

## Weiterbildungsstatistik

### Eine systematische Erfassung der Erwachsenen-, Fort- und Weiterbildung



Von Dr. Marco Schröder

Obwohl Weiterbildung oder Begriffe wie „lebenslanges Lernen“ einen hohen gesellschaftlichen, politischen und medialen Zuspruch erfahren, ist die Erwachsenenbildung kein institutionalisierter Bestandteil des Bildungsverlaufs. Während Kindergärten, Schulen und Hochschulen die Bildungsbiografien der Kindheit, Jugend und Adoleszenz weitestgehend strukturiert abdecken, sind die Institutionen der Erwachsenen- und Weiterbildung durch eine starke Differenzierung und eine vergleichsweise geringe Institutionalisierung gekennzeichnet. Eine Systematisierung der Weiterbildung sowie die dazugehörigen Daten der amtlichen Statistik liefern Informationen für bildungspolitische Entscheidungen, die Bildungsforschung und für interessierte Bürgerinnen und Bürger.

#### Systematik der Weiterbildung

Informelles,  
non-formales  
und formales  
Lernen

Lebenslanges Lernen ist ein medial und gesellschaftlich präsender Begriff, dessen Einordnung erst gelingt, wenn die Formen des Lernens und der Bildung im Erwachsenenalter systematisch nachvollzogen werden. Dabei muss zunächst zwischen informellem, non-formalem und formalem Lernen unterschieden werden. Während informelles Lernen in der Regel unbewusst erfolgt, ist non-formales Lernen intendiert, jedoch nicht in einem institutionalisierten Bildungskontext (z. B. Schule). Formales Lernen findet hingegen „in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen statt“, zeichnet sich durch eine Systematik aus und „ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet“<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen. Brüssel 2001, S. 33.

Die häufig synonym verwendeten Begriffe der Erwachsenen-, Fort- und Weiterbildung lassen sich in drei Bereiche kategorisieren und differenzieren, die sich im Wesentlichen durch ihre Bildungsziele definieren:

Begriffe der  
Erwachsenen-,  
Fort- und  
Weiterbildung

- Die **allgemeine Erwachsenenbildung** umfasst neben der Grundbildung und Alphabetisierung von Erwachsenen auch die sprachliche, kulturelle, politische, gesellschaftliche, freizeitbezogene, künstlerische und religiöse Bildung (z. B. Sprachkurse an Volkshochschulen).
- Die **berufliche Fortbildung**, auch Aufstiegsfortbildung genannt, führt zu einem staatlich anerkannten Fortbildungsabschluss, der für eine höhere berufliche Position qualifiziert und in Rheinland-Pfalz

zur Aufnahme eines Studiums berechtigt<sup>2</sup> (z. B. Meisterabschluss).

- Die **betriebliche Weiterbildung**, auch Anpassungsfortbildung genannt, bildet spezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten aus, die zur Bewältigung einer beruflichen oder betrieblichen Tätigkeit notwendig sind (z. B. Kurs zur Nutzung einer Software).

In der amtlichen Statistik werden im Wesentlichen die Daten der Institutionen des formalen Lernens erfasst, insbesondere in der allgemeinen Erwachsenenbildung und der beruflichen Fortbildung. Daneben erheben die statistischen Ämter alle fünf Jahre ausgewählte Daten der betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen („Continuing Vocational Training Survey (CVTS)“).

<sup>2</sup> Vgl. Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur: Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte. Mainz 2018.

### Allgemeine Erwachsenenbildung in Rheinland-Pfalz

Amtliche Daten der allgemeinen Erwachsenenbildung werden in Rheinland-Pfalz unter anderem in der Weiterbildungs- und in der Gasthörerstatistik erhoben. Während die Gasthörerstatistik die Gasthörerinnen und -hörer an den Hochschulen erfasst, werden in der Weiterbildungsstatistik die Kurse und Teilnehmenden in den nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannten Weiterbildungsinstitutionen ermittelt, zu denen beispielsweise die Volkshochschulen gehören.

Im Jahr 2016 haben die öffentlich anerkannten Anbieter für Erwachsenenbildung in knapp 41 600 Maßnahmen rund 920 000 Weiterbildungsstunden angeboten. Das waren 120 300 Unterrichtsstunden bzw. 15 Prozent mehr als im Vorjahr.

Weiterbildungs- und Gasthörerstatistik

G1

### Teilnehmende in Erwachsenenbildungsangeboten<sup>1</sup> in Rheinland-Pfalz 2006–2016 nach Geschlecht und Unterrichtsstunden



### Zunahme der Sprach- und Orientierungskurse

Die Zunahme der Unterrichtsstunden ist im Wesentlichen auf die hohe Nachfrage nach Deutsch- und Orientierungskursen zurückzuführen, die auf die Förderung und Integration von Schutz- und Asylsuchenden zurückzuführen ist. Bereits seit 2002 fördert die rheinland-pfälzische Landesregierung Sprachkurse an Volkshochschulen und an nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannten Landesorganisationen.<sup>3</sup> Sprachkurse mit 60 bis 100 Unterrichtsstunden werden seit 2014 mit bis zu 3 700 Euro finanziert.<sup>4</sup> Entsprechend stiegen die sachgebietsübergreifenden Weiterbildungsstunden (u. a. für Integrations- und Orientierungskurse) zwischen 2006 und 2016 um 99 Prozent und die Weiterbildungsstunden im Sachgebiet „Sprachen“ um 74 Prozent.

Die Zahl der Teilnehmenden an Weiterbildungsmaßnahmen nahm gegenüber 2015 um 1,8 Prozent zu. Im Zehnjahresvergleich sank sie jedoch um 147 500 bzw. 19 Prozent. Dabei fiel der Rückgang bei den Frauen (-20 Prozent), die traditionell häufiger Angebote der allgemeinen Erwachsenenbildung wahrnehmen, deutlicher aus als bei den Männern (-15 Prozent). Dass die Weiterbildungsstunden dennoch deutlich gestiegen sind, begründet sich durch die Angebote zum Spracherwerb und zur Integration, die nicht als Einzelmaßnahme erfolgen, sondern sukzessiv und als mittel- bis langfristige Maßnahme durchgeführt werden.

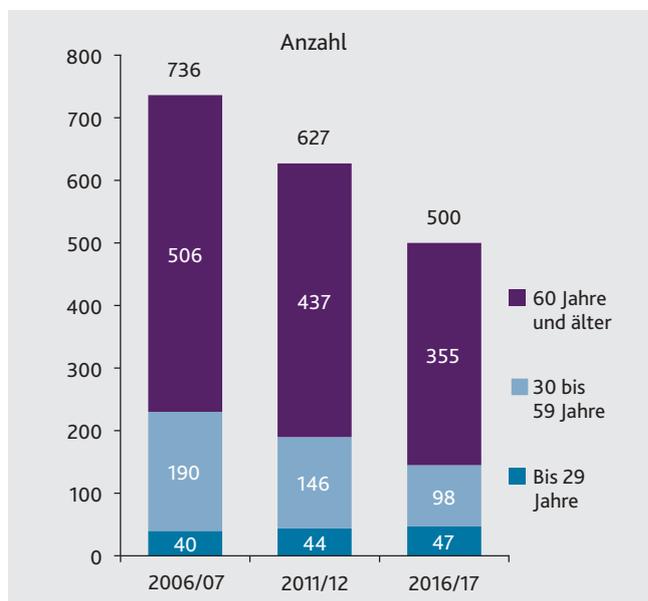
Neben dem Besuch eines Kurses an einer Volkshochschule besteht auch die Möglichkeit, an einer Hochschule als Gasthörerin

<sup>3</sup> Vgl. Katholische Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz: Koordinierungsstelle für Sprach- und Orientierungskurse in Rheinland-Pfalz. Sprach- und Weiterbildungskurse für Erwachsene mit Migrationshintergrund. Mainz 2018.

<sup>4</sup> Vgl. Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen: Förderung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund durch Weiterbildung. Az. 789003. Mainz 2013.

## G 2

### Gasthörer/-innen an Hochschulen in Rheinland-Pfalz 2016/17, 2011/12 und 2006/07 nach Altersgruppen



bzw. Gasthörer tertiäre Bildungsangebote im Kontext des lebenslangen Lernens wahrzunehmen. Insbesondere ältere Menschen, häufig mit akademischem Bildungshintergrund, nehmen gegen ein geringes Entgelt an Hochschulseminaren oder -vorlesungen teil, ohne eine Zertifizierung zu erhalten.

Im Wintersemester 2016/17 hatten 500 Personen den Status einer Gasthörerin bzw. eines Gasthörers. Dabei waren 71 Prozent der Gasthörenden 60 Jahre oder älter. Insgesamt nahm die Nachfrage der Gasthörenden jedoch ab. Gegenüber 2006/07 ging ihre Zahl um 32 Prozent zurück.

Weniger Gasthörerinnen und -hörer

### Berufliche Fortbildung in Rheinland-Pfalz

Die berufliche Fortbildung (Aufstiegsfortbildung) unterscheidet sich von der betrieblichen Weiterbildung bzw. Anpassungsfortbildung dahingehend, dass die Fortbildung nicht für eine spezifische Tätigkeit qualifi-

Berufliche Fortbildung als „Aufstiegsfortbildung“

**Daten der beruflichen Fortbildung**

In der **Berufsbildungsstatistik** melden die Kammern und die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD) die Teilnehmenden an Fortbildungsprüfungen (z. B. Meisterprüfung) und an Ausbilder-eignungsprüfungen.

In der **Statistik der berufsbildenden Schulen** werden die Schülerinnen und Schüler an Fachschulen, beispielsweise in der Fortbildung zur Technikerin bzw. zum Techniker, erfasst.

Aus den Daten des **Mikrozensus** wird der Anteil der rheinland-pfälzischen Bürgerinnen und Bürger mit einem Fachschul-, Meister- oder Technikerabschluss berechnet.

ziert, sondern aufbauend auf einem ersten Berufsabschluss zu einem staatlich anerkannten Fortbildungsabschluss führt, beispielsweise zum Handwerksmeister oder zur staatlich geprüften Technikerin. In der amtlichen Statistik werden insbesondere in der Berufsbildungsstatistik, Statistik der

berufsbildenden Schulen und dem Mikrozensus vielfältige Daten der beruflichen Fortbildung erfasst.

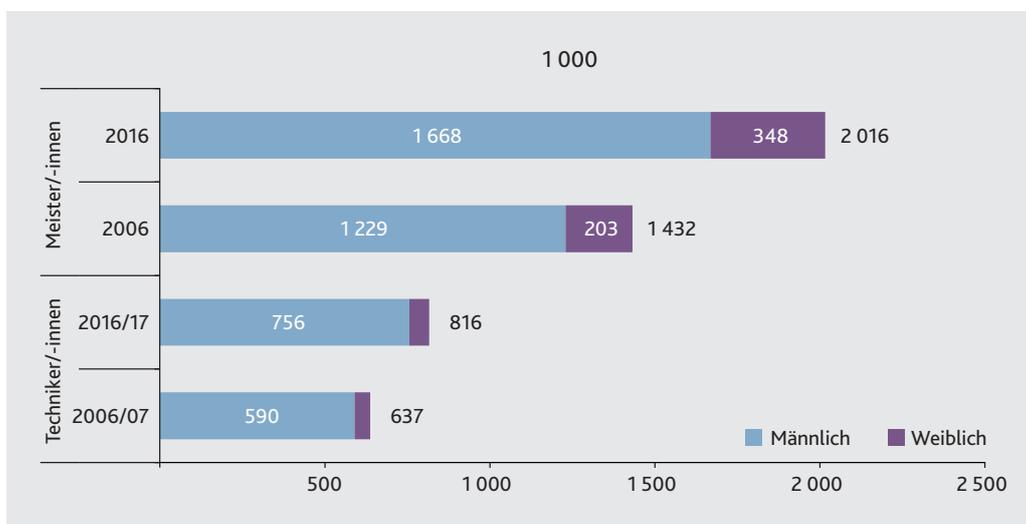
Immer mehr junge Menschen streben einen höheren Abschluss und einen gesellschaftlichen und beruflichen Aufstieg an. Um dies zu erreichen, qualifizieren sie sich häufig im Rahmen einer Aufstiegsfortbildung weiter. So wurden beispielsweise 2016 rund 2 000 Meisterinnen und Meister ausgebildet. Gegenüber 2006 war dies ein Anstieg von 41 Prozent. Auch die Zahl der staatlich geprüften Technikerinnen und Techniker stieg zwischen den Schuljahren 2006/07 und 2016/17 von etwa 640 auf 820 Absolventinnen und Absolventen. Das war ein Zuwachs von 28 Prozent. Die Daten des Mikrozensus belegen diese Entwicklung. Während 2006 nur 5,3 Prozent der Befragten angaben, dass sie als höchsten beruflichen Abschluss einen Fachschul-, Techniker- oder Meisterabschluss erworben haben, waren es 2016 mehr als acht Prozent.

Zwischen Männern und Frauen bestehen in der institutionalisierten beruflichen Fortbildung erhebliche Disparitäten. Der Frau-

Rund 2 000 Meisterabsolventen/-innen im Jahr 2016

Geschlechterunterschiede in der beruflichen Fortbildung

**G 3** Technikerabsolventen/-innen am Ende der Schuljahre 2016/17 und 2006/07 und bestandene Meisterprüfungen in Rheinland-Pfalz 2016 und 2006 nach Geschlecht



enanteil ist bei den erfolgreich abgeschlossenen Meister- und Technikerprüfungen sehr gering. Im Jahr 2016 waren unter 100 Meisterabsolventinnen und -absolventen 17 Frauen. Noch geringer ist der Frauenanteil bei den Technikerinnen und Technikern: Nur sieben von 100 staatlich geprüften Absolventinnen und Absolventen waren Frauen.

Auch in der Wahl der Fachrichtung zeigten sich zwischen Männern und Frauen deutliche Unterschiede. Während Männer eher technische Qualifikationen absolvierten, waren es bei den Frauen eher medizinische oder kaufmännische Fortbildungen, beispielsweise in der Zahnmedizin, Hörakustik oder Bürokommunikation.

### Betriebliche Weiterbildung in Deutschland

Betriebliche Weiterbildung als „Anpassungsfortbildung“

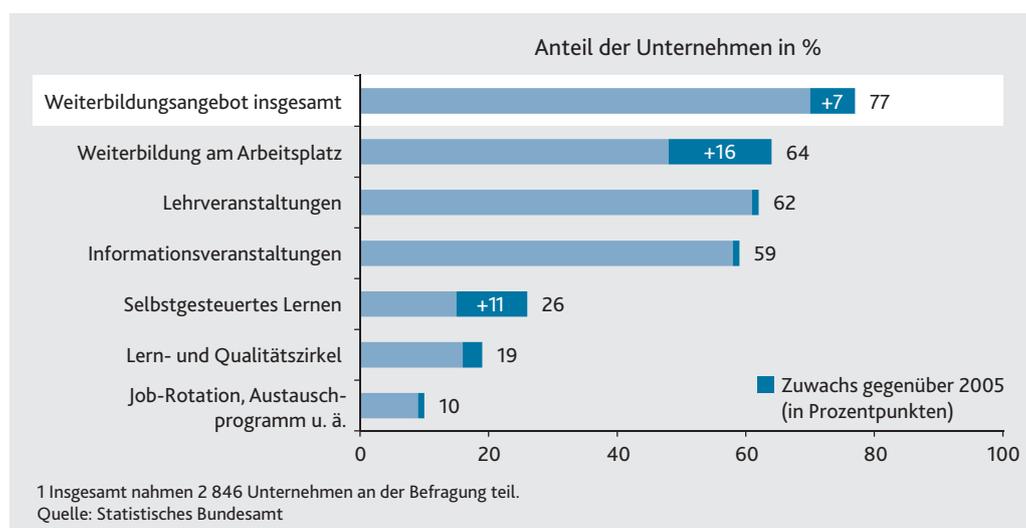
Im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung (Anpassungsfortbildung) soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie potenziell Erwerbstätige die Fertigkeiten und Fähigkeiten erhalten, die zur Ausübung bestimmter Tätigkei-

ten notwendig sind. Während berufliche Qualifikationen einen allgemeineren und tätigkeitsüberdauernden Charakter haben, zielen betriebliche Weiterbildungen auf die Aneignung spezifischen tätigkeitsgebundenen Wissens. Im betrieblichen Kontext werden Lernerfahrungen nicht nur in Form eines klassischen Unterrichts, sondern beispielsweise auch in Lern- und Qualitätszirkeln, Job-Rotationen oder durch selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz ermöglicht. Damit soll sowohl formales als auch non-formales Lernen gefördert werden.

Zur statistischen Erfassung der betrieblichen Weiterbildung führt der Statistische Verbund des Bundes und der Länder das sogenannte „Continuing Vocational Training Survey (CVTS)“ im Fünfjahresrhythmus durch. Darin werden in einer geschichteten Stichprobe einzelne Unternehmen zu ihren Aktivitäten in der betrieblichen und beruflichen Weiterbildung befragt. Im Jahr 2015 konnten nach Angaben des Statistischen Bundesamts von 2 846 Unternehmen auswertbare Daten

Fünfstufige Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung in Unternehmen

#### G 4 Weiterbildungsangebote in Unternehmen<sup>1</sup> in Deutschland 2015 nach Lernformen



gewonnen werden.<sup>5</sup> Dies entsprach einer Rücklaufquote von 24 Prozent. Aus Rheinland-Pfalz nahmen 189 Unternehmen an der Befragung teil (Rücklaufquote von 38 Prozent).

Die Erhebung ergab, dass mit zunehmender Unternehmensgröße und im Rahmen des zeitlichen Verlaufs das Weiterbildungsangebot und die Vielfalt der Lernformen stiegen. Während 30 Prozent der Unternehmen mit zehn bis 19 Beschäftigten keine Weiterbildung anboten, waren es bei Unternehmen mit 500 und mehr Mitarbeitenden unter 0,5 Prozent.

Zunahme der selbstbestimmten Lernangebote in Unternehmen

Die Zunahme der selbstbestimmten Lernangebote im betrieblichen Kontext zeigt sich bei der Gegenüberstellung der CVTS-Ergebnisse von 2005 und 2015. Der Anteil der Unternehmen mit Angeboten zum Lernen am Arbeitsplatz (+16 Prozentpunkte) und zum selbstregulierten Lernen (+11 Prozentpunkte) stieg. Die Zunahme dieser non-formalen Lernformen bedeutet aber auch eine stärkere Individualisierung und Eigenverantwortlichkeit der Beschäftigten, die betrieblichen Lernziele zu erreichen und Zeiten für Lernprozesse mit der Arbeitstätigkeit zu vereinbaren.

<sup>5</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Fünfte Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS5). Wiesbaden 2017.

## Ausblick

Die amtliche Statistik deckt bereits ein großes Spektrum an Daten zu den sehr heterogenen Angeboten der Erwachsenen-, Fort- und Weiterbildung ab. Mit dem novellierten Hochschulstatistikgesetz sind seit Ende 2017 auch Berufsakademien verpflichtet, den statistischen Landesämtern einmal jährlich Angaben zu den Bildungsangeboten und Teilnehmenden zu übermitteln. Weiterhin ist es Ziel, die Anbieter von Aufstiegsfortbildungen systematisch zu erheben. Bisher werden zwar die beruflichen Fortbildungsprüfungen an den Kammern und der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion erfasst, doch können keine Angaben zu den Vorbereitungskursen auf diese Prüfungen gemacht werden.

Aufgrund der wachsenden Bedeutung des lebenslangen Lernens, der betrieblichen Weiterbildung und der Aufgaben zur Integration und Sprachbildung besteht auch künftig ein hoher Bedarf, die Erwachsenen-, Fort- und Weiterbildung systematisch zu erfassen.

Berufsakademien und Aufstiegsfortbildungsanbieter im Blick der amtlichen Statistik

Dr. Marco Schröder leitet das Referat „Schulen, Hochschulen und Berufsbildung“.