

**Auf einen Blick:**

**Weiterbildung: Institutionelle Grundlagen und Handlungsfelder**

*Alissa Hälbig/ Wolfgang Schroeder*



Die Transformation der Arbeitswelt führt zu einem Wandel von Berufsfeldern und -tätigkeiten. Damit einher geht ein großer Qualifizierungsbedarf und ein Bedeutungszuwachs lebenslangen Lernens. Unter Weiterbildung wird hier sowohl die Anpassung und Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit im Sinne einer Fortbildung als auch die Befähigung zu anderer beruflicher Tätigkeit im Rahmen einer Umschulung verstanden. Schließlich umfasst Weiterbildung auch die Nachqualifizierung von Geringqualifizierten mit zertifizierten Berufsabschlüssen.

Im Folgenden werden die zentralen Erkenntnisse aus dem Policy Paper „Weiterbildung: Institutionelle Grundlagen und Handlungsfelder“ vorgestellt (Online: <https://www.uni-kassel.de/fb05/i3>).

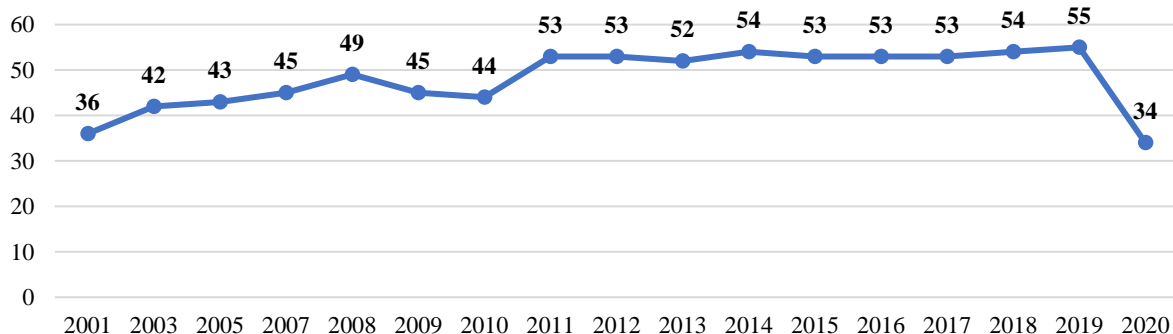
## 5 Zentrale Erkenntnisse

1. Deutschlands Weiterbildungslandschaft hat eine der **komplexesten Governance-Strukturen** im OECD-Raum. Sie ist von Dezentralisierung, Föderalismus, Pluralismus, Anbieterwettbewerb und Selbstverantwortung geprägt (OECD 2021, S. 11). Die OECD bescheinigt Deutschland große Stärken in der Erstausbildung – demgegenüber falle das Weiterbildungssystem deutlich zurück. Es bestehe eine **Unübersichtlichkeit der Verantwortung** für Weiterbildung zwischen Unternehmen, Sozial- und Wirtschaftspartnern, Weiterbildungsträgern und den Regierungen auf Bundes- und Landesebene. Es existiert eine **Vielzahl an Weiterbildungsanbietern** sehr unterschiedlicher Größenordnung und Struktur. Hinzu kommt, dass nicht alle Anbieter zertifiziert sind. Neben den öffentlichen Trägern wie Bund, Ländern und Kommunen engagieren sich auch die gesellschaftlichen Großgruppen (Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Berufsverbände und Handwerkskammern) in der Weiterbildung. In den letzten Jahrzehnten hat die Anzahl

privater Träger deutlich zugenommen (Betriebe und Einzelpersonen). Die Landschaft der Träger von Weiterbildungsangeboten ist demnach breit aufgestellt: es existieren rund 50.000 öffentlich-rechtliche, gemeinwohlorientierte und kommerzielle Einrichtungen sowie etwa zwei Millionen weiterbildungsaktive Unternehmen (Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt 2021, S. 234). Aus diesem Grund kann es aus Zielgruppensicht zur **Herausforderung** werden, die richtige Weiterbildung zu erkennen – dies gilt für Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen.

- Der Anteil weiterbildungsaktiver Betriebe ist in den letzten Jahren laut IAB-Betriebspanel weiter gestiegen. Nach Überwindung der Auswirkungen der Finanzkrise stieg der Anteil in Deutschland auf 53 % und lag seitdem beständig bis 2019 bei etwas mehr als der Hälfte der Betriebe (Dettmann et al. 2020, S. 88). Dieser Anstieg lässt eine gewachsene Sensibilität für Weiterbildung erahnen. Aufgrund der **Corona-Krise ist jedoch ein massiver Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung** der Betriebe auf das **niedrigste Niveau seit Beginn dieses Jahrtausends** zu verzeichnen. Insgesamt haben im Jahr 2020 nur 34 % der Betriebe ihre Beschäftigten weitergebildet. Begründen lässt sich dies durch Kontaktbeschränkungen, unsichere Geschäftserwartungen und finanzielle Engpässe (Jost/ Leber 2021, S. 1). Die geringe Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe lässt sich **in allen Branchen** verzeichnen, wobei es einzelne Wirtschaftszweige – wie das Gastgewerbe und den Einzelhandel –, die bereits vor der Corona-Krise ihre Beschäftigten deutlicher seltener weiterbildeten, stärker traf (Jost/ Leber 2021, S. 3).

Abbildung 1: Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe



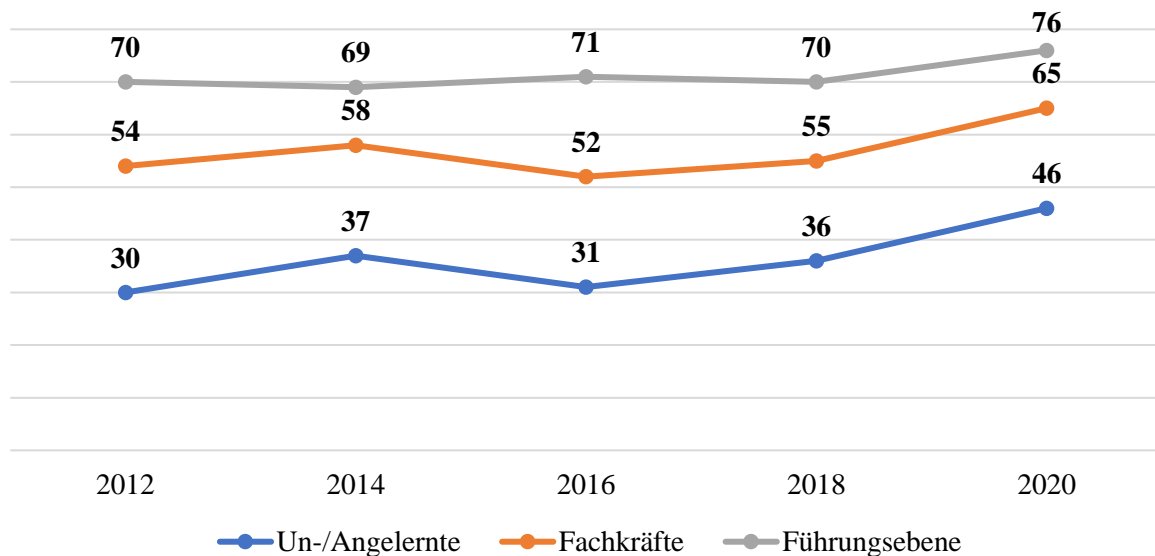
Quelle: eigene Erstellung in Anlehnung an Jost/Leber 2021, Daten des IAB-Betriebspanel 2001-2020, Angaben in Prozent, jeweils bezogen auf das erste Halbjahr.

Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe **variiert auch stark nach ihrer Größe**: Während von den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten 2020 26% weitergebildet, waren es von den Großbetrieben mit mindestens 500 Beschäftigten deutlich mehr (80 %) (Nationale Weiterbildungsstrategie 2021, S. 12). Es gibt jedoch spezielle Förderprogramme für KMU (zum Beispiel das Arbeit-von-morgen-Gesetz), um deren Investitionsbereitschaft durch finanzielle Anreize zu mobilisieren. Jedoch sind **Förderinstrumente der BA mittleren und größeren** Betrieben sowie solchen mit einer Organisationseinheit oder einer Person für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten **häufiger bekannt** als kleineren Betrieben und werden von diesen entsprechend auch seltener genutzt (Kruppe et al. 2021, S. 3).

3. **Geringqualifizierte** gehören neben weiteren Gruppen wie atypisch Beschäftigten und Erwerbspersonen in Teilzeit zu dem Personenkreis, der **unterdurchschnittlich an beruflicher Weiterbildung** teilnimmt. Zwar konnte auch die Gruppe der Geringqualifizierten vom Weiterbildungsboom der letzten Jahrzehnte profitieren, doch sind sie in Qualifizierungsmaßnahmen nach wie vor unterrepräsentiert. Hinsichtlich des Qualifikationsprofils der Beschäftigten ist festzustellen, dass, **je höher die berufliche Position, desto häufiger nehmen Beschäftigte an Weiterbildung teil**. Im Jahr 2020 hat nach Daten des AES jeder Zweite Un- und Angelernte an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen (46%), demgegenüber stehen rund zwei Drittel der Beschäftigten aus der Führungsebene (76 %). Allerdings: Die Weiterbildungsbeteiligung von Un- und Angelernten ist in dem Zeitraum von 2012 bis 2020 um 16 Prozentpunkte gestiegen (BMBF 2021, S. 33). Die niedrige Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter kann **auf individuelle und betriebliche Faktoren** zurückgeführt werden. Individuell spielen fehlendes Wissen um Weiterbildungsangebote und –fördermöglichkeiten sowie Beratungsstellen, zeitliche und finanzielle Hürden sowie Lernhemmnisse eine Rolle. Betriebliche Gründe liegen in fehlenden Bedarfen, aber auch an einer fehlenden Qualifizierungsperspektive. Zusätzlich führen unpassende Weiterbildungsangebote, aber auch Kritik an den bisherigen Förderkonditionen zu einer geringen Weiterbildungsbeteiligung von Betrieben. Zur Bearbeitung dieser hemmenden Faktoren benötigt es unter anderem einer stärkeren Unterstützung im Ausbau von **(regionalen) Weiterbildungsverbänden**. Im Fokus stehen dabei insbesondere der Austausch unter den Partner\*innen eines Verbundes, die **Identifikation der Weiterbildungs-**

bedarfe in den Betrieben sowie die Beratung zu und Recherche nach geeigneten Weiterbildungsangeboten bzw. die **Konzeption neuer Weiterbildungsmaßnahmen** gemäß dem ermittelten Bedarf der Unternehmen.

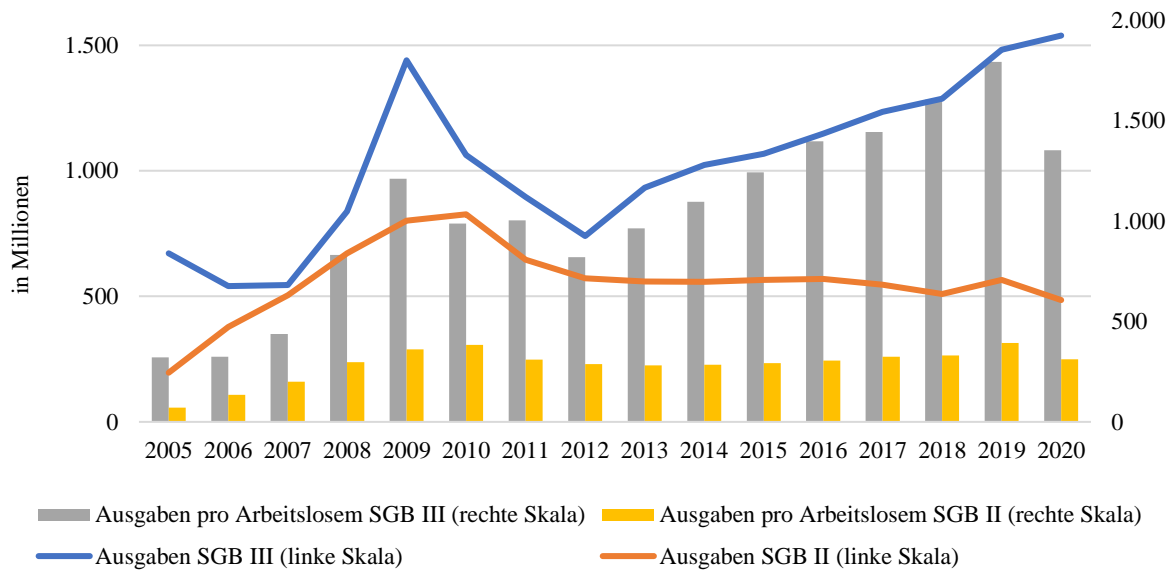
Abbildung 2: Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung abhängig Beschäftigter nach beruflicher Position



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Bundesministerium für Bildung und Forschung 2021, S. 33, AES 2012 n=3.668; AES 2014 n=1.518; AES 2016 n=3.610; AES 2018 n=2.674; AES 2020 n=3.099

4. Besondere Entwicklungsmuster in der Corona-Konstellation: Für das Jahr 2020 sind insgesamt 272.786 Eintritte in die Förderung beruflicher Weiterbildung zu verzeichnen. Dies entspricht einem **Rückgang zum Vorjahr** von -27,5 %. Der Rückgang seit dem Jahr 2018 ist vor allem auf das **Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung** zurückzuführen. Dort ging die Teilnahmequote von 36 Prozent auf 19 Prozent zurück (BMBF 2021, S. 3). Zudem sind die Eintritte von Personen **ohne abgeschlossene Berufsausbildung** stark rückläufig, um -20,2 % auf 108.003, also ca. 40 % der gesamten Eintritte. Hinzu kommt die Entwicklung der Ausgaben für die Förderung der beruflichen Weiterbildung. Hier wird deutlich, dass **die Ausgaben für geförderte berufliche Weiterbildung im SGB III steigt**, während diese **im SGB II** (pro Arbeitslosem) **abnimmt**, obwohl gerade hier Bedarf besteht und der Anteil an Geringqualifizierten in der Förderung prozentual höher ausfällt (Seyda 2019).

Abbildung 3: Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

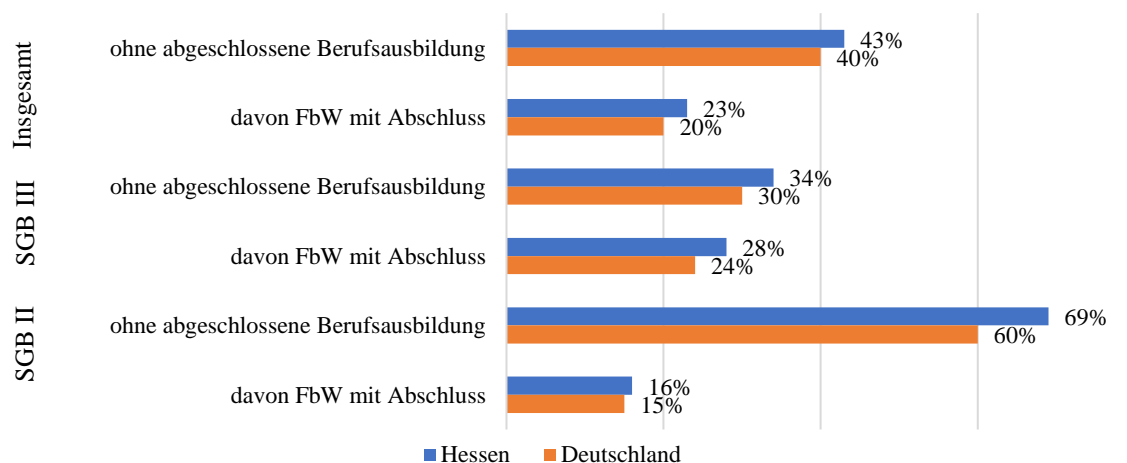


Quelle: eigene Erstellung in Anlehnung an Seyda 2019, ergänzt um Daten der BA für 2019 und 2020.

5. In Hessen verläuft die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe und der Beschäftigten ähnlich wie im Bund. So lässt sich aufgrund der Corona-Krise auch in Hessen ein **Einbruch der Weiterbildungsbeteiligung** feststellen. Waren 2019 noch etwas mehr als die Hälfte der Betriebe weiterbildungsaktiv (51 %), traf das 2020 nur noch auf knapp ein Drittel der Betriebe zu (31 %) (Behr et al. 2021, S. 14). Die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in Hessen variiert stark nach Tätigkeitsniveau. Im Jahr 2020 haben 6 % der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten an Weiterbildung teilgenommen, demgegenüber stehen 17 % der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten. Aus diesem Grund hat das Hessische Ministerium für Soziales und Integration **zahlreiche Förderprogramme** aufgelegt, um die besonders stark betroffenen Zielgruppen bei der Arbeitsmarktintegration zu unterstützen. Hierzu gehört die Zielgruppe der Frauen, allen voran (Allein-)Erziehende, die durch das Förderangebot „**Brückenqualifizierung für Frauen**“ durch die Vermittlung digitaler Kompetenzen bei der Arbeitsvermittlung unterstützt werden. Zusätzlich gab es in Hessen schon seit längerem ein Programm zur abschlussbezogenen Nachqualifizierung von Beschäftigten, die keinen Berufsabschluss haben oder deren Berufsabschluss nicht mehr verwertbar ist, die **Initiative „ProAbschluss**“. In diesem Zusammenhang wurde eine **landesweite Beratungsstruktur** aufgebaut, die sich an kleine und mittlere Unternehmen und an Beschäftigte richtet. Die finanzielle Förderung über „Qualifizierungsschecks“ im Rahmen von ProAbschluss ist zum Ende des Jahres 2021

ausgelaufen, da mit dem QCG und AvmG bereits auf **Bundesebene ein Rechtsanspruch auf nachholenden Abschluss für Geringqualifizierte** etabliert wurde. Die landesweit aufgebaute Beratungsstruktur, die sich an kleine und mittlere Unternehmen und an Beschäftigte richtet, wird allerdings auch weiterhin gefördert und bietet seit 2022 thematisch breit aufgestellte Weiterbildungsberatung (über Nachqualifizierung hinaus) an. Mit Blick auf die Statistik der Bundesagentur für Arbeit lässt sich erkennen, dass in Hessen im Vergleich zum Bund ein **höherer Anteil Geringqualifizierter** unter den Eintritten in die Förderung der beruflichen Weiterbildung verzeichnet werden kann. So sind 43 % aller Eintritte in Hessen von Teilnehmenden ohne abgeschlossene Berufsausbildung, beim Bund sind dies nur 40 %. Auch die Eintritte in eine für die Beschäftigungsperspektive besonders fördernde Weiterbildung mit Abschlussziel fallen in Hessen mit 23 % der Geringqualifizierten höher aus. Im Bund sind es 20 %.

Abbildung 4: Weiterbildung im SGB II und III, Deutschland und Hessen



Quelle: Daten der BA, eigene Berechnungen, Daten für 2020, prozentuale Angaben an gesamten Eintritten.

In Bezug auf die neu eingeführten Bundesgesetze (QCG und AvmG) ergeben sich aus den im Rahmen der hessischen Förderprogramme bereits flächendeckend ausgebauten Beratungsangebote für Beschäftigte und Betriebe, wie etwa die Qualifizierungsschecks und Beratungscoaches, möglicherweise **Startvorteile** bei der Zielgruppenreichbarkeit.

## ARBEITSWELTBERICHTERSTATTUNG HESSEN

Die "Arbeitsweltberichterstattung Hessen" ist am Fachgebiet von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder (Universität Kassel) angesiedelt und wird seit Juli 2020 vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration gefördert. Dieses Projekt systematisiert aktuelle Daten und Studien. So wird eine empirische sowie analytisch-deutende Basis gelegt, um die sich vor unseren Augen vollziehende Transformation der Arbeitswelt in Hessen mit ihren branchen-, berufsgruppen- und regionenspezifischen Entwicklungsmustern nicht nur besser zu verstehen, sondern auch im Sinne der Betroffenen beeinflussen zu können.

### Autor\*innen



**Prof. Dr. Wolfgang Schroeder** leitet das Projekt der Arbeitsweltberichterstattung Hessen. Er ist Leiter des Fachgebiets Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel an der Universität Kassel und Fellow am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).



**Alissa Hälbig** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachgebiet Politisches System der BRD – Staatlichkeit im Wandel an der Universität Kassel.

Weitere Infos zur Arbeitsweltberichterstattung Hessen und thematische Ausarbeitungen:  
<https://www.uni-kassel.de/go/awh>