**Weiterbildung**

Der deutsche Bildungsrat definierte Weiterbildung 1970 wie folgt: „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten Ausbildungsphase… das Ende der ersten Bildungsphase und damit der Beginn möglicher Weiterbildung ist in der Regel durch den Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit gekennzeichnet… Das kurzfristige Anlernen oder Einarbeiten am Arbeitsplatz gehört nicht in den Rahmen der Weiterbildung“ (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 197)

Dass der Deutsche Bildungsrat 1970 Weiterbildung definierte bedeutet nicht, dass es erst ab 1970 Weiterbildung gab. Wenn man so will gehörte das Einrichten von öffentlichen Bibliotheken in der Zeit der Aufklärung schon zu einer Art Weiterbildung bzw. Erwachsenenbildung. Spätestens in der Mitte des 18 Jahrhunderts mit dem Aufkommen bürgerlicher Lesegesellschaften, kann man von der Erwachsenenbildung reden. (van Dülmen, 1996) „ Aus längerer Sicht lässt sich die Geschichte der Erwachsenenbildung im Kontext der Entfaltung des Kapitalismus und der bürgerlichen Demokratie interpretieren.“(Wolgast, 1996) Auch zu Zeiten des Vormärz gab es erste Ansetze der Arbeiterbildung, die im Zuge der fortschreitenden Industrialisierung Erwachsenen ihre neuen Aufgaben vermitteln mussten. Ein weiterer Impuls in der Weiterbildung ging nach Ende des ersten Weltkrieges von der ersten Deutschen Republik durch die Gründung der Volkshochschulen aus. Denn Weiterbildung ist laut Peter Faulstich „ein integraler Bestandteil für funktionierende Mitbestimmung und Demokratisierungsbestrebungen und wird darüber hinaus auch als Moment individueller Weiterentwicklung und Persönlichkeitsentwicklung verstanden.“ Währen der Weimarer Republik herrschte allerdings die „Neue Richtung“ vor, welche mit der Formel „Volkbildung durch Volksbildung“ neoromantische mit nationalen Ideen verband (Erdberg, Picht). Da diese Idee mitbegründend war, war dem entsprechend wenig Widerstand in jenen Reihen, als eine nationalsozialistisch-repressive Gleichschaltung des Bildungswesens vollzogen wurde. Nach Kriegsende waren wohl in Deutschland andere Dinge elementarer, was das Schattendasein der Erwachsenbildung erklären dürfte. Nun aber in dieser Zeit erfuhr die Weiterbildung, die ein Teilbereich des Bildungswesens ist, die stärkste Veränderung. In den 1960er Jahren stritt man sich noch ob an dem Sprichwort: “Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmer mehr!“ etwas dran sei oder nicht. Entscheidende Kreise zog das Gutachten des Deutschen Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen. Auch der Strukturplan 1970 des Deutschen Bildungsrates und die anschließende Verabschiedung der Landesgesetze zur Erwachsenen Bildung gaben maßgeblich Impulse für den Ausbau der Weiterbildung. In den nachfolgenden Jahren wurden Weiterbildungsangebote erheblich aufgestockt und erfuhren eine zunehmende Institutionalisierung und eine Professionalisierung des Schulungspersonals. Dadurch war die Erwachsenenbildung bzw. Weiterbildung gleichzeitig Initiator und Ergebnis einer weitgreifenden und anhaltenden Umgestaltung im Bildungssektor. Teilnahmezahlen und Ressourcen der Erwachsenenbildung nahmen in der jungen Bundesrepublik im Vergleich zu Schulen und Hochschulen einen sehr geringen Stellenwert ein. Erst mit dem schon mehrfach erwähnten Strukturplan von 1970 expandierte die Weiterbildung und sollte die 4. Säule des Bildungswesens werden, wurde aber trotz erheblichem Wachstum nicht integriert.

Die Weiterbildung bewegt sich zwischen Markt und Staat. Dadurch sind die Rechtslage und die Organisation sehr unübersichtlich, was gesetzliche Bestimmungen und Weiterbildungsaktivitäten angeht. „Die wichtigsten Bestimmungen finden sich auf Bundesebene im Berufsbildungsgesetz (BBIG), dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG), das ins Sozialgesetzbuch III (SGBIII) einbezogen wurde, dem Hochschulrahmengesetz (HRG) sowie den Erwachsenenbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetzen der Länder. Bisher gibt es keine Rahmenordnung zur Weiterbildung auf Bundesebene.“(Faulstich, 2002)

|  |  |
| --- | --- |
| Bund | Länder |
| *Arbeits- und Wirtschaftsrecht* Außerschulische, beruflicher Weiterbildung | *Recht des Bildungswesens*Weiterbildung in Weiterbildungseinrichtungen, Schulen und Fachschulen |
| Berufsbildungsgesetz (BBIG) | Schul-/Fachschulgesetze |
| Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (ABFG) | Weiterbildungs-/Erwachsenenbildungsgesetze |
| Handwerksordnung (HwO) | Bildungsfreistellungsgesetze |
| Sozialgesetzbuch III (SGBIII) | Fachhochschul-/Hochschulgesetze |
| Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) | Landespersonalvertretungsgesetz |
| Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) |  |
| Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) |  |
| Hochschulrahmengesetz (HRG) |  |
|  |  |
| *Weitere Rechtsgrundlagen* |  |
| Gewerbe- und Verwaltungsrecht |  |
| Beamtenrecht |  |
| Soldatenrecht |  |
| Tarifrecht: Tarifverträge der Sozialpartner |  |

Nachdem nun erkannt wurde, dass der “Hans“ noch was lernen kann bzw. im Zuge der immer schneller werdenden Welt dazu lernen muss, um die abnehmende Halbwertszeit von Wissen zu kompensieren, wurde dem Thema Weiterbildung zunehmend Gehör geschenkt. 1969 wurden die Fortbildung und die Umschulung zu einem willkommenen Mittel vorsorglicher Arbeitsmarktpolitik in dem unter anderem das Arbeitsförderungsgesetz verabschiedet wurde. Dort begann es, dass präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit zunehmend Warteschleifencharakter bekamen. Es wurden Arbeitslose durch Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme geschleust, ohne dass sie dadurch einen gesteigerten Nutzen auf dem Arbeitsmarkt davon gehabt hätten. Dieses Problem betrifft ältere Erwerbslose, Langzeitarbeitslose, aber gerade auch junge Erwachsene, welche die 2. Säule des Bildungssystems (Sekundarbereich: viergliedriges Schulsystem sowie Betriebe und Berufsschulen) mit dem Abschluss der Ausbildung durchlaufen haben und an der so genannten 2. Schwelle, keine Arbeitsplatz in ihrem Beruf finden. Diese nehmen sehr oft noch an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teil. In den ersten zehn Jahren nach der Wiedervereinigung der beiden deutschen Staaten, wurde das Problem mit der „Pufferzeit“ sehr deutlich. Damals wurde enormer Aufwand betrieben mit Weiterbildungsinvestitionen die Erwerbsstruktur zu kaschieren. „Lange Zeit war das Verhältnis zwischen betrieblicher Berufsausbildung und betrieblicher Weiterbildung durch den Vorgang der beruflichen Erstausbildung im Anschluss an die allgemein bildende Schulausbildung gekennzeichnet. Das duale System war und ist – allerdings mit abnehmender Tendenz – der Hauptproduzent für die Qualifikation junger Arbeitskräfte. Implizit setzt dieses System stabile Berufsprofile voraus, in der Annahme, dass die festgelegten Ausbildungsinhalte auch mittelfristig nicht veralten. Dieses für die deutsche Arbeits- und Ausbildungswelt charakteristische Prinzip der „Beruflichkeit“ wird jedoch brüchig, wenn sich die Berufsbilder aufgrund technischen und gesellschaftlichen Wandels verändern.“ (Faulstich, 2002 S.641)

Sucht man nach den Gründen für das Soziale Gefälle in der Weiterbildungsbeteiligung, so finden sich vielfältige Ursachen, die sich zudem in verschiedenen sozialen Milieus sehr unterschiedlich auswirken (vgl. Bolder und Hendrich, 2000):

* Negative Erfahrung aus der schulischen Vergangenheit und entsprechende Distanz gegenüber Bildungsbemühungen
* Motivationale Lernschwierigkeiten, wenn die Sinnhaftigkeit der Lernanstrengungen nicht nachvollziehbar ist; die Lernbereitschaft von Erwachsenen ist besonders an die unmittelbare Bedeutsamkeit des Gelernten geknüpft, weil die aufgewendete Zeit stärker mit anderen Aktivitäten konkurriert als bei Kindern und Jugendlichen, für die Lernen ein wesentliches Moment ihrer sozialen Rolle bildet:
* Mangelnde Durchlässigkeit zwischen Bildungsgängen und fehlende Anrechenbarkeit der Abschlüsse, wodurch das Interesse und die Motivation sinkt;
* Mangel an Ressourcen (Geld/Zeit); besonders die Verfügbarkeit von Lernzeiten bestimmt Chancen der Teilnahme
* Weiterbildungsbemühungen erfahren eine zu geringe Verwertbarkeit oder Honorierung am Arbeitsplatz bzw. Lerninhalte bringen keine wirkliche Qualifizierung für die Arbeitstätigkeit. (Faulstich und Schmidt-Lauff, 2000)

Die **Berufliche Weiterbildung** umfasst alle organisierten Lernprozesse, die entweder an einen formalen Ausbildungsgang (z.B. Duales System) oder eine durch langjährige Berufserfahrung gewonnene berufliche Qualifikation anknüpfen. Zum bereich der Weiterbildung gehören neben der beruflichen Weiterbildung die allgemeine und die politische Weiterbildung von erwachsenen.

**Berufliche Fortbildung** hat zum Ziel, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder einen beruflichen Aufstieg vorzubereiten (vgl. §1 Abs.3 BBiG)

Maßnahmen der beruflichen Umschulung oder auch der beruflichen Rehabilitation sollen einen Berufswechsel ermöglichen. Diese Maßnahmen können sowohl aus Gründen einer arbeitsmarktpolitischen Strukturveränderung als auch auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen erforderlich werden.

Allgemeine Weiterbildung

berufliche

Weiterbildung

Politische Weiterbildung

Weiterbildung

Fortbildung

Umschulung

Einarbeitung

Anpassungs- Fortbildung

Aufstiegsfortbildung

In anerkannte Ausbildungs-berufe

In Erwerbsberufe, berufliche Tätigkeiten

Organisiertes Lernen, z.B. Anlernen, Qualitätszirkel

Informelles Lernen (learning by doing)

Nicht berufliche Weiterbildung

Gliederung der Weiterbildung (Sauter 1994)

**Beteiligung im Bereich Weiterbildung**

Das Berichtssystem Weiterbildung hat im Jahr 2003 die Teilnamequote an Weiterbildungsangeboten zur beruflichen und allgemeinen Weiterbildung statistisch untersucht. Es kam zu dem Ergebnis, dass die Teilnahme an formalisierter Weiterbildung (Lehrgänge, Seminare und Kurse) in Deutschland von 1985-1997 immer kontinuierlich angestiegen war. 2000 jedoch ist sie erstmals wieder zurückgegangen. Es haben nur noch 43% der 19-64-Jährigen Angebote zur Weiterbildung genutzt. Im Vergleich zu 1997 ist die Gesamtteilnahmequote an Weiterbildung damit um fünf Prozentpunkte gesunken. 2003 ist die Beteiligung sogar noch mal um 2% auf 41 % gesunken. Die Ergebnisse des Jahres 2003 zeigen nun, dass es sich 1997 nicht um einen einmaligen „Ausreißer“ handelte. Vielmehr hat sich die rückläufige Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung, wenn auch in abgeschwächter Form, weiter fortsetzt.

( Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berichtssystem Weiterbildung IX – Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, S. 48 )

Abbildung 3.1 :



Hochgerechnet entspricht die Teilnahmequote an Weiterbildung 2003 bundesweit rund 20,4 Millionen Weiterbildungsteilnehmern. Verglichen mit 2000 ist damit ein Rückgang um rund 1,0 Millionen Teilnehmern zu verzeichnen. Jedoch erfolgte dieser Beteiligungsrückgang ausschließlich bei deutschen Teilnehmern. Die hochgerechnete Zahl der der ausländischen Weiterbildungsteilnehmer in Deutschland liegt weiterhin bei rund 900.000 Personen.

In der längerfristigen Betrachtung ist Weiterbildung dennoch ein stark wachsender Bereich. Während 1979 die Teilnahmequote an Weiterbildung 23% betragen hatte, liegt sie im Jahr 2000 fast doppelt so hoch.

Seit 1988 ermöglicht es das Berichtsystem Weiterbildung auch, die Teilnahmefälle (Belegungen) an Weiterbildung darzustellen. Fasst man die allgemeine und die berufliche Weiterbildung zusammen, so hat sich im Jahr 2003, sowie in den Jahren davor, die Mehrheit der Teilnehmer an genau einer Weiterbildungsveranstaltung beteiligt (vgl. Tabelle 2). Etwa jeder vierte Teilnehmer hat 2003 an zwei Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen und etwa jeder achte an drei oder mehr Veranstaltungen. Bundesweit entspricht dies hochgerechnet rund 32,9 Millionen Teilnahmefällen.

Tabelle 3.1:



In den Jahren 1988, 1991 und 1994 war, gemessen an den Teilnahmefällen, die allgemeine Weiterbildung der größte Weiterbildungsbereich. 1997 entfielen erstmals jeweils 50% aller Teilnahmefälle im Bundesgebiet auf die allgemeine und die berufliche Weiterbildung. Im Jahr 2003 ist die berufliche Weiterbildung mit einem Anteil von 52% gemessen an den bundesweiten Teilnahmefällen, ebenso wie im Jahr 2000, der größte Weiterbildungsbereich.

In Zahlen ausgedrückt entspricht dies rund 17 Millionen Teilnahmefällen im Bereich der beruflichen Weiterbildung (im Vgl.: 2000 rund 19,5 Mio.). Für die allgemeine Weiterbildung ergeben sich im Jahr 2003 hochgerechnet rund 15,9 Millionen Teilnahmefälle (2000: rund 16,4 Mio.). Der Rückgang der Teilnahmefälle in den letzten drei Jahren konzentriert sich also fast ausschließlich auf den Bereich der allgemeinen Weiterbildung.

**Allgemeine Weiterbildung:**

2003 haben sich bundesweit, ebenso wie 2000, 26% der 19-64-Jährigen an allgemeiner Weiterbildung beteiligt. Dies sind 12,7 Millionen Teilnehmer.



Teilnahmebereiche und Themengebiete der allgemeinen Weiterbildung sind z.B. Fragen zu Gesundheit, Versicherungs-, Renten-, Steuer- und andere Rechtsfragen, Haushaltsführung, Kindererziehung, Sprachkenntnisse, Umweltschutz, Computer, EDV und Internet, und viele mehr.

Die themenspezifischen Teilnahmequoten im Bereich der allgemeinen Weiterbildung im Jahr 2003 sind gegenüber 2000 weitgehend unverändert mit Ausnahme des leichten Rückgangs im Bereich „Computer, EDV, Internet“. Trotzdem wird dieser Bereich und der Bereich „Sprachkenntnisse“ im Rahmen der allgemeinen Weiterbildung insgesamt am stärksten nachgefragt.

**Berufliche Weiterbildung:**

Als Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung gilt, wer an einem oder mehreren der folgenden Kurse oder Lehrgänge teilgenommen hat: Umschulung, Aufstiegsfortbildung, Einarbeitung, Anpassungsweiterbildung sowie sonstige Lehrgänge/Kurse im Beruf.

Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung liegt im Jahre 2003 bei 26%. damit hat sie sich im vergleich zum Jahr 2000 (29%) um drei Prozentpunkte verringert. Dies entspricht rund 13,0 Millionen Teilnehmern.



**Akteure in der Weiterbildung:**

Träger und Bildungseinrichtungen:

Neben staatlichen Trägern, zum Beispiel den Berufs-, Fach- oder Hochschulen, die Weiterbildung anbieten, stehen die kirchlichen Einrichtungen, die gewerkschaftliche Bildungsarbeit oder die betriebliche Weiterbildung der Unternehmen (Faulstich 2002). Die größte Trägergruppe sind hier die Arbeitgeber bzw. Betriebe, denen fast jeder dritte Teilnahmefall zuzurechnen ist. An zweiter Stelle rangieren die Volkshochschulen mit 14% und an dritter Stelle stehen die privaten Institute mit 11%. Erst auf dem vierten Rang stehen die Kammern mit 5% Teilnehmern. Danach folgen vier Trägergruppen mit einem Anteilswert von jeweils 4%: Verbände, Berufsverbände, kirchliche Stellen und Akademien.



**Teilnehmer an Weiterbildung:**

Erwerbstätige und Nichterwerbstätige:

Wer an Weiterbildungsmaßnahmen teilnimmt kann nach verschiedenen Merkmalen untersucht werden. Zuerst einmal kann man zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen unterscheiden. Das Berichtssystem Weiterbildung kam im Jahr 2003 zu dem Ergebnis, dass Erwerbstätige (48%) deutlich häufiger an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen als Nichterwerbstätige (26%). Wobei auch hier wieder zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung unterschieden wird. Denn der Schwerpunkt bei Erwerbstätigen liegt natürlich bei der beruflichen Weiterbildung, bei dem Nichterwerbstätigen jedoch im Bereich der allgemeinen Weiterbildung.



Berufgruppen:

Aber auch in den verschieden Berufsgruppen ist die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen unterschiedlich stark ausgeprägt. So haben sich im Jahr 2003 bundesweit 68% der Beamten, aber nur 31% der Arbeiter an Weiterbildung beteiligt. Die Teilnahmequoten der Angestellten und Selbstständigen liegen mit 55% bzw. 49% dazwischen.

Mit steigender beruflicher Position nimmt somit auch die Beteiligung an Weiterbildung zu. Gleiches gilt auch für Personen mit höherem Bildungsgrad bzw. Schulabschluss, d.h. Personen mit Abitur nehmen tendenziell öfter an Weiterbildungsveranstaltungen teil, als Personen mit niedrigerem Schulabschluss.



Alter:

Des Weiteren ist laut dem Berichtssystem Weiterbildung erkennbar, dass über 50Jährige deutlich seltener an Weiterbildung in Lehrgängen und Kursen teilnehmen als jüngere Personen. So hat sich im Jahr 2003 nur jeder dritte 50-64Jährige an Weiterbildung beteiligt (31%). Dagegen waren es bei den 35-49Jährigen und 19-34Jährigen jeweils 46%. Hier ist noch anzumerken, dass die 35-49Jährigen am häufigsten an beruflicher Weiterbildung teilnehmen, während sich in der allgemeinen Weiterbildung die höchste Beteiligung bei den 19-34Jährigen zeigt.

Teilnahme Frauen und Männer:

Geschlechtsspezifisch betrachtet beteiligen sich Frauen im Jahr 2003 kaum seltener an Weiterbildung als Männer. Bei den Männern liegt die Teilnahmequote bei 42% und bei den Frauen nur geringfügig niedriger bei insgesamt 40%. Männer beteiligen sich aber häufiger an beruflicher Weiterbildung als Frauen. Dabei sind aber bei den Frauen vor allem die Lebens- und Berufssituationen zu betrachten, die im Vorfeld von Weiterbildung liegen, wie z.B. Erwerbsstatus, Stellung im Beruf, beruflicher Bildungsabschluss und familiärer Kontext.

Nationalität und Weiterbildung:

1997 wurden im Berichtssystem Weiterbildung zum ersten Mal auch die in Deutschland lebenden Ausländer mit einbezogen. 2003 ergab sich, dass Ausländer wesentlich seltener an Weiterbildung teilnehmen als Deutsche (29% vs. 42%). Der Schwerpunkt der Weiterbildungsbeteiligung liegt bei den Ausländern deutlich im bereich der allgemeinen Weiterbildung (21%). Ihre Beteiligung an beruflicher Weiterbildung liegt deutlich niedriger bei nur 13%.



Andere Studien besagen, dass sich Ausländer mit sehr guten bzw. guten deutschen Sprachkenntnissen häufiger an Weiterbildung beteiligen als diejenigen mit schlechten oder gar keinen Deutschkenntnissen.

Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung beteiligen sich Ausländer nach wie vor besonders häufig an Maßnahmen im Themengebiet „Sprachen“, wobei es sich in den meisten Fällen um Deutschkurse handelt. Am zweithäufigsten nimmt in der Weiterbildung bei Ausländern das Themengebiet „Computer, EDV, Internet“ ein. An anderen Themengebieten beteiligen sie sich nur zu jeweils 2% oder weniger.

**Literatur:**

Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berichtssystem Weiterbildung IX – Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, 2003

<http://www.bmbf.de/pub/berichtssystem_weiterbildung_neun.pdf> (aufgerufen am 06.06.06)

*Faulstich*, Peter, Weiterbildung, in: Cortina/Baumert (Hrsg.), Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland, Rowohlt Taschenbuch Verlag

*Arnold*, Rolf, Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung, Hohengehren: Schneider, 2002