



HOHE WERTSCHÄTZUNG, DOCH GERINGE BETEILIGUNG

Viele Erwachsene schätzen Fortbildung hoch ein, räumen ihren enormen Kompetenzbedarf ein – und sind dennoch nicht motiviert zu lernen

Demografische Trends und technologische Fortschritte zwingen Erwachsene sich weiterzubilden, um mit stets neuen Arbeitsinhalten und -bedingungen Schritt zu halten. Dennoch verfehlen die meisten EU-Mitgliedstaaten immer wieder ihre Zielvorgaben für die Teilnahme Erwachsener am lebenslangen Lernen.

Im Jahr 2010 setzte sich die EU das Ziel, bis 2020 15% der Erwachsenen am lebenslangen Lernen zu beteiligen.⁽¹⁾ Doch nur eine Handvoll Mitgliedstaaten haben dieses Ziel erreicht; der EU-Durchschnitt lag 2019 bei 11,8%. 2020 sank er auf 9,2%, vor allem bedingt durch die COVID-19-Pandemie.

Um diesen Zahlen auf den Grund zu gehen, hat das Cedefop 2019 eine europaweite Meinungsumfrage zur Erwachsenenbildung und beruflichen Weiterbildung auf den Weg gebracht.

Die Ergebnisse zeigen, dass Erwachsene aller Altersgruppen, Berufssparten und Qualifikationsniveaus anerkennen, dass neue Kompetenzen notwendig sind. Diese Notwendigkeit scheint jedoch nicht auszureichen, um sie zu motivieren, den Zielvorgaben entsprechend an Erwachsenenbildung und beruflicher Weiterbildung teilzunehmen. Um mehr Erwachsene zur Teilnahme zu bewegen, sind also möglicherweise neue und stärker lernerzentrierte politische Ansätze erforderlich.

POSITIVE HALTUNG ZU FORTBILDUNG UND LERNMÖGLICHKEITEN

In der Umfrage des Cedefop wurde u. a. die Teilnahme an organisiertem arbeitsbezogenen Lernen in den 12 Monaten vor der Umfrage gemessen. Dies umfasst alle Lernaktivitäten zur Vertiefung arbeits-

bezogener Kenntnisse oder Fähigkeiten, an denen Erwachsene, die Arbeit haben oder suchen, teilnehmen können.

Obwohl die Daten nicht direkt vergleichbar sind, ähneln die Umfrageergebnisse des Cedefop denen der jüngsten Erhebung über Erwachsenenbildung (AES), die 2016 durchgeführt wurde. Beide zeigen, dass rund 38% der Erwachsenen in den letzten 12 Monaten vor der Befragung an einer Lernaktivität teilgenommen hatten.

Dies liegt deutlich unter dem neuen EU-Ziel für 2025 ⁽²⁾, nämlich der Teilnahme von 50% der Erwachsenen an einer formalen und nichtformalen Lernaktivität in den letzten 12 Monaten vor der Umfrage (Tabelle 1). Unter nichtformales Lernen fallen von Arbeitgebern angebotene Lernaktivitäten, die nicht durch einen festgelegten Lehrplan, eine Dauer oder einen Ort definiert sind. In der Regel wird es nicht zertifiziert.

ÜBER DIE UMFRAGE

Um herauszufinden, wie die Menschen Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung wahrnehmen, wurden im Rahmen der Meinungsumfrage des Cedefop 40 466 Telefoninterviews mit Erwachsenen ab 25 Jahren in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union⁽³⁾, Island und Norwegen geführt. Die Gespräche fanden zwischen Mai und Juli 2019 statt.

Bei der Umfrage bezeichnen die Begriffe Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung „Lernaktivitäten, die Erwachsene – gleich, ob sie in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder nicht – unternehmen, um ihre Kenntnisse oder Fähigkeiten auszubauen“. „Meinung“ bezeichnet den wahrgenommenen Wert der Weiterbildungsaktivität in Bezug auf die Erzielung gewünschter Ergebnisse, sei es für den Einzelnen, die Gesellschaft, die Wirtschaft oder ganze Länder. Ge-

⁽¹⁾ Der Indikator misst den Anteil der 25- bis 64-Jährigen, die angegeben haben, dass sie in den vier Wochen vor der Erhebung eine formale oder nichtformale Fortbildung erhalten haben (Zähler). Sie basiert auf der [europäischen Arbeitskräfteerhebung](#).

⁽²⁾ Siehe [Europäische Kompetenzagenda](#).

⁽³⁾ Das Vereinigte Königreich nahm ebenfalls teil, da es zum Zeitpunkt der Erhebung ein EU-Mitgliedstaat war.

TABELLE 1. TEILNAHME AN DER ERWACHSENENBILDUNG; VERGLEICH DER EU-ZIELE MIT DEN ERGEBNISSEN DER ERHEBUNG ÜBER ERWACHSENENBILDUNG VON 2016 UND DER CEDEFOP-UMFRAGE

	Ziele für 2025	Aktueller Stand (letztes Jahr, für das AES-Daten vorliegen)	Cedefop-Meinungsumfrage
	Teilnahme an formalem und nichtformalem Lernen in der Altersgruppe 25-64	Teilnahme an formalem und nichtformalem Lernen in der Altersgruppe 25-64	Teilnahme an organisiertem Lernen am Arbeitsplatz in der Altersgruppe 25+
Teilnahme Erwachsener an Lernmaßnahmen über einen Zeitraum von 12 Monaten	50%	38% (2016)	38% (2019)
Teilnahme gering qualifizierter Erwachsener an Lernmaßnahmen über einen Zeitraum von 12 Monaten	30%	18% (2016)	17% (2019)

Hinweis: Die Ergebnisse der AES und der Umfrage des Cedefop sind nicht direkt vergleichbar.
Die Definitionen der Erwachsenenbildung und die abgedeckten Länder unterscheiden sich in den beiden Erhebungen.

Quelle: Cedefop.

wünschte Ergebnisse sind u.a. Kompetenzentwicklung, gesteigerte Produktivität oder ein stärkerer sozialer Zusammenhalt.

Die Ergebnisse der Umfrage werden in zwei Bänden vorgestellt. Im ersten Band werden die Wahrnehmungen in den [Mitgliedstaaten](#) beleuchtet, und im zweiten Band wird hinterfragt, inwieweit die Ansichten über Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung [demografische und sozioökonomische Faktoren](#) spiegeln.

Aus der Umfrage des Cedefop geht eindeutig hervor, dass die geringe Teilnahme nicht auf eine negative Meinung Erwachsener über Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung zurückzuführen ist. Vielmehr bestätigt sich, dass Männer und Frauen aller Altersgruppen, Bildungsstufen und Berufsgruppen, mit Arbeitsstelle oder arbeitslos, unabhängig vom Kompetenzniveau, Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung als wichtig erachten, um einen Arbeitsplatz zu finden, einen Beruf auszuüben und sich beruflich weiterzuentwickeln. Sie erwarten sogar, dass Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung künftig noch an Bedeutung gewinnen werden, und sind der Ansicht, dass die Regierungen Investitionen in diese Bildung Priorität einräumen sollten. Dabei sehen Erwachsene über 65 bzw. im Ruhestand Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung ebenso positiv wie die 25- bis 64-Jährigen, also die erwachsene Erwerbsbevölkerung.

Erwachsene nehmen wahr, dass ihnen viele Lernmöglichkeiten offen stehen. Sie begrüßen auch Maßnahmen zur Förderung der Teilnahme am Lernen, wie z. B. finanzielle Anreize, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeiten. Und den-

noch, trotz positiver Einstellung, vorhandener Möglichkeiten und Unterstützung sehen offenbar viele keine persönliche Notwendigkeit, an Erwachsenenbildung und beruflicher Weiterbildung teilzunehmen.

BETEILIGUNG UND KOMPETENZLÜCKEN

Die Umfrageergebnisse des Cedefop machen Kompetenzlücken deutlich (Tabelle 2) und zeigen, dass jüngere Altersgruppen eher an organisiertem Lernen am Arbeitsplatz teilnehmen als ältere. So ergab die Umfrage des Cedefop, dass 57% der 25- bis 34-Jährigen in den letzten 12 Monaten vor der Erhebung an Schulungen teilgenommen hatten – im Vergleich zu 33% der 55- bis 64-Jährigen. Trotz dieser erheblichen Unterschiede geben etwa 88% aller Altersgruppen der Erwerbsbevölkerung an, dass sie ihre Kompetenzen ständig auf dem neuesten Stand halten müssen, um die Anforderungen im Beruf zu bewältigen.

Unter Personen mit hohem Bildungsniveau (52%) ist die Teilnahme an Lernmaßnahmen wesentlich höher als unter Personen mit niedrigem Bildungsniveau (17%). Erwartungsgemäß geben 92% der Menschen mit hohem Bildungsniveau an, dass ihre Arbeit sie zwingt, ihre Kompetenzen ständig auf dem neuesten Stand zu halten. Überraschender ist dagegen vielleicht, dass auch 78% der Menschen mit niedrigem Bildungsniveau genau diese Angaben machen.

Die Teilnahme an Erwachsenenbildung unterscheidet sich auch nach Berufen: die Spanne reicht von 72% bei Fachkräften bis 27% bei Hilfsarbeitskräften. So gibt ein überraschend hoher Anteil (64%)

TABLE 2. COMPARISON OF PARTICIPATION IN ORGANISED WORK-RELATED LEARNING WITH NEED TO KEEP SKILLS UP TO DATE AND TECHNICAL, AND GENERAL SKILL DEFICITS;SEX, AGE MIGRANT BACKGROUND, EDUCATION AND EMPLOYMENT % (EU-28, ICELAND AND NORWAY)

	Teilnahme an organisierten berufsbezogenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen		Ihre Tätigkeit setzt voraus, dass Sie Ihre Kompetenzen ständig auf dem neuesten Stand halten	Damit Sie Ihre Tätigkeit auf dem erforderlichen Niveau ausüben können, benötigen Sie mehr...	
				...fachliche Kompetenzen	...allgemeine Kompetenzen
		Ja, bei der Umfrage	Im letzten Jahr	Insgesamt stimmen zu	Insgesamt stimmen zu
EU-28	16	22	88	28	23
Geschlecht					
Männer	16	23	88	29	25
Frauen	15	21	87	28	22
Alter					
25-34	25	32	88	28	22
35-44	21	33	89	29	24
45-54	21	28	87	29	24
55-64	13	20	89	27	24
65-74	5	5	88	29	27
75+	2	2	80	35	27
Migrationshintergrund (im Ausland geborene Eltern)					
Beide	18	24	88	37	33
Nur einer	15	21	88	29	24
Keiner	15	22	88	27	23
Bildungsniveau					
Gering	6	11	78	35	32
Mittel	13	19	85	28	25
Hoch	23	29	92	28	20
Beschäftigungsstatus					
in Beschäftigung	24	34	88	28	23
im Ruhestand	3	4	Diese Fragen wurden nur Erwachsenen gestellt, die in Beschäftigung sind.		
Studierende	18	21			
Betreuung des Zuhauses	5	6			
Arbeitslos und auf Arbeitssuche	12	13			
Arbeitslos und nicht auf Arbeitssuche	5	4			
Derzeitige berufliche Tätigkeit					
Führungskräfte	25	34	91	30	22
Akademische Berufe	31	41	94	26	20
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	26	38	93	27	23
Bürokräfte	24	34	86	26	20
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	21	31	83	31	26
Qualifiziert in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	10	30	84	38	36
Handwerks- und verwandte Berufe	16	23	84	33	29

	Teilnahme an organisierten berufsbezogenen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen		Ihre Tätigkeit setzt voraus, dass Sie Ihre Kompetenzen ständig auf dem neuesten Stand halten	Damit Sie Ihre Tätigkeit auf dem erforderlichen Niveau ausüben können, benötigen Sie mehr...	
	Ja, bei der Umfrage	Im letzten Jahr		...fachliche Kompetenzen	...allgemeine Kompetenzen
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	13	26	78	27	26
Hilfsarbeitskräfte	10	17	64	31	35
Angehörige der regulären Streitkräfte	30	43	87	6	17
Sonstige	22	36	88	36	34

Quelle: Meinungsumfrage des Cedefop zu Erwachsenenbildung und beruflicher Weiterbildung.

der Personen, die in Hilfsberufen tätig sind, an, ihre Tätigkeit setze voraus, dass sie ihre Kompetenzen ständig auf dem neuesten Stand halten. Dies ist insofern von Bedeutung, als Hilfsberufe, wie z. B. Wachpersonal oder bestimmte Pflegekräfte, traditionell als ungelernt gelten.

In allen Altersgruppen der Erwerbsbevölkerung geben rund 28% an, dass ihnen Fachkompetenzen fehlten, und 23%, dass ihnen allgemeine Kompetenzen fehlten. Fachkompetenzen sind an einen bestimmten Beruf oder Arbeitsplatz gebunden, während allgemeine bzw. Querschnittskompetenzen, z. B. Kommunikationskompetenz, in vielen Berufen zum Einsatz kommen. Männer geben eher als Frauen an, dass es ihnen an allgemeinen Kompetenzen mangelt.

Diese Zahlen verdeutlichen, dass sich wandelnde Arbeitsinhalte nicht auf bestimmte Altersgruppen oder Berufe beschränkt sind. Sie zeigen auch, dass Erwachsene mit der geringsten Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung – nämlich ältere Arbeitnehmer und Personen mit niedrigem Bildungsniveau oder in Hilfsberufen – auch diejenigen sind, die am ehesten zugeben, nicht über die allgemeinen und fachlichen Kompetenzen zu verfügen, die sie bräuchten, um ihre Arbeit hinreichend zu verrichten.

NICHT NUR DAS NAHELIEGENDSTE

Die Umfrage des Cedefop veranschaulicht deutlich die positive Meinung Erwachsener über Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung. Gleichzeitig zeigt sie, dass nicht genügend Erwachsene an Lern- und beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen

teilnehmen, obwohl es einem erheblichen Teil der erwachsenen Erwerbsbevölkerung, unabhängig von Geschlecht, Alter, Bildungsniveau oder Beruf, an bestimmten Kompetenzen fehlt. Dies deutet darauf hin, dass die Notwendigkeit, Kompetenzen zu verbessern, Erwachsene oft nicht ausreichend dazu motiviert, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen.

Die Motivation, etwas zu tun, hängt oft mit einer „Belohnung“ bzw. einem „Vorteil“ zusammen. Die Entscheidung, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, hängt zum Teil davon ab, wie wahrscheinlich bzw. wie zeitnah die Teilnehmer die erstrebten Vorteile erzielen können. Viele junge Menschen beispielsweise zögern den Eintritt in den Arbeitsmarkt hinaus, um ein Hochschulstudium zu absolvieren, weil sie der Ansicht sind, dass ihr Arbeitsplatz auf längere Sicht besser und ihr Einkommen höher sein wird.

Die beschäftigungsbezogenen Vorteile der Erwachsenenbildung und beruflichen Weiterbildung, wie z. B. Beförderung, neuer Arbeitsplatz oder bessere Entlohnung, hängen in der Regel nicht von den Teilnehmern ab. Vielmehr liegt die Entscheidung darüber in der Hand der Arbeitgeber. Bei der Weiterbildungsteilnahme geht es also zumeist um potenzielle, nicht garantierte Vorteile. Folglich erfolgt die Entscheidung zur Teilnahme eher aufgrund individueller Umstände als allgemeiner Merkmale wie Geschlecht oder Alter.

Im Einklang mit der [europäischen Säule sozialer Rechte](#) zielt die europäische Berufsbildungspolitik darauf ab, den Menschen Arbeitsmarktübergänge zu erleichtern. Diese Übergänge finden beispielsweise von der Ausbildung zur Erwerbstätigkeit oder von der

Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit zur Ausbildung oder einem neuen Arbeitsplatz statt.

Übergänge finden auch am Arbeitsplatz statt, z. B. durch neue Aufgaben oder Einstellungen, Laufbahnentwicklung oder Standortwechsel. Solche Übergänge sind bei jedem Menschen anders, ebenso wie ihr Lern- und Unterstützungsbedarf individuell unterschiedlich ist.

Die Berufsbildungspolitik richtet sich tendenziell nach den Bedürfnissen bestimmter Gruppen, häufig solcher Gruppen, die von hoher Arbeitslosigkeit betroffen sind. Jeder Übergang findet jedoch unter ganz individuellen Bedingungen statt, und mit der fortschreitenden Digitalisierung und Ökologisierung der europäischen Volkswirtschaften ist zu erwarten, dass die Menschen während ihres Arbeitslebens häufiger Übergänge erleben. Die Förderung der Teilnahme an der Erwachsenenbildung und der beruflichen Weiterbildung legt daher die Entwicklung eines stärker lernerzentrierten Ansatzes für die berufliche Weiterbildung nahe.

Individuelle Lernkonten sind ein Schritt hin zu einem Ansatz, der den Lernenden in den Mittelpunkt stellt. Solche virtuellen „Geldbörsen“ können es jeder Person im erwerbsfähigen Alter ermöglichen, „Ansprüche“ zu erwerben, die von Regierungen und Arbeitgebern gewährt werden, und sie für Lern- und Ausbildungszwecke „einzulösen“.

Die Umfrage des Cedefop zeigt jedoch, dass finanzielle Unterstützung, wenngleich wichtig, Menschen nicht unbedingt motiviert, tatsächlich an Lernmaßnahmen teilzunehmen. Folglich müssten Lernkonten im Rahmen eines lernerzentrierten An-

satzes in ein umfassendes Maßnahmenangebot, einschließlich der Entwicklung individueller, bedarfsorientierter Lern- und Laufbahnpläne, eingebettet werden. Die Akkreditierung, also Sichtbarmachung, von Lernaktivitäten bildet ein weiteres Schlüsselement eines lernerzentrierten Ansatzes. Hinzu kommen andere Arten der Teilnahmeförderung, wie z. B. erleichterte Vereinbarkeit mit häuslichen und familiären Verpflichtungen. Engere Verbindungen zwischen der beruflichen Erstausbildung und der beruflichen Weiterbildung – wobei der Zugang zu verschiedenen Lernformen eher am Bedarf als am Alter⁽⁴⁾ orientiert sein sollte – wären ebenfalls Teil eines solchen Ansatzes.

Die Teilnahme muss, wie gesagt, auch mit einer „Belohnung“ verknüpft sein. Diese braucht nicht zwangsläufig finanzieller Art sein: Verschiedene Formen der „Anerkennung“ für die Teilnahme am Lernen können lohnend und motivierend sein.

Auf jeden Fall kann ein lernerzentrierter Ansatz nur aus einer Partnerschaft mit dem Lernenden entstehen, bei der sowohl die Verantwortung für das Lernen als auch die aus dem Lernen entstehenden Vorteile geteilt sind. Denn Lernaktivitäten sollten nicht nur in Reaktion auf einen neuen Kompetenzbedarf stattfinden, sondern einen kontinuierlichen Prozess bilden, der den Lernenden die Anpassung an sich verändernde Umstände erleichtert und Antizipation und Innovation fördert. Dabei muss jedem Menschen und seinen Lernbedürfnissen Rechnung.

⁽⁴⁾ [The importance of being vocational: challenges and opportunities for VET in the next decade, Cedefop und ETF, 2020.](#)



CEDEFOP

Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung

Kurzbericht – 9165 DE

Kat.- Nr.: TI-BB-22-002-DE-N

ISBN 978-92-896-3313-0, doi:10.2801/63928

Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), 2022. Creative Commons Attribution 4.0 International.

Die Kurzberichte erscheinen in Englisch, Französisch, Deutsch, Griechisch, Italienisch, Polnisch, Portugiesisch und Spanisch sowie in der Sprache des Landes, das den europäischen Ratsvorsitz innehat. Wenn Sie diese regelmäßig erhalten möchten, registrieren Sie sich bitte unter:

www.cedefop.europa.eu/es/user/register

Weitere Kurzberichte und Veröffentlichungen des Cedefop sind abrufbar unter: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND

Postanschrift: Cedefop Service Post, 57001, Themi, GRIECHENLAND

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu