

Hermann Saterdag

Statistik der beruflichen Weiterbildung

Für die organisierte Form der beruflichen Weiterbildung werden die wichtigsten statistischen Datenquellen und deren Ergebnisschwerpunkte dargestellt.

Eine regelmäßige, zentrale Statistik über alle Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung besteht in der Bundesrepublik Deutschland nicht. Die Bundesanstalt für Arbeit führt in ihrer Statistik nur jene Fälle, bei denen eine Teilnahme nach dem AFG gefördert wurde. Erfolgsuntersuchungen zeigen, daß die Ziele der beruflichen Weiterbildung überwiegend realisiert wurden.

1. Definitionen

Nach der Definition der Bildungskommission des Deutschen Bildungsrates von 1970 ist Weiterbildung „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluß einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase“ [1]. Dabei wird weiterhin zwischen einer „nicht primär unter beruflichen Vorzeichen stehenden Erweiterung der Grundbildung sowie der politischen Bildung“ und einer „primär beruflich orientierten Fortbildung und Umschulung“ unterschieden. Kemp (1976) [2] hat diese Abgrenzungen kritisch analysiert. Sein Einwand, daß insbesondere die Einschränkung auf das organisierte Lernen problematisch ist, hat auch für den Bereich der beruflichen Weiterbildung ein besonderes Gewicht. Nach Kemp dürfte „bei weitem die Mehrzahl aller Weiterbildungsvorgänge außerhalb von Organisationen der Weiterbildung und nicht als organisierter Lernprozeß stattfinden. Dabei ist in erster Linie an die Lektüre von Fachliteratur in Fachzeitschriften oder in Fachbüchern zu denken.“

Auch wenn diesem Einwand grundsätzlich zuzustimmen ist, kann im vorliegenden Beitrag, aus Gründen der operationalen Eindeutigkeit, nur berufliche Weiterbildung in organisierter Form behandelt werden. Bei den einschlägigen statistischen Erhebungen wird ebenfalls nur dieser Teilbereich erfaßt.

Innerhalb der beruflichen Weiterbildung wird zwischen Fortbildung und Umschulung unterschieden. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) von 1969 legt dazu in § 1 Abs. 3 und 4 fest: „Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen. Die berufliche Umschulung soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen“.

2. Teilnahme

Eine regelmäßige, zentrale Statistik über alle Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen besteht in der Bundesrepublik Deutschland nicht. Die letzte umfassende Erhebung wurde im April 1970 als Zusatzbefragung über „Ausbildung und berufliche Fortbildung“ zum Mikrozensus [3] (Auswahlsatz 1 % der Bevölkerung) durchgeführt. Die 20- bis 55-jährigen Erwerbstätigen, außer Lehrlingen und Ausländern, wurden dabei befragt, ob sie in den Jahren 1965 bis 1970 an beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben. Es gaben 9,7 % die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme und 2,0 % an einer Umschulung an. Umgerechnet auf ein Jahr ergibt sich, daß von 17,5 Millionen Erwerbstätigen der befragten Altersjahrgänge im Durchschnitt jährlich etwa 340 000 an einer Fortbildung und 70 000 an einer Umschulung teilgenommen haben.

Zwischen den Teilnahmequoten einzelner Gruppen bestehen deutliche Unterschiede [4]: Je höher der Schulabschluß, desto größer der Anteil der beruflich Weitergebildeten: unter Personen mit Volksschulabschluß bzw. ohne Abschluß einer

allgemeinbildenden Schule 9,6 %, mit mittlerer Reife 20,2 % und mit Abitur 21,4 %. Dieses Ergebnis liegt auf der Linie ähnlicher Belege für die sog. Bildungskumulationsthese [5] nach der durch berufliche Weiterbildung eine Polarisierung der Erwerbstätigen hinsichtlich ihres Bildungsniveaus erreicht wird anstatt bestehende Bildungsunterschiede zu verringern — wie es in zahlreichen gesellschafts- und bildungspolitischen Zielvorstellungen formuliert ist.

Auffällig ist auch der Unterschied der Weiterbildungsquoten zwischen Männern (= 14,2 %) und Frauen (= 7,2 %). Nimmt man zusätzlich die Stellung im Beruf hinzu, so ist die Streubreite der Teilnahmequoten noch erheblich größer: Sie beträgt für Beamtinnen 26,2 %, für Arbeiterinnen hingegen nur 2,4 %. Unter den Männern haben ebenfalls die Beamten, aber auch die Angestellten recht hohe Teilnahmequoten (25,6 % bzw. 24,6 %), die Quote für Arbeiter beträgt 7,9 %.

Verschiedene Einzelstudien zu Problemen der beruflichen Weiterbildung haben gezeigt, daß jüngere Erwerbstätige in höherem Maße an Weiterbildung teilnehmen als ältere; die Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzbefragung bestätigen dies: die Quote beträgt für die 20- bis 35jährigen 15,8 % und für die 33- bis 55jährigen 8,2 %.

Über die Struktur der Teilnehmer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen nach 1970 gibt es nur einen unvollständigen Überblick: Die Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (BA) enthält lediglich jene Fälle, bei denen eine Teilnahme nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) gefördert wurde.

Wie hoch der Anteil der damit erfaßten beruflichen Weiterbildungsvorgänge ist, kann schlecht abgeschätzt werden. Relationen zum Untersuchungszeitraum der Mikrozensus-Zusatzbefragung können nicht berechnet werden, da mit dem Inkrafttreten des AFG am 1. 7. 1969 wesentliche Änderungen in der Förderung der beruflichen Weiterbildung [6] verbunden waren.

Von 1970 bis 1975 einschließlich verzeichnet die Statistik der BA 1,34 Mio Eintritte in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen [7] für die eine Förderung bewilligt wurde. Wenn man berücksichtigt, daß sich darunter auch Personen befinden, die mehrfach gefördert wurden, dann ergibt sich daraus, bezogen auf alle Erwerbstätigen, für den gesamten Zeitraum eine Weiterbildungsquote von etwa 4,0 bis 4,5 % bzw. pro Jahr eine durchschnittliche Quote von etwa 0,7 %. Im Jahr 1970 begannen rd. 140 000 Personen eine berufliche Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme, 1971 betrug die Zahl rd. 260 000. Dieser sprunghafte Anstieg ist vor allem aus einem „Nachholbedarf“ an Bildungsmaßnahmen zu erklären, der mit dem Inkrafttreten des AFG gedeckt werden konnte. Danach setzte eine rückläufige Entwicklung ein: 1972 rd. 245 000, 1973 rd. 217 000, 1974 rd. 222 000, aber 1975 wieder rd. 253 000.

Nachdem am 1. 1. 1976 das Gesetz zur Verbesserung der Haushaltsstruktur im Geltungsbereich des AFG eingeführt und damit restriktivere Förderungsrichtlinien wirksam wurden (z. B. Reduzierung des Unterhaltsgeldes, Abhängigkeit von Mindestzeiten der vorangehenden beruflichen Tätigkeit), nahmen auch wesentlich weniger Personen eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme auf. In den ersten fünf Monaten von 1976 ist die Zahl der Eintritte in solche Maßnahmen gegenüber demselben Zeitraum in 1975 um mehr als 40 % zurückgegangen.

In der Verteilung der von der BA geförderten Teilnehmer zeigen sich ähnliche Abweichungen gegenüber der Er-

werbsbevölkerung wie bei der Mikrozensus-Zusatzbefragung: Die Weiterbildungsquote des Jahres 1975 (gemessen als Zahl der Eintritte in 1975 [8] bezogen auf die entsprechende Zahl der Erwerbstätigen) beträgt bei den Männern: Arbeiter 1,4 %, Angestellte 1,7 % — bei den Frauen: Arbeiterinnen 0,4 %, Angestellte 1,2 %. Arbeiterinnen werden von der Förderung der beruflichen Weiterbildung also am wenigsten erreicht. Die Insgesamt-Quoten für Männer und Frauen betragen 1,2 % bzw. 0,7 %. Allerdings hat sich der Abstand zwischen Männern und Frauen bezogen auf die Jahre vor 1974 verringert. Ein weiterer geschlechtsspezifischer Unterschied besteht in der Besetzung einzelner Maßnahmearten: Der Anteil, der auf **Fortbildung** entfällt, beträgt bei Männern 88 % und bei Frauen 77 % (Rest jeweils **Umschulung**). — Eine Vielzahl von Faktoren könnte für die Unterschiede als Erklärung herangezogen werden; sicherlich drücken sich im beruflichen Weiterbildungsverhalten der Frauen im Vergleich zu dem der Männer auch andere Gewichtungen bei der Lebensplanung und Berufsorientierung aus.

Über 70 % aller Personen, die 1975 eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme begonnen haben, waren jünger als 35 Jahre. Insgesamt hat sich die Altersstruktur der Weiterbildungsteilnehmer über die vorangehenden Jahre hinweg kaum verändert.

Unter den vorhandenen Maßnahmearten sind Weiterbildungen, die zu einem **beruflichen Aufstieg** führen sollen (z. B. Meister, Techniker, Betriebswirte), am häufigsten in der Förderungsstatistik vertreten; 1973 und 1974 entfallen darauf rd. 50 % bzw. 45 % [9] aller Eintritte in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen. Etwa 35 % der geförderten Maßnahmen sind sonstige berufliche Fortbildungen (im wesentlichen zur Erhaltung, Erweiterung und Anpassung beruflicher Kenntnisse); auf Umschulungsmaßnahmen entfallen rd. 15 %.

Bei den Teilnehmern an Umschulungsmaßnahmen ist eine hohe Konzentration auf wenige Umschulungsberufe festzustellen: Unter den Männern, die 1974 eine Umschulung beginnen, lassen sich 18 % zu Bürofachkräften, 12 % zu Schlossern, 9 % zu Schweißern, 5 % zu Mechanikern, 5 % zu Elektrogerätebauern und 4 % zu Krankenpflegern ausbilden. Häufige Schulungsziele bei Umschülerinnen sind Bürofachkräfte 31 %, Stenographen / Maschinenschreiberin 19 %, Krankenschwester / Hebammme 7 %, Sozialpflegerin 7 % und Heimleiterin 6 %.

3. Ergebnis der beruflichen Weiterbildung

Für die Beurteilung des Ergebnisses von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen können unterschiedliche Ebenen angesprochen werden. Zunächst ist zu fragen, wieviele Teilnehmer die Maßnahme wie geplant durchlaufen und, falls vorgesehen, mit einer entsprechenden Prüfung abschließen. In der Mikrozensus-Zusatzbefragung wurde diese Angabe nicht erhoben, so daß solche Ergebnisse nur für die von der BA geförderten Personen vorliegen.

Von den Teilnehmern, die im Jahre 1975 aus einer Weiterbildungsmaßnahme ausgetreten sind, haben 14 % das Schulungsziel nicht erreicht. Dies ist überwiegend auf ein vorzeitiges Ausscheiden aus der Bildungsmaßnahme zurückzuführen; ein geringerer Teil der Nicht-Erfolgreichen (weniger als 20 %) hatte zwar zeitlich gesehen den Lehrgang beendet, bestand aber die Abschlußprüfung nicht. Frauen weisen ein leicht günstigeres Ergebnis auf als Männer (12,7 % bzw. 14,5 % „Nicht-Erfolgreiche“). Besonders große Unterschiede zeigen sich bei der Gruppierung der Teilnehmer nach ihrer bisherigen Ausbildung: Personen, die keinen Volksschulabschluß haben oder die ihre Lehr- bzw. Anlernausbildung nicht abgeschlossen haben oder die gar keine Berufsbildung begonnen haben, sind auch bei der beruflichen Weiterbildung häufiger nicht erfolgreich; die entsprechenden Quoten liegen zwischen 18 % und 25 %. Offensichtlich geht die Praxis der

beruflichen Weiterbildung (Anspruchsniveau, Anreizsysteme, generelle Bildungsbarrieren) noch nicht genügend auf diese (bildungsmäßige) Problemgruppe ein.

Unter den einzelnen Maßnahmearten schneiden die Fortbildung zum Techniker (bei Männern) und die berufliche Umschulung mit Nicht-Erfolgreichen-Quoten von je 22 % am schlechtesten ab.

Eine andere Ebene für die Beurteilung des Erfolgs beruflicher Weiterbildung ist deren Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt. Besonders im Hinblick auf die Förderungspraxis der BA wurde in der Öffentlichkeit häufig behauptet, daß „am tatsächlichen Bedarf vorbei“ oder auch über gewisse Bedarfsgrenzen hinaus berufliche Weiterbildung forciert würde. Solche Behauptungen und entsprechende Entgegnungen setzen gültige und operationalisierbare Kriterien voraus, die eine Statistik nur zum Teil bzw. unter bestimmten Voraussetzungen liefern kann. In der Mikrozensus-Zusatzbefragung 1970 wurde dazu folgende Frage gestellt: „Hatte die Fortbildung/Umschulung ein berufliches Fortkommen zur Folge?“ Bejaht wird dies von 75,8 % (Fortbildung) bzw. 82,9 % (Umschulung) derjenigen, die die Maßnahme zum Befragungszeitpunkt beendet hatten. Dieses Ergebnis wird aussagekräftiger, wenn damit die Gründe der Befragten für die Teilnahme an der Weiterbildung in Verbindung gebracht werden. Teilnehmer an Fortbildungen nennen hauptsächlich „Aufstieg im Beruf“ (53,7 %) und „Erweiterung beruflicher Kenntnisse“ (36,4 %), Umschüler geben „Wünsche nach Berufswechsel“ (54,5 %) und „Aufstieg im Beruf“ (18,6 %) an.

In einer 1971 durchgeföhrten Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) [10] sagen rd. 70 % einer Stichprobe von Personen, die 1970 eine berufliche Weiterbildung beendet haben, daß sie durch die Teilnahme an der Weiterbildung das zuvor ins Auge gefaßte berufliche Ziel auch erreicht haben. Für den Teilbereich der beruflichen Aufstiegsförderung wurde Ende 1975 vom IAB eine Untersuchung an einer Stichprobe solcher Personen durchgeföhr, die 1972 bis 1974 eine entsprechende Weiterbildungsmaßnahme beendet haben. Davon geben 74 % an, jetzt eine höherwertige berufliche Stellung einzunehmen, als vor der Fortbildung [11].

Die Ergebnisse solcher Selbsteinschätzungen werden in der Tendenz gestützt durch objektive Daten: So waren z. B. nach der IAB-Untersuchung aus 1975 rd. 80 % der Teilnehmer an Handwerksmeisterlehrgängen vor dem Lehrgang Arbeiter, zum Befragungszeitpunkt waren es aber nur noch 18 % [12]; unter den Teilnehmern an Technikerlehrgängen betragen diese Werte 70 % (vorher) und 5 % (nachher). Die damit verbundenen Statusveränderungen deuten in den meisten Fällen berufliche Aufstiege an.

Schwieriger und kaum „beweisbar“ sind Selbsteinschätzungen bei ehemaligen Teilnehmern an Fortbildungen zur Erhaltung, Erweiterung und Anpassung beruflicher Kenntnisse. Operationale Kriterien, vergleichbar mit „beruflicher Aufstieg vollzogen“ oder „Tätigkeit im neuen Beruf“ (bei Umschülern), bieten sich hier nicht an.

Eine der Zielsetzungen, die mit der Förderung der beruflichen Weiterbildung erreicht werden sollen, ist die Vermeidung von Arbeitslosigkeit. Zwei aktuelle Untersuchungen des IAB [13] zeigen auf, daß in der Tat Absolventen beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen unter den Arbeitslosen nur unterproportional vertreten sind.

Die bisherigen Erkenntnisse über das Ausmaß der Verwertbarkeit der in Weiterbildungsmaßnahmen vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten oder über den Grad der ausbildungsadäquaten Beschäftigung wurden über einzelne Schwerpunktuntersuchungen gewonnen. Die BA führt noch keine laufende Erfolgsstatistik über die von ihr geförderte berufliche Weiterbildung. Ein solches Vorhaben wird derzeit vorbereitet. Es sollen damit Aussagen über die Erfolgsschancen

für die einzelnen Schulungsziele, zusätzlich aufgegliedert nach regionalen Einheiten, möglich sein. Dabei soll versucht werden, solche Kriterien aufzustellen, die reliabel erhoben werden können und für die Beurteilung des Ergebnisses der Weiterbildung valide sind. Zusätzlich ist das Problem des Zeitpunkts der Erfassung der einzelnen Kriterien zu berücksichtigen: manche Effekte stellen sich kurzfristig ein, andere Effekte (besonders bei umfangreicherer Weiterbildungsarten, z.B. Fortbildung zum Betriebswirt oder Techniker) wirken sich u.U. erst in längeren Phasen aus [14].

Anmerkungen:

- [1] Deutscher Bildungsrat — Empfehlungen der Bildungskommission, Strukturplan für das Bildungswesen, verabschiedet am 13.2.1970, Klett-Verlag, Stuttgart, 4. Aufl., 1972.
- [2] Tomas Kemp, Was ist Weiterbildung? Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1976, Heft 1.
- [3] Statistisches Bundesamt, Ausbildung und berufliche Fortbildung, Fachserie A, Reihe 6, Stuttgart und Mainz: Kohlhammer, 1972.
- [4] Alle folgenden Angaben bezogen auf den gesamten Zeitraum der Befragung, also 1965—1970
- [5] Vgl. Christian Brinkmann, Karen Gottwald und Lothar Schuster; Die berufliche Fortbildung männlicher Erwerbspersonen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Hefte 1 und 2, 1972.
- [6] Die Förderung der beruflichen Erwachsenenbildung wurde ein wesentliches Instrument der vom AFG intendierten vorbeugend orientierten Arbeitsmarktpolitik, was z. B. eine weitere Fassung des Begriffs „Forderungsfähigkeit“ bedingte. Vgl. auch: Bundesanstalt für Arbeit, Förderung der beruflichen Bildung, Ergebnisse der Teilnehmerstatistik 1971, Nürnberg, 1973, S. 2 f.
- [7] Ohne Einarbeitung, die neben Fortbildung und Umschulung als selbständige Form der Erwachsenenbildung besteht. (Kenntnisse und Fertigkeiten werden direkt am Arbeitsplatz und im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses vermittelt)
- [8] Bundesanstalt für Arbeit, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsstatistik 1975 — Jahreszahlen, Nürnberg, 1976.
- [9] Bundesanstalt für Arbeit, Förderung der beruflichen Bildung, Ergebnisse der Teilnehmerstatistik über berufliche Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Jahre 1974, Nürnberg, 1975. (Die Werte für Einarbeitung wurden herausgerechnet.)
- [10] Die Ergebnisse sind dargestellt in der Bundestagsdrucksache 7/403, S. 23—34.
- [11] Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; Erfolg der Aufstiegsförderung, Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/1976
- [12] Weitere 18% bezeichnen sich als „Meister im Arbeiterverhältnis“.
- [13] Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; Nach der Bildungsmaßnahme arbeitslos? Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 5/1975. Christian Brinkmann, Karen Schober; Zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen während der Rezession 1974/75; Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1976, Heft 2.
- [14] Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; 16. Arbeitsbericht des IAB, Nürnberg, 1976, S. 23.

DISKUSSION

Hildegard Hamm-Brücher

Gegen die Resignation in der Bildungspolitik

I. Bestandsaufnahme und Probleme der Bildungsplanung

Daß die Entwicklung von Schulen und Hochschulen in gewisser Weise auch der systematischen Planung bedarf, ist ein relativ neuer und bis in die 60er Jahre hinein umstrittener Begriff. Erstmals Anfang der 60er Jahre begannen in der Bundesrepublik vor allem Friedrich Edding und Georg Picht angeregt durch internationale Ansätze zur Bildungsplanung mit der quantitativen-statistischen Durchleuchtung des westdeutschen Bildungssystems. Es ist uns heute eine Selbstverständlichkeit geworden, auch in der Bildungspolitik vom Kindergarten bis zur Erwachsenenbildung mit Statistiken und mit Prognosen zu arbeiten. Sie sind die Voraussetzung für Bedarfsberechnungen aller Art und für die Bildungsfinanzierung geworden. Planung im Hochschulbereich wurde seit Ende der 50er Jahre vom Deutschen Wissenschaftsrat und seit Mitte der 60er Jahre vom Deutschen Bildungsrat betrieben. Ihre Ergebnisse wurden in den Ausbauempfehlungen des Wissenschaftsrates und den Strukturempfehlungen des Deutschen Bildungsrats niedergelegt.

Beide dienten zur Grundlage für die Arbeit der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung, die in Ausfüllung des 1969 geschaffenen Grundgesetzartikels 91 b (Bund und Länder können in der Bildungsplanung Vereinbarungen treffen) den **Bildungsgesamtplan** erarbeitete. In diesem Plan werden

Entwicklungszahlen bis 1985 festgelegt. In entscheidenden Problemen der Bildungsreform wird durch die sogenannte „Minderheitsvoten“ der CDU/CSU-Länder die Gemeinsamkeit der Zielsetzungen wiederum in Frage gestellt. Dennoch schien in den ersten Jahren die Arbeit der Bund-Länder-Kommission unter positiven Vorzeichen und gemeinsamen Anstrengungen zu stehen. Die Regierungschefs von Bund und Ländern akzeptierten den Bildungsgesamtplan und mit einigen Einschränkungen auch den ersten Abschnitt seiner Finanzierung. In den letzten zwei Jahren allerdings hat es den Anschein, als stünde der Bildungsgesamtplan nur noch auf dem Papier. Das alte Dilemma ist wieder aufgebrochen — zwei tiefe Gräben durchkreuzen alle behutsamen Ansätze zur Gemeinsamkeit: Der Graben der Zuständigkeitsverteilung zwischen Bund und Ländern und der parteipolitische Graben zwischen den konservativen Parteien einerseits und der Bonner Regierungskoalition andererseits.

Es würde zu weit führen, den permanenten Grabenkrieg in den verschiedenen Gremien der sogenannten „grauen Zonen“ zu beschreiben. Hier nur ein Fazit aus den Erfahrungen der letzten Jahre:

Es fehlt dem Bund bildungspolitisch nicht nur an soliden Verfassungskompetenzen, sondern fast noch mehr an einem Sensorium für die Bedeutung der Bildungspolitik als einem