

## Betriebliche Weiterbildung

// **Steigende Weiterbildung bei fortgesetzt polarisierter Teilnahme der Beschäftigten** //

Seit dem Jahr 2000 ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Deutschland – mit Ausnahme der Finanzkrise zwischen 2008 und 2010 – deutlich gestiegen, so der Befund des jüngsten Kurzberichts (<http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1315.pdf>) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Deutschland 2000 bis 2014	
Anteil der Firmen mit Weiterbildungsbeteiligung (*) (*): Betriebe, die Weiterbildungskosten zumindest teilweise übernehmen oder Mitarbeiter/innen zur Teilnahme freistellen	
Jahr	%
2000	37
2001	36
2003	42
2005	43
2007	45
2008	49
2009	45
2010	44
2011	53
2012	53
2013	52
2014	54
Quelle: IAB-Kurzbericht 13/2015	

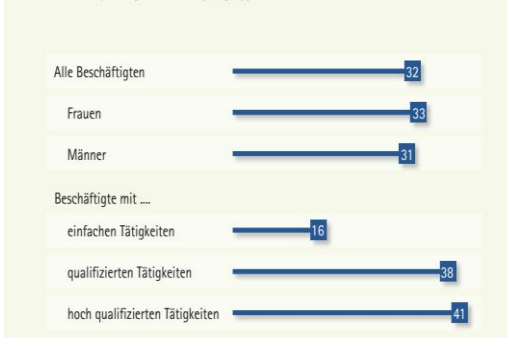
In dem Ausbau der Weiterbildung der Mitarbeiter/innen sehen die befragten Betriebe ein bedeutsames Instrument, ihren Qualifikationsbedarf zu sichern.

Ferner diene sie der Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit, indem Qualifikationen und Fertigkeiten an organisatorische und technische Änderungen angepasst werden können. Häufig wird mit der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe die Annahme einer Stärkung der Motivation sowie der Produktivität der Beschäftigten verbunden. Nach wie vor ist jedoch eine deutliche Polarisierung der Weiterbildungsteilnahme der Mitarbeiter/innen in Abhängigkeit von ihrer Qualifikation festzustellen: Nahmen 2014 durchschnittlich 32 % aller Beschäftigten an Weiterbildung teil, so waren es in der Gruppe der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten lediglich 16 % (!), von den Beschäftigten mit hoch qualifizierten Tätigkeiten jedoch immerhin

41 % (s. Schaubild). Ferner sind auch das Alter und der Status der Beschäftigten für die Erklärung varianter Teilnahme relevant: So steigt die Weiterbildungsteilnahme in den mittleren Altersgruppen, um dann etwa ab dem 50. Lebensjahr deutlich zu sinken. Leiharbeiter/innen, befristet Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte weisen generell eine erheblich geringere Teilnahmequote auf als Personen in Normalarbeitsverhältnissen. Die genannten Faktoren verstärken sich gegenseitig: So nehmen ältere atypisch Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten nur selten an einer Weiterbildung teil.

Frauen (33 %) partizipieren etwas häufiger als Männer (31 %) an betrieblicher Weiterbildung. Dies wird mit den unterschiedlichen Geschlechteranteilen in den verschiedenen Branchen in Verbindung gebracht: Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist in den Wirtschaftszweigen mit einem überdurchschnittlichen Weiterbildungseinsatz, beispielsweise das Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Bereich Erziehung und Unterricht, vergleichsweise hoch.

Teilnahme verschiedener Beschäftigtengruppen an Weiterbildung  
2014, Anteile der jeweiligen Beschäftigtengruppen in Prozent



Quelle: IAB-Kurzbericht 13/2015

Die Bundesfachgruppe Erwachsenenbildung sieht die Akteure der betrieblichen Weiterbildung einschließlich der Mitbestimmungsorgane in den Betrieben aufgefordert, die enormen Teilnahmeunterschiede zu ebnen und insbesondere die Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten sowie die atypisch Beschäftigten stärker in die betriebliche Weiterbildung einzubinden. Dies dient nicht nur deren Entwicklungs-, Beschäftigungs- und Einkommenschancen, son-



GEW Hauptvorstand

**GEW Hauptvorstand  
Organisationsbereich  
Berufliche Bildung  
und Weiterbildung**

Reifenberger Str. 21  
60489 Frankfurt a. M.

**Verantwortlich:**

**Leiter**  
**Ansgar Klinger**  
069/78973-325  
ansgar.klinger@gew.de

**Referent**  
**Arnfried Gläser**  
069/78973-319  
arnfried.glaeser@gew.de

**Fax:**  
069/78973-103

**Internet:** [www.gew.de](http://www.gew.de)  
**Facebook:** [facebook.com/GEW.DieBildungsgewerkschaft](https://www.facebook.com/GEW.DieBildungsgewerkschaft)  
**Twitter:**  
[twitter.com/gew\\_bund](https://twitter.com/gew_bund)

**Vorstandsteam  
Bundesfachgruppenausschuss  
Erwachsenenbildung**

**Wilfried Rehfeld**  
02571/2587  
dialog@muenster.net

**Ursula Martens-Berkenbrink**  
0531/ 893957  
martens-b@t-online.de

dem auch der von den Betrieben selbst immer wieder bemühten Fachkräftesicherung. Ferner sieht es die Bundesfachgruppe als geboten an, auch die Lage des Weiterbildungspersonals selbst nähergehend zu untersuchen.

### Betriebliche Weiterbildung wird hoch geschätzt – wie steht es mit der öffentlichen Weiterbildung?

Über die Hälfte aller Betriebe in Deutschland engagiert sich in der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/innen – eine positive Entwicklung für die Weiterbildungsbranche. Aber hat diese Entwicklung auch positive Auswirkungen auf die Profession von Weiterbildnern/innen? Der IAB-Kurzbericht (s.o.) geht darauf nicht ein – für die GEW ist es eine wesentliche Frage.

Aus anderen Untersuchungen (*beispielsweise Alfänger/Cywinski/Elias*, <https://www.uni-due.de/biwi/bawb/hbs-projekt>) ist bekannt, dass zwischen der betrieblichen Weiterbildung einerseits und der beruflichen und besonders der allgemeinen Weiterbildung in öffentlicher Trägerschaft eine große Kluft besteht, was die Bedingungen und besonders die Bezahlung für die dort Tätigen betrifft. Betriebe scheinen erkannt zu haben, dass eine qualitativ hochwertige Weiterbildung ihren Preis hat – während in öffentlich finanzierten Angeboten Kursleitende als freiberufliche Lehrkräfte mit geringen Honorarsätzen beste Leistung erbringen sollen. Nicht selten sind es dieselben Personen, die an einer Volkshochschule (VHS) unterrichten und als ‚Trainer‘ im Betrieb Mitarbeitende fortbilden, z.B. in „Business English“. Als Honorarkraft an einer VHS kann man dafür Honorare von 25 bis 30 Euro erzielen – was schon sehr gut ist; im Betrieb ist eine solche Stunde auch schon einmal 95 Euro wert, in der Regel um die 50 Euro. Wieso unterrichten solche Lehrkräfte dann überhaupt noch im öffentlichen Bereich, kann man sich fragen. Und tatsächlich haben öffentliche Einrichtungen wie Volkshochschulen zunehmend Probleme, junge qualifizierte Kräfte zu finden, die bereit sind, zu den gegebenen Bedingungen dauerhaft Unterricht zu übernehmen.

Betriebe richten ihre Weiterbildungsförderung an wirtschaftlichen Interessen aus, das ist legitim. Öffentlich geförderte Weiterbildung hat darüber hinaus einen gesellschaftlichen Auftrag zu erfüllen und richtet sich gerade auch an Personenkreise, die im Betrieb kaum eine Chance haben.

Dass diese Arbeit so wenig Wert sein soll, ist nicht einzusehen. Die GEW setzt sich für deutlich bessere Honorare und mehr feste und tariflich bezahlte Stellen in der öffentlich geförderten Weiterbildung ein und fordert eine entsprechende Erhöhung der Fördermittel für die Einrichtungen.

### Konzertierte Aktion Integrationskurse

Am 25. August haben die Vorsitzenden der GEW, Marlis Tepe, des Deutschen Volkshochschul-Verbands (DVV), Annegret Kramp-Karrenbauer, und des Bundesverbands der Träger beruflicher Bildung (BBB), Thiemo Fojkar, einen Brief an alle Abgeordneten des Deutschen Bundestages geschrieben, in dem sie vor dem Hintergrund der anstehenden Haushaltsberatungen 2016 auf das dringende Anliegen der Reform der Integrationskursverordnung hinweisen. Angesichts des Anstiegs der Flüchtlingszahlen sowie der prekären Lebenssituation der Lehrkräfte gehe es darum, die im gemeinsamen Positionspapier „10 Jahre Integrationskurse – ein Erfolgssystem ist dringend reformbedürftig“ (<http://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/10-jahre-integrationskursverordnung-tagung-von-gew-dvv-und-bbb-am-17-juni-2015/>) vorgestellten Punkte der Erweiterung des Adressatenkreises auf die Zuwanderer/innen mit Bleibeperspektive sowie neuer Steuerungselemente der Kursfinanzierung zu befolgen. Somit kann die Unterstützung der Migranten/innen besser ihr Ziel erreichen. Der Brief trägt nicht nur die Unterschriften der Vorsitzenden von GEW, DVV und BBB, sondern der politischen Spitzen der Verbände, die das Eckpunktepapier bereits seit dem Frühsommer 2015 unterstützen:

- Arbeit & Leben e.V.
- Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit e.V. (BAG EJSJA)
- Katholische Erwachsenenbildung Deutschland (KEB) e.V.
- Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit (bag arbeit) e.V.
- DAZ Netzwerk
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAG FW) e.V.
- Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit
- Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) e.V.

Für die Bundesfachgruppe Erwachsenenbildung steht fest, dass nun die Politik gefordert ist, die sowohl im Koalitionsvertrag formulierten als auch in einzelnen Reden bemühten Aussagen der Verbesserung des Integrationskurssystems auch tatsächlich umzusetzen.



GEW Hauptvorstand

**GEW Hauptvorstand  
Organisationsbereich  
Berufliche Bildung  
und Weiterbildung**

Reifenberger Str. 21  
60489 Frankfurt a. M.

**Verantwortlich:**

**Leiter**  
**Ansgar Klinger**  
069/78973-325  
ansgar.klinger@gew.de

**Referent**  
**Arnfried Gläser**  
069/78973-319  
arnfried.glaeser@gew.de

**Fax:** 069/78973-103  
**Internet:** www.gew.de  
**Facebook:** facebook.com/  
GEW.DieBildungsgewerkschaft  
**Twitter:** twitter.com/gew\_bund

**Vorstandsteam  
Bundesfachgruppenausschuss  
Erwachsenenbildung**

**Wilfried Rehfeld**  
02571/2587  
dialog@muenster.net

**Ursula Martens-Berkenbrink**  
0531/ 893957  
martens-b@t-online.de

[www.gew.de](http://www.gew.de)