitszeit stattfindet oder entstehende Kosten (überwiegend) vom Arbeitgeber übernommen werden. Ist beides nicht der Fall, sprechen wir von individueller berufsbezogener Weiterbildung.

Wenn 44 Prozent der Bevölkerung im Laufe eines Jahres an mindestens einer Weiterbildungsveranstaltung teilnehmen, welche Arten von Lernaktivität stehen dann dahinter? Nach der Sektorentypologie entfallen 60 Prozent auf die betriebliche Weiterbildung, 24 Prozent auf die individuelle berufsbezogene Weiterbildung und 16 Prozent auf nicht berufsbezogene Weiterbildung. Dies ist ein wichtiges Ergebnis: Erwachsene machen Erfahrungen mit organisiertem Lernen vorwiegend im betrieblichen Umfeld. Veranstaltungen der Weiterbildungsanbieter im engeren Sinne kommen in dieser individuellen Perspektive deutlich seltener vor.

Die dominierende Rolle der betrieblichen Weiterbildung ist auch zu beachten, wenn es um den Vergleich der Weiterbildungsteilnahme verschiedener Bevölkerungsgruppen geht. Zugang zur betrieblichen Weiterbildung haben nur Erwerbstätige. Von daher ist es zwangsläufig, dass Personengruppen mit einem höheren Anteil an Nichterwerbstätigen eine niedrigere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen. Das gilt etwa für Frauen im Vergleich zu Männern und für die älteren im Vergleich zu den mittleren Altersgruppen. Beschränkt man den Vergleich jeweils auf die (noch) Erwerbstätigen, so verschwindet der vermeintliche Rückstand in der Weiterbildungsbeteiligung entweder ganz, wie bei den Frauen, oder weitgehend, wie bei den Älteren (vgl. Rosenbladt/Bilger 2008, S. 132 ff.).

Auch für den internationalen Vergleich der Weiterbildungsbeteiligung spielt die betriebliche Weiterbildung eine maßgebliche Rolle. In allen Ländern hat dieser Sektor den größten Anteil. Und es ist vornehmlich die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildung, die die großen Unterschiede im Niveau der Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Ländern erklärt.

Ein Fazit: Jeder Versuch, das Gesamtsystem der Weiterbildung zahlenmäßig zu erfassen und zu beschreiben, muss

ein Blick aus der Vogelperspektive sein – und steht damit zunächst in größtmöglicher Distanz zur Perspektive der handelnden Akteure. Aber genau dies ist nötig, um neues Wissen zu gewinnen. Wenn sich genügend Punkte finden, an denen sich die verschiedenen Perspektiven kreuzen, gewinnen die Zahlen Erkenntniswert.

Mit den Berichtssystemen von BSW und AES hat die Bundesregierung (und im Falle des AES auch die Europäische Gemeinschaft) das Instrumentarium einer gesellschaftlichen Dauerbeobachtung im Handlungsfeld der Weiterbildung geschaffen, das diesen Erfordernissen entspricht. Seine Leistungsfähigkeit beruht vornehmlich auf drei Charakteristika:

- Hinter den Zahlen stehen Menschen. Die Nutzung von Weiterbildungsangeboten wird aus der individuellen Perspektive des Lernens im Erwachsenenalter gesehen. Informationen hierzu sind für Bildungspraktiker von großem Interesse.
- Die »Weiterbildungsbeteiligung«, die mit den Zahlen erfasst wird, hat sich als Kenngröße auch in der politischen Diskussion etabliert. Es ist ein Indikator, der eine summative Gesamtbetrachtung für die Entwicklung des Weiterbildungssektors ermöglicht und damit auch steuerungsrelevant geworden ist.
- Zugleich kann aber dargestellt werden, welche Strukturen und Lernaktivitäten hinter dem Indikator »Weiterbildungsbeteiligung« stehen. Nur mit einer aufgliedernden Analyse solcher Art gewinnen die Zahlen wirklichen Erkenntniswert.

Der letztgenannte Punkt ist auch politisch wichtig. Für die Diskussion auf europäischer Ebene hat die EU bildungspolitische Zielkennziffern (»Benchmarks«) definiert, unter denen auch ein Indikator »Beteiligung am lebenslangen Lernen« ist. Dies ist im Grundsatz höchst begrüßenswert. Der verwendete Indikator stützt sich allerdings auf eine Datenbasis (Europäische Arbeitskräfteerhebung/Mikrozensus), die ein »Hinter-die-Zahlen-Schauen« eben nicht ermöglicht. Deutschland ist nach dem EU-Indikator weit davon entfernt, die europäischen Zielmarken zu erreichen, und wird im europäischen Länder-Ranking auf einem hinteren Mittelplatz eingestuft. Die Daten ermöglichen keine weiterführende Analyse, woran das liegt und in welchen Teilbereichen das Weiterbildungssystem in Deutschland Schwächen – oder vielleicht auch Stärken? – ausweist. So hat ein internationales Benchmarking wenig Erkenntniswert. Es ist zu hoffen, dass die neue Datenbasis des AES hier einen Fortschritt bringen wird (vgl. Rosenbladt 2009a; Rosenbladt 2009b).

Bei all dem sollte man sich einer Tatsache bewusst bleiben: Es ist nicht selbstverständlich, dass Regierungen bereit sind, die Erreichung bestimmter Ziele anhand konkreter Zahlen überprüfbar zu machen. Bequemer ist es, schöne Ziele zu verkünden und die gute Absicht schon als Erfolg zu nehmen. Die Verfügbarkeit von Zahlen und Statistiken, die ein Handlungsfeld transparenter und den Grad der Zielerreichung sichtbar machen, gehört zu den Errungenschaften demokratischer Gesellschaften.

Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2008): Bildung in Deutschland 2008. Bielefeld

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Bielefeld

Baethge, M./Wieck, M. (2008): Adult Education Survey – Anforderungen und Perspektiven aus Sicht des nationalen Bildungsberichts. In: Gnahs, D./Kuwan, H./Seidel, S. (Hg.), a.a.O., S. 193–202

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2008): Lernen im Lebenslauf. www.bmbf.de/de/lebenslangeslernen.php (Stand: 24.08.2010)

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (2008): Trends der Weiterbildung – DIE-Trendanalyse 2008. Bielefeld

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (2010): Trends der Weiterbildung – DIE-Trendanalyse 2010. Bielefeld

Gnahs, D./Kuwan, H./Seidel, S. (Hg.) (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 2: Berichtskonzepte auf dem Prüfstand. Bielefeld

Rosenbladt, B. von/Bilger, F. (2008): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Band 1: Berichtssystem Weiterbildung und Adult Education Survey. Bielefeld

Rosenbladt, B. von (2009a): Vom »Berichtssystem Weiterbildung« zum »Adult Education Survey« – Aussagekräftige Indikatoren in der Weiterbildung? In: Tippelt, R. (Hg.): Steuerung durch Indikatoren. Methodologische und theoretische Reflektionen zur deutschen und internationalen Bildungsberichterstattung. Opladen/Farmington Hills

Rosenbladt, B. von (2009b): Adult education and training in comparative perspective – understanding differences across countries. Research paper, TNS Infratest Sozialforschung. München

Abstract

Ausgehend vom bildungspolitischen Ziel einer erhöhten Weiterbildungsteilnahme stellt der Beitrag ein Instrumentarium vor, mit dem das Lern- und Bildungsverhalten erwachsener Menschen statistisch erfassbar wird. Am Beispiel ausgewählter Daten aus dem Berichtssystem Weiterbildung (BSW) und dem Adult Education Survey (AES) werden Analysepotenzial und Erkenntnisgewinn der Weiterbildungsstatistik ausgeleuchtet. Hierzu werden Daten zum Weiterbildungsvolumen, zur Anzahl und Dauer von Lernaktivitäten und zur sektoralen Zuordnung der Weiterbildungsaktivitäten in einen internationalen Vergleich gestellt.

Bernhard von Rosenbladt ist Consultant und hat für TNS Infratest Sozialforschung die Projekte zu BSW und AES verantwortet.

Kontakt: bernhard.rosenbladt@tns-infratest.com