

Berichte

Jeder Zweite nimmt mindestens einmal im Jahr an einer Weiterbildung teil

Adult Education Survey erschienen: Studie liefert Erkenntnisse zu Weiterbildungsverhalten in Deutschland seit 1979

Jeder zweite Deutsche nimmt mindestens einmal im Jahr an einer Weiterbildung teil. Damit ist die Teilnahmequote an Weiterbildung seit 2012 ungebrochen hoch. Die über 50-Jährigen haben ihre Weiterbildungsbeteiligung in den letzten zehn Jahren sogar noch gesteigert. So das Ergebnis des Adult Education Survey, AES. Grundlage des nun erscheinenden Ergebnisberichts sind mehr als 7.000 Interviews.

Die Hälfte aller Deutschen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren hat im Jahr 2016 an mindestens einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Der Forschungsverbund AES, dem das DIE angehört, geht darin den zentralen Fragen zum Weiterbildungsverhalten nach: Wer nimmt wie oft und wie lange an Weiterbildung teil – und wer nicht? Welche Voraussetzungen führen zu einer Teilnahme?

Die Weiterbildungsbeteiligung zwischen verschiedenen Altersgruppen nähert sich langfristig an. Am weiterbildungsaktivsten sind die 35- bis 49-Jährigen mit einer Teilnahmequote von 55 Prozent, gefolgt von den 18- bis 34-Jährigen mit 49 Prozent. Die 50- bis 64-Jährigen zeigen mit 46 Prozent im Trend eine zunehmende Beteiligung.

Der AES 2016 bildet erstmals auch die Teilnahmequote der 65- bis 69-Jährigen ab, sie liegt bei 21 Prozent, ein

Wert der für die größtenteils nicht Erwerbstätigen durchaus hoch zu nennen ist. Ebenso erstmals erhoben wurde die Frage nach der Übertragbarkeit der erworbenen Kenntnisse in den Alltag. Ob und wie jemand etwas lernt, ist in hohem Maß abhängig von der Gestaltung des Lehr-Lern-Prozesses. Bei allgemein hoher Zufriedenheit (95 %) wird der Transfererfolg hingegen zurückhaltender bewertet: Bei 36 Prozent der Teilnehmenden stimmen die Teilnehmenden eher nicht oder gar nicht zu, dass sie nun in der täglichen Praxis anders agieren. Besser gelingt der Transfer, wenn man Teilnehmenden schon während des Trainings zeigt, wie man Erlerntes in den Alltag einbaut. Erstmals wurde auch der Nutzungsgrad digitaler Medien erhoben. Insgesamt erfolgt knapp die Hälfte aller Bildungsaktivitäten mindestens manchmal in digital gestützter Form.

Die Erkenntnisse über Teilnahmequoten und Weiterbildungsbereitschaft sind die zentrale Arbeitsgrundlage für die Erforschung von Bildung und Lernen im Erwachsenenalter. Der AES stellt Fragen und setzt sie in gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge; damit liefert er relevante Argumente für strategische Anliegen von Bildungspraxis und -politik. So beteiligen sich beispielsweise abhängig Beschäftigte mit unbefristetem Arbeitsvertrag (58 %) deutlich häufiger an Weiterbildung als solche mit befristetem Vertrag (51 %).

Der AES wird seit 2007 im Abstand von zwei bis drei Jahren durchgeführt und setzt das „Berichtssystem Weiterbildung (BSW)“ fort, das von 1979 an Daten zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland erhoben hat. Er erscheint in der Studien-Reihe DIE Survey des Bonner Bildungsforschungsinstitutes. Das Forschungsprojekt AES wird von einem Verbund aus Kantar Public (Konsortialführerschaft), dem Bundesinstitut für

Berufsbildung (BIBB), der Freien Universität Berlin sowie dem DIE und der Universität Gießen im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) umgesetzt.

Link zur Studie: www.die-bonn.de/id/36788 oder bestellbar bei www.wbv.de

Quelle: www.die-bonn.de/institut/wir-ueber-uns/presse/mitteilungen/AES/default.aspx

Rund 18 Mrd. Euro aus eigener Tasche BIBB-Analyse zu Aufwand und Nutzen beruflicher Weiterbildung

Die eigene berufliche Weiterbildung hat für viele Menschen einen sehr hohen Stellenwert. Dies verdeutlicht eine Analyse des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Der Analyse zufolge tragen die Teilnehmenden mit fast 18 Milliarden Euro jährlich einen beträchtlichen Teil zur Finanzierung ihrer beruflichen Weiterbildung bei. Auch die Arbeitgeber sind beim Thema Weiterbildung aktiv. Die überwiegende Zahl der Weiterbildungen wird durch sie gefördert. Sie unterstützen die Weiterbildungen selbst dann, wenn die vermittelten Kenntnisse auch bei anderen Arbeitgebern anwendbar sind. Den größten Nutzen sehen die Weiterbildungsteilnehmenden bei Aufstiegsfortbildungen und formalen Bildungsgängen.

Erstmals seit dem Jahr 2002 liefert die BIBB-Analyse wieder einen umfassenden Überblick über Aufwand und Nutzen beruflicher Weiterbildung für die Teilnehmenden in Deutschland. Pro Person fielen demnach im Bezugsjahr 2015 im Durchschnitt 381 Euro selbst getragene Kosten an. Das entspricht knapp einem Prozent des durchschnittlichen Bruttojahresverdienstes einer vollzeitbe-

schäftigten Person im Jahr 2015. Der Großteil der individuell getragenen Mittel entfiel dabei auf formale Bildungsgänge und Aufstiegsfortbildungen. Diese oft langfristigen und kostenaufwändigen Aktivitäten werden durch Arbeitgeber vergleichsweise selten mitfinanziert.

Zusätzlich wendeten die Teilnehmenden durchschnittlich 128 Stunden ihrer Freizeit für berufliche Weiterbildungsaktivitäten auf. Hierin sind neben der Zeit für die Weiterbildung selbst auch Zeiten für Vor- und Nachbereitung, Organisation, Fahrten und Prüfungsvorbereitung enthalten. Dieser Aspekt spielt bei der Frage nach der persönlichen Belastung eine große Rolle. Die Teilnehmenden sehen sich nämlich eher durch die zeitlichen als durch die finanziellen Aufwendungen belastet, also eher durch Freizeitverlust und zeitliche Engpässe, die Weiterbildungsaktivitäten mit sich bringen. Ferner sind Belastungen aufgrund von Lern- oder Prüfungssituationen durchaus verbreitet.

Die BIBB-Analyse untersuchte weiterhin, welchen subjektiven Nutzen die Beteiligten aus ihrer Weiterbildung ziehen, also den Beitrag, den Weiterbildungsaktivitäten zur Bedürfnisbefriedigung des einzelnen Menschen liefern. Die beiden wichtigsten Dimensionen aus Sicht der Teilnehmenden sind demnach die Freude an der Arbeit und die durch Weiterbildung erhoffte finanzielle Absicherung. Daneben haben die Bedürfnisse nach einer sinnvollen Betätigung, Sozialkontakten und Einfluss einen hohen Stellenwert. Von formalen Bildungsgängen und Aufstiegsfortbildungen profitieren die Teilnehmenden im Hinblick auf ihre gesamte Bedürfnisstruktur – einschließlich der materiellen Bedürfnisse. Non-formale Weiterbildung wirkt sich hingegen vor allem auf das Sinnempfinden und die Freude an der Arbeit aus.

Weitere Informationen in der neuen Ausgabe des BIBB REPORT, Heft 2/2018: „Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen – Ergebnisse einer BIBB-Erhebung“.

Link zum Report: www.bibb.de/bibbreport

Quelle: www.bibb.de/dokumente/pdf/PM_BIBB-REPORT_Kosten_Weiterbildung.pdf

Volkshochschulen sind für gelingende Integration vor Ort unverzichtbar

Erste fachübergreifende Bundeskonferenz definiert Kernelemente erfolgreicher Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft.

Am Weltflüchtlingstag der Vereinten Nationen ist am Mittag die erste fachübergreifende Bundeskonferenz der Volkshochschulen in Deutschland zu Ende gegangen. Wesentliches Ergebnis der Diskussionen unter rund 350 Vertreterinnen und Vertretern aus Weiterbildung, Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft: Integration kann nur gelingen, wenn Aufnahmegesellschaft und Zugewanderte sich auf Augenhöhe begegnen. Volkshochschulen können die dafür nötigen Bildungsvoraussetzungen schaffen und Begegnung organisieren.

Die Rolle der Volkshochschulen in den Städten, Gemeinden und Landkreisen war ein zentrales Thema der Konferenz: Ihre Bedeutung ist mit den Herausforderungen der verstärkten Zuwanderung nach 2015 gestiegen: Laut wissenschaftlicher Studien geben Kommunen in Deutschland durchweg an, dass mit dem Zuzug Geflüchteter die Zahl der Bildungsangebote vor Ort stark angewachsen ist. Kommunen erkennen: Integration ist zur Regelaufgabe geworden. Inzwischen wird auch deutlich: Deutsch

lernen und eine Vermittlung in Arbeit reichen alleine nicht aus. Auch kulturelle und politische Bildung spielen eine wichtige Rolle für Integration und für die Teilhabe am öffentlichen Diskurs. Volkshochschulen sehen sich ob ihrer kommunalen Verankerung und ihres vielschichtigen Angebots bestens in der Lage, eine breite Debatte über demokratische Werte und gesellschaftlichen Zusammenhalt zu organisieren. Zustimmung fand der Rat aus der Wissenschaft, diese Debatte auf eine unverrückbare Anerkennung der Menschenrechte zu gründen.

Damit Volkshochschulen Motoren einer gelingenden Integration sein können, müssen sie auch selbst zur Veränderung bereit sein. Um ein modernes Diversitymanagement für eine vielfältige Gesellschaft umzusetzen, braucht es Personal, das die gesellschaftliche Vielfalt widerspiegelt und interkulturell sensibilisiert ist. Gleichzeitig sind Volkshochschulen vielerorts bereits gut vernetzt – unter anderem mit Wohlfahrtsverbänden und Migrantenorganisationen. Im Verbund mit diesen Partnern solle vhs, so ein weiterer Appell aus der Wissenschaft, verstärkt aktiv auf die Menschen zugehen.

Gleichzeitig formulierten die Volkshochschulen auch Forderungen an die Politik: Geschlossene Bildungsketten, die neben Alphabetisierungs- und Sprachkursen sowie beruflicher Qualifizierung auch das Nachholen von Schulabschlüssen erleichtern, sind auf Länderebene alleine kaum zu bewerkstelligen. Hier ist aus Sicht der Volkshochschulen der Bund stärker gefordert.

Auch bedarf es einer besseren materiellen Ausstattung, um die Volkshochschulen für die Herausforderungen der Migrationsgesellschaft zu rüsten: Räume und Konzepte müssen für eine vielfältige Gesellschaft angepasst werden. Und

auch der Ausbau der digitalen Infrastruktur ist dringend geboten, um durch die Kombination von Präsenzkursen und Online-Angeboten differenziertes Lernen zu fördern.

Quelle: www.dvv-vhs.de/presse/details/news/News/detail/volkshochschulen-sind-fuer-gelingende-integration-vor-ort-unverzichtbar/

Neues bayerisches Erwachsenenbildungsförderungsgesetz

Die Verantwortlichen der Erwachsenenbildung in Bayern begrüßen das gestern vom Bayerischen Landtag verabschiedete Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung. Die Neufassung reagiert auf die Weiterentwicklungen der Erwachsenenbildungslandschaft. So ist die weitere Professionalisierung der Bildungsarbeit vor Ort – etwa durch die Einführung einer Projektförderung als zusätzliche Säule – ein wichtiger Bestandteil des Gesetzes. Das Gesetz sorgt zudem dafür, dass Bildung in hoher Qualität, aber dennoch zu günstigen Konditionen angeboten werden kann und auch ehrenamtliches Engagement gewürdigt wird. Die Arbeitsgemeinschaft der Träger für Erwachsenenbildung in Bayern (AGEB), der Zusammenschluss aller staatlich anerkannten Organisationen für Erwachsenenbildung im Freistaat, lobt außerdem die Fortschreibung des ausgesprochen modernen Bildungsbegriffs, der schon Grundlage des alten Gesetzes aus dem Jahr 1974 war.

„Die Konstellation, in der dieses Gesetz zustande kommen ist, war außerordentlich“, sagte der derzeitige Vorsitzende der AGEB, Dr. Florian Schuller – zugleich Vorsitzender der katholischen Erwachsenenbildung in Bayern. „In politisch hoch aufgeladenen Zeiten, kurz vor

der Landtagswahl, haben Vertreter sämtlicher Fraktionen im Landtag über Monate hinweg gemeinsam intensiv gearbeitet und ein äußerst gelungenes Gesetz auf den Weg gebracht.“ Der Dank gebühre neben Kultusminister Bernd Sibler insbesondere Dr. Ute Eiling-Hütig (CSU), Kathi Petersen (SPD), Thomas Gehring (Bündnis 90/Die Grünen) und Prof. Dr. Michael Piazzolo (Freie Wähler).

Prof. Dr. Klaus Meisel, Vorsitzender des Landesbeirats für Erwachsenenbildung und als solcher für die Beratung der Staatsregierung zuständig, freut sich aus mehreren Gründen: die Offenheit der Bildungsangebote für alle werde durch niedrigschwellige Angebote deutlich gestärkt und online-unterstützte Angebote würden erstmals förderfähig. Da im Landesbeirat künftig Mitglieder sämtlicher Landtagsfraktionen beratend vertreten sein werden, werde ein Dialog zwischen den Trägern und der Bildungspolitik verstetigt. Meisel, auch Vorsitzender des Bayerischen Volkshochschulverbandes, lobt besonders die angekündigte deutliche Erhöhung der Fördermittel: „Damit verlässt Bayern endlich die hinteren Plätze bei der Erwachsenenbildungsförderung.“

Quelle: www.keb-bayern.de/tl_files/KEB/Dateien/Download/PM%20BayEbFoeG%20der%20AGEB%2012.07.2018.pdf

Honorarkräfte der Erwachsenenbildung sollen künftig mehr Geld in Brandenburg bekommen

Die Honorardozentinnen und Honorardozenten an Volkshochschulen und anderen Einrichtungen der Erwachsenenbildung sollen künftig besser bezahlt werden, vorbehaltlich der Zustimmung des Landtags zum Doppelhaushalt 2018/19.

Eine Unterrichtsstunde in der Weiterbildung wird vom Land bislang mit rund 22 € gefördert. Künftig soll die Förderung je Unterrichtsstunde auf rund 32 € angehoben werden. Mit dieser deutlichen Erhöhung sollen qualifizierte Honorarkräfte für die Weiterbildung gehalten und neue gewonnen werden. Die Angebote der Erwachsenenbildung können damit in allen brandenburgischen Landkreisen und kreisfreien Städten weiter verbessert werden. Zu den bekanntesten Weiterbildungseinrichtungen gehören neben den Volkshochschulen die Urania, die Akademie 2. Lebenshälfte und die Evangelische Erwachsenenbildung.

Bildungsministerin Britta Ernst: „Das Lernen hört nie auf – wer sich beständig weiterbildet, stärkt seine Möglichkeiten zur beruflichen und gesellschaftlichen Teilhabe. Voraussetzung für attraktive und qualitativ hochwertige Weiterbildungskurse sind gut qualifizierte und motivierte Honorarkräfte. Mit der geplanten, höheren Förderung würdigt die Landesregierung die Leistung der Dozentinnen und Dozenten und ermöglicht eine angemessene Bezahlung.“

Hintergrund: Die geplante Förderung betrifft 20 Volkshochschulen und 33 anerkannte Weiterbildungseinrichtungen in freier Trägerschaft.

Quelle: mbjs.brandenburg.de/aktuelles/pressemitteilungen.html?news=bb1.c.605860.de

Bedarf an arbeitsplatzbezogener Grundbildung

(IW-Kurzbericht 35/2018)

Viele Erwachsene sind trotz Lücken in der Grundbildung erwerbstätig. Insbesondere werden unzureichende Sprach- und Lesekompetenzen bei Beschäftigten im Helferbereich deutlich, deren Zahl mit der starken Zuwanderung weiter an-

steigt. Um ihre Beschäftigungsfähigkeit vor dem Hintergrund der Digitalisierung zu sichern, sollten verstärkt arbeitsplatzbezogene Grundbildungsmaßnahmen angeboten werden.

Obwohl sich Bildungsarmut negativ auf die Erwerbsperspektiven auswirkt (IAB, 2017), sind in Deutschland auch viele Personen mit Lücken in der Grundbildung am Arbeitsmarkt aktiv. Eine eigene Auswertung der PIAAC-Erhebung zur Untersuchung von Alltagsfertigkeiten Erwachsener aus den Jahren 2011 und 2012 (OECD, 2018) ergibt, dass 15,3 Prozent der Erwerbstätigen bei der Lesekompetenz lediglich Stufe 1 oder darunter erreichen. Das bedeutet, dass sie maximal kurze Texte zu vertrauten Themen lesen und einzelne spezifische Informationen lokalisieren können, die der Form nach identisch mit der in der Frage oder Anweisung enthaltenen Information sind. Bei 15,0 Prozent liegen die alltagsmathematischen Kenntnissen auf Kompetenzstufe 1 oder darunter. Sie können also höchstens mathematische Prozesse in geläufigen, konkreten Kontexten ausführen, die das Zählen, Sortieren, die Grundrechenarten und das Verstehen einfacher Prozentsätze umfassen.

Betrachtet man nur beschäftigte Personen in an- und ungelerten Helfertätigkeit (ISCO-88, Hauptgruppe 9), haben mit 48,8 Prozent etwa die Hälfte in mindestens einem und mit 33,9 Prozent rund ein Drittel in beiden Bereichen gravierende Lücken. Der Anteil derer mit sehr niedriger Lesekompetenz liegt hier bei 39,2 Prozent und derer mit niedriger mathematischer Kompetenz bei 43,5 Prozent. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung in der Arbeitswelt steigen allerdings die Anforderungen an die Beschäftigten auch im Helferbereich. Insbesondere gilt das mit Blick auf die Kommunikationskompetenzen (Hammermann/Stettes 2016).

Dabei dürfte die Zahl der am Arbeitsmarkt aktiven Personen mit Lücken in der Grundbildung seit der PIACC-Erhebung mit der positiven wirtschaftlichen Entwicklung der letzten Jahre sogar noch zugenommen haben. So ist zwischen September 2013 und September 2017 nicht nur die Zahl der in qualifizierten Tätigkeiten arbeitenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten um rund 1,89 auf nunmehr 25,94 Millionen gestiegen. Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten an- und ungelernten Helfer hat um 880.000 von 4,11 auf 5,00 Millionen zugenommen (Bundesagentur für Arbeit, 2018a; eigene Berechnungen). Gleichzeitig ist die Arbeitslosenquote in diesem Zeitraum von 6,6 Prozent auf 5,5 Prozent gesunken (Bundesagentur für Arbeit, 2018b).

Bei einem bedeutenden Teil der hinzugekommenen Beschäftigten handelt es sich um Zuwanderer. Die Zahl der in qualifizierten Tätigkeiten – das sind Tätigkeiten, die in der Regel eine mindestens zweijährige Berufsausbildung voraussetzen – sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer hat zwischen September 2013 und September 2017 um 630.000 von 1,51 Millionen auf 2,14 Millionen zugenommen und die Zahl der als Helfer tätigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist um 510.000 von 790.000 auf 1,31 Millionen gestiegen (BA, 2018a; eigene Berechnungen). Damit einhergehend dürften auch die Zahl der Arbeitnehmer mit migrationspezifischen Defiziten bei der deutschen Sprache deutlich zugenommen haben. Diese liegen nicht unbedingt nur bei den in der PIACC-Erhebung erfassten Lesekompetenzen, sondern unter Umständen auch bei der Sprechfähigkeit, die für jegliche Art der Kommunikation am Arbeitsplatz von großer Bedeutung ist.

Dass dies tatsächlich der Fall ist, zeigt eine eigene Auswertung des Sozio-

ökonomischen Panels (Wagner et al., 2007), in dem unter anderem Erwachsene nichtdeutscher Herkunftssprache um eine Selbsteinschätzung zu ihren Fähigkeiten in Deutsch in den Bereichen Sprechen, Lesen und Schreiben gebeten werden. Dabei reichen die Antwortmöglichkeiten von „sehr gut“ über „gut“, „es geht“ und „eher schlecht“ bis hin zu „gar nicht“, wobei im Folgenden nur bei den letzten beiden Antworten von substanziellen Defiziten ausgegangen wird. Nimmt man nur das Kriterium Sprechen in den Blick, kommt man für das Jahr 2015 – aktuellere Zahlen liegen noch nicht vor – auf eine Zahl von 250.000 Erwerbstätigen mit Defiziten. Betrachtet man alle drei Sprachfertigkeiten, liegt sie bei 700.000. Dabei ist anzumerken, dass die in den Jahren 2015 und 2016 ins Land gekommenen Geflüchteten in den Zahlen noch nicht mit erfasst sind.

Neuzuwanderer nehmen mit Blick auf die Sprachkompetenzen bis zu einem gewissen Grad eine Sonderstellung ein, da sie in der Regel auch bei einem guten Ausgangsniveau zunächst noch Alltagspraxis in der deutschen Sprache erwerben müssen. Betrachtet man vor diesem Hintergrund nur Personen, die mindestens vier Jahre im Land leben, kommt man auf Zahlen von 170.000 mit Defiziten im Bereich Sprechen und 540.000 in einer der drei Sprachfertigkeiten. Nimmt man die entsprechenden Anteile an den ausländischen Erwerbstätigen mit mindestens vierjährigem Aufenthalt im Land in den Blick, so ergibt sich für die Sprachdefizite zwischen 2011 und 2015 ein Anstieg von 2,7 Prozent auf 4,6 Prozent und für die Defizite in einem der drei Bereiche von 12,7 auf 13,4 Prozent. Besonders ungünstig stellt sich die Lage dabei erneut für die in einfachen Helfertätigkeiten beschäftigten Ausländern dar. Bei diesen liegt der Anteil der Personen mit Defiziten im Bereich Sprechen im

Jahr 2015 bei über 10 Prozent und der Anteil derer mit Defiziten in mindestens einem Bereich der Sprachkompetenz sogar bei gut einem Viertel.

Zusammengenommen zeigen die Auswertungen von PIAAC und SOEP, dass bei der Grundbildung von Erwerbstätigen und insbesondere bei den Sprachkompetenzen noch substanzieller Handlungsbedarf besteht. Dies gilt umso mehr, da mit der Digitalisierung auch in einfachen Tätigkeiten die Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit steigen werden. Einen guten Ansatz bietet hier das im Rahmen der AlphaDekade 2016-2026 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt AlphaGrund (Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener), das passgenau auf die Arbeitswelt bezogene Weiterbildungsangebote zur nachholenden Grundbildung für Beschäftigte anbietet. Arbeitsplatzorientierte Grundbildung ist für Beschäftigte ein erfolversprechender Ansatz, die vorhandenen Potenziale besser zu erschließen und ihre Beschäftigungsfähigkeit besonders vor dem Hintergrund der Digitalisierung langfristig zu sichern.

Wido Geis/Isabel Vahlhaus

Literatur

- Bundesagentur, 2018a, Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Prozess- und Strukturkennzahlen (Monatszahlen), März 2018, Nürnberg
- Bundesagentur, 2018b, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf: Entwicklung der Arbeitslosenquote (Strukturmerkmale), März 2018, Nürnberg
- Hammermann, Andrea/Stettes, Oliver, 2016, Qualifikationsbedarf und Qualifizierung – Anforderungen im Zeichen der Digitalisierung, IW Policy Paper Nr. 3/2016, Köln
- IAB, 2017, Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten, Aktuelle Daten und Indikatoren, Nürnberg
- OECD, 2018, Survey of Adult Skills (PIAAC): Public data and analysis, www.oecd.org/skills/piaac/publicdataandanalysis [17.4.2018]
- Wagner, Gert/Frick, Joachim/Schupp, Jürgen, 2007, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements. Schmollers Jahrbuch 127 (1), S. 139–169

Quelle: www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2018/IW-Kurzbericht_2018-33_Grundbildung_fuer_Zuwanderer_01.pdf

IAB-Forum: Gerade geringqualifizierte Beschäftigte sehen bei der beruflichen Weiterbildung viele Hürden

Berufliche Weiterbildung ist in einer Arbeitswelt, die sich rapide wandelt, wichtiger denn je. Ausgerechnet Menschen ohne Berufsabschluss drohen hier weiter ins Hintertreffen zu geraten. Denn gerade sie befürchten nach den Ergebnissen einer IAB-Befragung, dass sich Weiterbildung für sie nicht auszahlt. Zudem geben zwei Drittel von ihnen an, dass sie das Lernen nicht mehr gewohnt seien.

Berufliche Weiterbildung gehört für viele Beschäftigte zum Arbeitsalltag – keineswegs aber für alle. Denn nicht allen werden tatsächlich konkrete Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten. Teils fehlen ihnen die entsprechenden Informationen. Und teils können oder wollen Beschäftigte nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen – z. B., weil sie Kinder betreuen müssen, Zweifel haben, ob sich Weiterbildung für sie lohnt, oder weil sie das Lernen nach eigener Einschätzung nicht mehr gewohnt sind.

Genaueren Aufschluss darüber bietet eine im Oktober 2017 durchgeführte Online-Befragung von 800 Erwerbstätigen, deren Ergebnisse als IAB-Discussion Paper 4/2018 publiziert wurden.

Die Befragung ist nicht repräsentativ, da geringqualifizierte und ältere Personen bei den Befragten überrepräsentiert waren. Sie macht dennoch deutlich, dass der Informationsstand über berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten ebenso wie die Weiterbildungsbereitschaft der Befragten insbesondere mit deren Qualifikationsniveau variiert.

Höherqualifizierte sind besser über Beratungs- und Weiterbildungsangebote informiert

Um den Informationsstand der Befragten zu ermitteln, wurde unter anderem die folgende Frage gestellt: „In jüngster Zeit gibt es verstärkte Anstrengungen von verschiedenen Einrichtungen, Beratung zu Weiterbildungsthemen anzubieten. Kennen Sie Beratungsangebote zu beruflicher Weiterbildung, zum Beispiel von der Bundesagentur für Arbeit, den Handwerkskammern, den Industrie- und Handelskammern oder anderen Einrichtungen?“

26 Prozent der formal Geringqualifizierten, Personen also, die nach eigenen Angaben keinen beruflichen Abschluss besitzen, bejahten diese Frage. Das waren deutlich weniger als in den anderen Gruppen. So kannten beispielsweise 35 Prozent der Befragten mit einer Berufsausbildung entsprechende Angebote, bei den Befragten mit Meister-, Techniker- oder Hochschulabschluss waren es mehr als 40 Prozent. Im Durchschnitt aller Befragten zeigten sich knapp 40 Prozent über Beratungs- und Weiterbildungsangebote informiert.

Weniger als ein Fünftel hat eine Beratung in Anspruch genommen

Weniger als 20 Prozent aller Befragten haben eine solche Beratung schon einmal in Anspruch genommen – und zwar rela-

tiv unabhängig von ihrer beruflichen Qualifikation. Von denjenigen, die eine Beratung in Anspruch genommen hatten, gab nur gut die Hälfte an, dass sie diese als hilfreich empfand. Von denjenigen, die solche Beratungsangebote nach eigenen Angaben kannten, aber noch nicht in Anspruch genommen hatten, fand es ein knappes Viertel hilfreich, dies zu tun.

Insgesamt fühlten sich knapp 40 Prozent der Befragten ausreichend über berufliche Weiterbildungsangebote informiert. Dies hängt erwartungsgemäß auch von der Kenntnis der Beratungsangebote ab: Personen, die entsprechende Angebote kannten, fühlten sich in 55 Prozent der Fälle ausreichend informiert. Für diejenigen, die keine Kenntnis von Beratungsangeboten hatten, galt dies nur für gut 25 Prozent. Insgesamt fühlten sich Personen ohne berufliche Ausbildung am schlechtesten – nämlich nur in etwa 30 Prozent der Fälle – ausreichend informiert.

Die Teilnehmenden wurden außerdem gefragt, ob sie innerhalb der letzten sechs Monate konkret überlegt hätten, an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen. Hier war der Anteil der Geringqualifizierten mit 22 Prozent ebenfalls am niedrigsten. Bei Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung gaben 37 Prozent an, in letzter Zeit solche Überlegungen angestellt zu haben, bei solchen mit Meister-, Techniker- oder Hochschulstudium waren es etwa 50 Prozent.

Weiterbildungshemmnisse sind vielfältig

Die Befragten wurden darüber hinaus nach den Gründen gefragt, die einer beruflichen Weiterbildung entgegenstehen könnten (...) Die Frage lautete: „Generell gibt es verschiedene Gründe, die gegen eine berufliche Weiterbildung spre-

chen können. Wenn Sie an berufliche Weiterbildung denken: Bitte geben Sie bei jeder Aussage an, ob diese auf Sie persönlich zutrifft.“ (die Ergebnisse einer ähnlichen Umfrage unter Arbeitslosen statt Beschäftigten wurden im IAB-Kurzbericht 14/2014 publiziert).

Während die Befragten im Durchschnitt knapp zwei Hinderungsgründe nannten, waren es bei Beschäftigten ohne Berufsausbildung fast drei, bei denen mit Hochschulabschluss im Mittel nur einer. Trotz der vergleichsweise niedrigen Anzahl an Befragten sind die Unterschiede zwischen den drei Gruppen in diesem Punkt statistisch hochsignifikant.

Ähnliche Ergebnisse zeigen sich, wenn man die Befragten nach ihrem Schulabschluss unterscheidet: Erwerbstätige mit Hauptschulabschluss nannten mehr Hindernisse als solche mit Abitur. Beschäftigte mit höherem Haushaltseinkommen sahen sich ebenfalls weniger Hindernissen gegenüber als Geringverdiener.

Unsicherheit, ob sich eine Weiterbildung auszahlt

Knapp 40 Prozent aller Befragten scheuten nach eigenen Angaben eine Weiterbildung, weil ihnen niemand eine Garantie dafür geben könne, dass sich diese zukünftig für sie auszahlt. Etwa die Hälfte der Befragten ohne Berufsabschluss vertrat diese Meinung, aber nur knapp jeder fünfte Hochschulabsolvent mit Master oder Diplom. Um die Unsicherheit über finanzielle Erträge zu verringern, könnte es sinnvoll sein, wenn Personalverantwortliche in Betrieben die konkreten Vorteile, zum Beispiel erhöhte Jobsicherheit oder innerbetriebliche Entwicklungsmöglichkeiten, schon vorab mit den potenziellen Weiterbildungsteilnehmenden besprechen und konkretisieren.

Befürchtung, das Lernen nicht mehr gewohnt zu sein

Etwa 36 Prozent aller Befragten führten an, das Lernen nicht mehr gewohnt zu sein. Auch hier gibt es qualifikationsspezifische Unterschiede: Gut zwei Drittel der Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss stimmten dieser Aussage zu, bei den Hochschulabsolventen mit Master oder Diplom waren es weniger als 20 Prozent. Es könnte deshalb für Betriebe sinnvoll sein zu eruiieren, auf welche ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies zutrifft, und diese dabei zu unterstützen, solche Vorbehalte gegenüber einer beruflichen Weiterbildung abzubauen.

Einschätzung, bereits ausreichend qualifiziert zu sein

Ein knappes Drittel aller Befragten hielt sich nach eigenen Angaben bereits für ausreichend qualifiziert. Hier gibt es zumindest moderate qualifikationsspezifische Unterschiede: Ein Drittel der Geringqualifizierten, aber nur ein knappes Viertel der Hochschulabsolventen stimmte dem zu. Das verweist auf die auch in anderen Untersuchungen vielfach diskutierte Problematik, dass gerade geringqualifizierte Personen, für die eine Weiterbildung besonders sinnvoll sein könnte, sich dessen am wenigsten bewusst sind.

Auch zwischen den älteren und jüngeren Befragten fielen die Antworten etwas unterschiedlich aus: Während sich fast 40 Prozent der über 50-Jährigen für ausreichend qualifiziert hielten, traf dies nur für 30 Prozent der Jüngeren zu.

Zeitliche Probleme wegen Kindern oder Pflege

Ebenfalls rund 30 Prozent aller Befragten gaben an, dass sie wegen der Erzie-

hung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen keine Zeit für eine Weiterbildung hätten. Dies ist – wenig überraschend – bei Älteren mit 19 Prozent seltener der Fall als bei Jüngeren mit 37 Prozent. Denn bei vielen Menschen über 50 dürfte die Betreuung von Kindern im Haushalt keine größere Rolle mehr spielen.

Frauen gaben in 36 Prozent der Fälle an, dass sie ihre Betreuungspflichten so in Anspruch nähmen, dass sie keine Zeit für eine berufliche Weiterbildung hätten. Bei Männern waren es 26 Prozent. Hier gilt es, verstärkt solche Weiterbildungen anzubieten, die auch für Beschäftigte mit kleinen Kindern, die häufig in Teilzeit arbeiten, machbar sind.

Nach eigenen Angaben genug gelernt

Ein knappes Viertel aller Befragten gab zudem an, genug gelernt zu haben und nicht immer etwas Neues anfangen zu wollen. Das war bei Älteren mit 31 Prozent etwas häufiger der Fall als bei Jüngeren mit 22 Prozent. Bei den Geringqualifizierten stimmten 29 Prozent dieser Aussage zu, bei den Hochschulabsolventen 11 Prozent.

Seltener wurden schlechte Erfahrungen mit Ausbildern oder Lehrern oder das Fehlen passender Weiterbildungsangebote als Gründe gegen eine Weiterbildung genannt.

Fazit

Der Anteil der befragten Beschäftigten, die Beratungsangebote zur beruflichen Weiterbildung kennen, steigt mit dem Ausbildungsniveau – nicht jedoch der Anteil derjenigen, die eine entsprechende Beratung schon einmal in Anspruch ge-

nommen haben. Etwa die Hälfte der beratenen Personen empfand die Beratung als hilfreich. Dies legt nahe, dass bei manchen Beratungsangeboten noch Verbesserungspotenziale bestehen.

Die Gründe, aus denen Beschäftigte nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können oder wollen, sind vielfältig. Dabei sehen Geringqualifizierte im Schnitt mehr Hinderungsgründe als Höherqualifizierte. Hierzu gehört insbesondere die Unsicherheit darüber, ob sich eine Weiterbildung für sie auszahlt. Mit klaren, frühzeitigen Absprachen über die konkreten Vorteile und Konsequenzen einer Weiterbildungsteilnahme können Arbeitgeber dieser Unsicherheit entgegenwirken.

Andere oft genannte Hemmnisse sind die Befürchtung, das Lernen nicht mehr gewohnt zu sein, die Einschätzung, bereits ausreichend qualifiziert zu sein, und zeitliche Engpässe wegen der Betreuung von Kindern oder Angehörigen. Um diese Hindernisse zu überwinden, bedarf es jeweils passgenauer Strategien und Weiterbildungsangebote.

Literatur

- Dietz, Martin/Osiander, Christopher (2014): Weiterbildung bei Arbeitslosen: Finanzielle Aspekte sind nicht zu unterschätzen. IAB-Kurzbericht Nr. 14.
- Osiander, Christopher/Stephan, Gesine (2018): Unter welchen Bedingungen würden sich Beschäftigte weiterbilden? Ergebnisse eines faktoriellen Surveys. IAB-Discussion Paper Nr. 4.

Quelle: IABForum 2. August 2018, www.iabforum.de/gerade-geringqualifizierte-beschaeftigte-sehen-bei-der-beruflichen-weiterbildung-viele-huerden/

Digital anerkannt: So geht qualitätsvolle Anerkennung und Anrechnung von MOOCs an Hochschulen

Im Rahmen eines Projekts mit der Bertelsmann Stiftung haben Vertreter von Kiron Open Higher Education, CHE Consult und dem Stifterverband gemeinsam eine Überblicksstudie zur Anerkennung und Anrechnung von MOOCs verfasst. Sie skizziert und sortiert zahlreiche Beispielen guter Praxis und macht konkrete Handlungsempfehlungen an Hochschulen, Studierende, MOOC-Anbieter und die Hochschulpolitik.

Das weltweite Angebot akademischer Online-Kurse wächst weiterhin konstant. Mit der Anerkennung und Anrechnung auf diesem Weg erlangter Kompetenzen auf reguläre Studienangebote tut sich die Hochschulpraxis bislang schwer.

Im Rahmen des durch die Bertelsmann Stiftung geförderten Projekts „From Camp to Digital Campus“ sollte auf diese Unsicherheiten reagiert werden. Das nun veröffentlichte Arbeitspapier „Digital anerkannt“ wurde durch die Bildungsorganisation Kiron Open Higher Education angestoßen und in enger Zusammenarbeit mit CHE Consult sowie dem Hochschulforum Digitalisierung (HFD) umgesetzt. Es soll eine kritisch reflektierte, praxisorientierte Hilfestellung im Umgang mit der Anerkennung und Anrechnung von MOOCs an Hochschulen liefern und dabei Akteuren an Hochschulen auch positive Impulse für die bedarfs- und qualitätsorientierte sowie transparente Integration (offener) digitaler Lehr- und Lernformate in ihre Studienangebote geben.

Die vorliegende Überblicksstudie bestätigt, dass die Rahmenbedingungen und Prozesse, die in den vergangenen Jahrzehnten mit einem Fokus auf „analoge Räume“ für den europäischen Hochschulraum geschaffen wurden,

grundsätzlich auch auf digital erworbene Kompetenzen anwendbar sind. Die Qualitätssicherungsinstrumente, die vor allem im Rahmen des Bologna-Prozesses definiert wurden, bieten darüber hinaus Möglichkeiten, durch eine Neuinterpretation klare Prozesse hinsichtlich der Anrechnung und Anerkennung von digital erworbenen Leistungen herbeizuführen. Dies wird im Rahmen der Studie sowohl allgemein konzeptionell und rechtlich hergeleitet, als auch anhand von konkreten Beispielen guter Praxis umsetzungsorientiert illustriert. Eine Vielzahl unterschiedlicher Angebote, Verbünde und Kooperationsprojekte hat bereits erfolgreich Anerkennungs- und Anrechnungsoptionen für MOOCs in der Praxis aufzeigen können.

In der Gesamtschau zeigt sich aber auch, dass die Anerkennung und Anrechnung von digital erworbenen Kompetenzen trotz eines grundsätzlichen politischen Willens und des hohen Engagements einzelner Akteure vielerorts nicht klar geregelt ist. Bedenken gegenüber der Digitalisierung und institutionelle Unsicherheiten kristallisieren sich dabei oftmals besonders in Bezug auf die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Qualitätssicherung heraus. Über eventuell zusätzlich notwendige Standards, etwa zur Durchführung von Prüfungen in digitalen Kontexten, besteht keine Einigkeit. Auf Basis der Analysen und bestehender Beispiele guter Praxis erarbeitet unsere Überblicksstudie Empfehlungen für zentrale Stakeholdergruppen im Umgang mit digitalen Lehr- und Lernszenarien (Hochschulen, Studierende und MOOC-Plattformen) und fordert die Bildungspolitik auf, Unsicherheiten weiter abzubauen.

Als übergreifende Empfehlung kann gelten, dass alle Beteiligten die bereits umfassend vorhandenen Möglichkeiten besser nutzen sollten, den digitalen

Wandel chancen- und qualitätsorientiert mitzugestalten. Qualitativ hochwertige digitale Angebote sollten durch Möglichkeiten der Anrechnung bzw. Anerkennung die ihnen zustehende Wertigkeit erhalten und Möglichkeiten der Flexibilisierung genutzt werden, wo sie eine sinnvolle Aufwertung bestehender Studienangebote bedeuten.

Quelle: www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/teilhabe-in-einer-digitalisierten-welt/projektnachrichten/digital-anerkannt-so-geht-qualitaetsvolle-erkennung-und-anrechnung-von-moocs-an-hochschulen/