

Ausgewählte Aspekte der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung in der Großregion Saar - Lor - Lux - Rheinland-Pfalz - Wallonie



Von Karl Schneider

Der vorliegende Beitrag basiert auf einer demnächst erscheinenden Studie der Arbeitsgruppe „Grenzüberschreitende Statistik in der Großregion Saar - Lor - Lux - Rheinland-Pfalz - Wallonie“ im Rahmen eines Projektes zum europäischen Förderprogramm INTERREG IV für den Zeitraum 2007 bis 2013. Die Entscheidung für das Thema „Weiterbildung“ ergab sich angesichts ihrer Bedeutung, die ihr sowohl im Rahmen der Lissabon-Strategie als auch im

Hinblick auf die Besonderheit des Arbeitsmarktes in der Großregion beigemessen wird. Im März 2000 legten die Staats- und Regierungschefs im Europarat das strategische Ziel fest, die Europäische Union bis zum Jahr 2010 „zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“. Diese Vorgaben wurden in der Folgezeit auch zu einem wichtigen Ziel der Lissabon-Strategie und einem Leitmotiv für ein detailliertes Arbeitsprogramm, das ein Jahr später verabschiedet wurde. Im Zusammenhang mit der Weiterbildung wurde für die Beteiligung am lebenslangen Lernen für Erwachsene im Alter zwischen 25 und 64 Jahren eine anzustrebende Teilnahmequote von 12,5 Prozent festgelegt.

Vorbemerkung

Grenzraum mit
hoher
beruflicher
Mobilität

Die Großregion – bestehend aus dem Saarland, Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz sowie Wallonien mit der Französischen Gemeinschaft Belgiens und der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens – erstreckt sich zwischen Rhein, Mosel und Maas auf einer Gesamtfläche von 65 400 km². Mit ihrer wechselvollen Geschichte ist sie ein wahrer Vorreiter der europäischen Integration. In der Großregion leben rund 11,4 Millionen Menschen, was 2,3 Prozent der Gesamtbevölkerung der EU-27 entspricht. In etwa gleicher Größen-

ordnung (2,5 %) trägt die Großregion auch zum Bruttoinlandsprodukt der Gemeinschaft bei. Diese Region, in der die Zusammenarbeit über die Grenzen bereits eine mehr als 50-jährige Tradition hat, verzeichnet mit rund 200 000 grenzüberschreitenden Berufspendlern die umfassendste interregionale Mobilität auf europäischer Ebene. Und eben diese Grenzgänger, die den dynamischsten Faktor der Zusammenarbeit in der Großregion darstellen, sind es, die Fragen zu Themen wie der gemeinsamen Aus- und Weiterbildung, der Förderung der Mehrsprachigkeit und einer besseren Nutzung des gemeinsamen Arbeitskräftepoten-

zials (ältere Arbeitnehmer, junge Menschen, Frauen) aufwerfen, um nur einige der in jüngster Zeit thematisierten Ansatzpunkte zu erwähnen. Auch im aktuellen Umfeld der Wirtschaftskrise, die zu einem beschleunigten Anstieg der Arbeitslosigkeit in der Euro-Zone und einer stärkeren Notwendigkeit für berufliche Umschulungen (insbesondere der gering qualifizierten Arbeitnehmer) führt, steht die allgemeine und berufliche Weiterbildung mehr denn je im Blickpunkt der Bildungspolitik.

Uneinheitliche
Definition der
Weiterbildung

Der Begriff der „Weiterbildung“ ist komplex und es gibt keine einheitliche Definition dafür. Die OECD versteht darunter *„alle anderen Ausbildungsformen [ausgenommen die Erstausbildung], die von öffentlichen Stellen organisiert, finanziert und gefördert, von den Arbeitgebern angeboten oder von den Teilnehmern selbst finanziert werden, [...], sämtliche organisierten und systematischen Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen, an denen Erwachsene teilnehmen, um im Rahmen ihrer aktuellen Beschäftigung oder mit Blick auf eine künftige Beschäftigung neue Kenntnisse und/oder Qualifikationen zu erwerben, um ihre Löhne und Gehälter zu verbessern und/oder um ihre beruflichen Möglichkeiten in ihrem derzeitigen oder einem zukünftigen Beschäftigungsverhältnis zu verbessern und um ganz allgemein ihre Chancen für einen Aufstieg oder eine Beförderung zu steigern“*.

Bildung und Weiterbildung gelten zum einen als unverzichtbare Instrumente, um die Bürger mit den auf dem Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen auszustatten, und zum anderen ganz allgemein als Schlüssel zum persönlichen Erfolg und Wohlergehen in einer Wissensgesellschaft. In diesem Sinne muss die Politik eine doppelte Funktion übernehmen: sie muss sowohl zur Wettbewerbsfähigkeit als auch zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts beitragen. Dabei müssen alle Bevölkerungsschichten ange-

sprochen werden, indem den Arbeitsplatzinhabern attraktive Möglichkeiten angeboten werden, ohne dabei die zu vernachlässigen, die vom Arbeitsmarkt verdrängt werden.

In der Großregion mit ihren fünf Teilgebieten stoßen nicht nur mehrere Kulturen und Sprachen, sondern auch unterschiedliche Bildungssysteme aufeinander, die eigene Wege gehen, um die junge Generation auf die Zukunft vorzubereiten. Dabei unterscheiden sich die Bildungssysteme in ihren Inhalten, Methoden und Zielsetzungen. Dies erschwert grundsätzlich die Bereitstellung und Zusammenführung von statistischen Daten zur Weiterbildung.

Die Analyse dient dem Zweck, wichtige Tendenzen aus regionaler Sicht (innerhalb der Großregion und ihrer Teilgebiete) und in zeitlicher Perspektive (Entwicklung in einer längeren Zeitreihe) aufzuzeigen. Auf diese Weise lässt sich darlegen, wie die einzelnen Regionen und die Großregion insgesamt im Hinblick auf die Lissabon-Strategie positioniert sind.

Für die Untersuchung waren Statistiken heranzuziehen, die für alle fünf Teilregionen unmittelbar vergleichbare Ergebnisse liefern, um zu aussagekräftigen Beurteilungen über die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in der Großregion zu gelangen. Nach Prüfung der einzelnen regionalen Fachstatistiken zu diesem Thema stellte sich jedoch heraus, dass diese wegen ihrer unterschiedlichen Zielsetzung, Fragestellung und Methodik nicht für einen direkten grenzüberschreitenden Vergleich geeignet waren. Es musste eine harmonisierte, möglichst EU-einheitliche Erhebung zur allgemeinen und beruflichen Weiterbildung gefunden werden, und so bot sich vor allem die Arbeitskräfteerhebung (AKE) der Europäischen Union an. Sie wird als Stichprobe in allen EU-Mitgliedstaaten durchgeführt

Wahl der
Arbeitskräfte-
erhebung als
Vergleichs-
grundlage

und liefert in Deutschland als Bestandteil des jährlichen Mikrozensus auch Ergebnisse für die einzelnen Bundesländer. Als Haushaltsbefragung ist sie nachfrageorientiert und gibt seit den späten neunziger Jahren auch Auskunft über die Inanspruchnahme bzw. Wahrnehmung von Weiterbildungsmaßnahmen.

Hemmnisse bei der Bearbeitung

Als schwierig erwies sich während der Bearbeitung der Zugang zu den Mikrodaten der AKE auf europäischer Ebene. Es stellte sich heraus, dass aufgrund unterschiedlicher Gesetzesgrundlagen die innereuropäische Vergleichbarkeit nicht in allen Bereichen ohne weiteres möglich ist und es insbesondere nicht möglich war, alle Regionen in das logistische Modell zu integrieren, das in der Studie im Abschnitt über die Bestimmungsfaktoren für die Teilnahme an Weiterbildung vorgestellt wird. Daher beschränkt sich dieser Beitrag im Wesentlichen auf die Erkenntnisse, die die Studie für alle fünf Teilgebiete der Großregion liefert und damit den unmittelbaren interregionalen Vergleich ermöglicht.

Ergebnisse

Tabelle 1 gibt einen allgemeinen Überblick über die Beteiligung an Erwachsenenbildung im Europa der 15, 25 und 27 Staaten für den Zeitraum von 1998 bis 2008. Hier zeigt sich bereits, dass es in Europa insgesamt bisher nicht gelungen ist, das Lissabon-Ziel einer Teilnahmequote von 12,5 Prozent der Erwachsenen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren am lebenslangen Lernen zu erreichen, obwohl die jährliche Quote von 2000 bis 2004 zunächst gestiegen ist. Danach kam es in den Jahren 2005 und 2006 zu einer Stagnation, auf die dann 2007 sogar ein leichter Rückgang folgte. Gemäß den Prognosen von Eurostat sollten die Teilnahmequoten 2008 wieder zunehmen¹. Angesichts der statistischen Brüche in den Zeitreihen ist die Interpretation der Ergebnisse jedoch eingeschränkt.

Lissabon-Ziel bisher nicht erreicht

Zur Veranschaulichung sei darauf hingewiesen, dass sich, nach OECD-Schätzung, zusätzlich vier Millionen Erwachsene am lebenslangen Leben beteiligen müssten, um

T 1 Teilnahme an der Erwachsenenbildung auf europäischer Ebene nach Geschlecht (in %)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU15 - Insgesamt	.	8,2 ^e	8,0 ^e	8,0 ^e	8,1	9,8 ^b	10,7	11,3	11,2	10,9	11,0 ^p
EU15 - Männer	.	7,8 ^e	7,6 ^e	7,5 ^e	7,5	9,1 ^b	10,0	10,4	10,2	9,8	10,0 ^p
EU15 - Frauen	.	8,5 ^e	8,5 ^e	8,5 ^e	8,8	10,4 ^b	11,4	12,1	12,2	11,9	12,0 ^p
EU25 - Insgesamt	.	.	7,5 ^e	7,5 ^e	7,6	9,0 ^b	9,8	10,3	10,2	10,0	10,1 ^p
EU25 - Männer	.	.	7,1 ^e	7,0 ^e	7,0	8,4 ^b	9,1	9,5	9,3	9,0	9,1 ^p
EU25 - Frauen	.	.	8,0 ^e	8,0 ^e	8,2	9,6 ^b	10,6	11,1	11,1	10,9	11,0 ^p
EU27 - Insgesamt	.	.	7,1 ^e	7,1 ^e	7,2	8,5 ^b	9,3	9,8	9,7	9,5	9,6 ^p
EU27 - Männer	.	.	6,7 ^e	6,6 ^e	6,6	7,9 ^b	8,7	9,0	8,8	8,6	8,7 ^p
EU27 - Frauen	.	.	7,5 ^e	7,6 ^e	7,8	9,1 ^b	10,0	10,5	10,5	10,3	10,4 ^p

b: Bruch der Zeitreihe; e: geschätzt; p: vorläufig.

Quelle: Eurostat-Arbeitskräfteerhebung.

¹ Da die Zahlen für 2008 auf europäischer Ebene bei Redaktionsschluss noch nicht vorlagen, werden die Prognosen von Eurostat herangezogen.

T 2 Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen nach Geschlecht (in %)

Jahr	Männer					Frauen				
	Saar	Lor	Lux	RLP	Wal	Saar	Lor	Lux	RLP	Wal
1998	.	45,0	53,3	.	54,0	.	55,0	46,7	.	46,0
1999	62,5	51,0	58,8	56,9	60,9	37,5	49,0	41,2	43,1	39,2
2000	55,1	47,9	60,0	58,2	50,8	44,9	52,1	40,1	41,8	49,2
2001	56,2	51,3	56,1	58,9	51,0	43,8	48,7	43,9	41,1	49,0
2002	52,2	48,3	58,6	56,5	52,9	47,8	51,7	41,4	43,5	47,1
2003	49,6	40,8	53,2	56,6	51,9	50,4	59,2	46,8	43,4	48,1
2004	56,8	42,1	49,0	56,5	50,2	43,2	57,9	51,0	43,5	49,9
2005	55,2	53,6	50,5	54,1	48,8	44,8	46,4	49,5	45,9	51,2
2006	57,4	55,6	46,2	54,0	49,3	42,6	44,4	53,9	46,0	50,7
2007	54,8	48,9	46,5	54,5	49,4	45,2	51,1	53,5	45,5	50,7
Durchschnitt	55,6	48,5	53,2	56,2	51,9	44,4	51,5	46,8	43,8	48,1

die Teilnahmequote zu erreichen, die von den Mitgliedstaaten im Rahmen des Prozesses „Bildung und Ausbildung 2010“ vorgegeben wurde.

Grundsätzlich gilt, dass die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen auf europäischer Ebene bei Frauen höher ist als bei Männern.

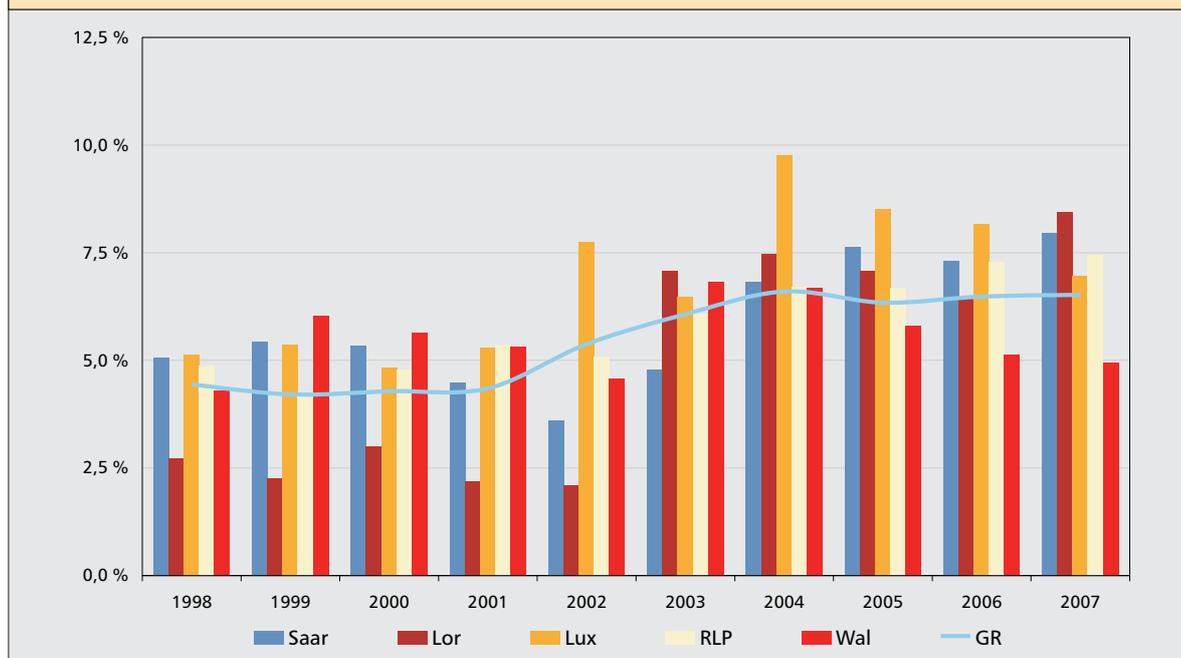
Aus Tabelle 2 geht die Aufteilung nach Frauen und Männern in den Teilgebieten

der Großregion hervor. Dabei wird deutlich, dass in dieser Region außer in Lothringen die Weiterbildungskurse vorwiegend von Männern besucht werden und damit ein erheblich anderes Bild aufgezeigt wird als im europäischen Vergleich.

In Schaubild 1 werden für den Zeitraum von 1998 bis 2007 die Teilnahmequoten zur Weiterbildung in der Großregion dargestellt und in Beziehung zum Lissabon-Ziel (angegeben durch die Linie bei der

Höchste Teilnahmequote in Luxemburg

S 1 Teilnahme an Weiterbildung von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren in der Großregion

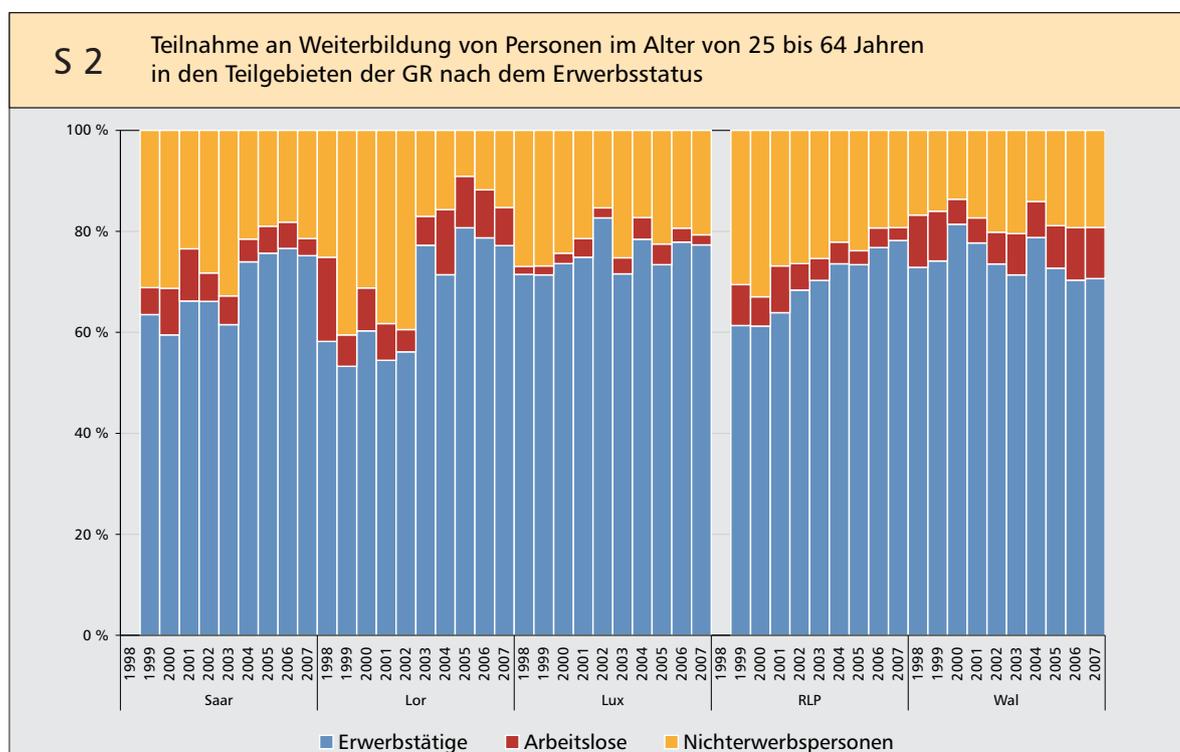


12,5%-Marke) gesetzt. Zu erkennen ist, dass die Quoten in den Teilregionen zwischen einem Wert von etwa 2 Prozent in Lothringen für die Jahre 2001 und 2002 und einem Höchstwert von annähernd 10 Prozent für Luxemburg im Jahr 2004 schwanken. Während des gesamten Untersuchungszeitraums liegt die Beteiligung in der Großregion unter dem europäischen Durchschnitt – mit Ausnahme von Luxemburg, das im Jahr 2004 auf 9,8 Prozent kommt und damit das Niveau für die EU-25 erreicht. Zwar sind in allen Regionen Schwankungen zu verzeichnen, doch die größte sprunghafte Entwicklung gab es in Lothringen, wo die Teilnahmequote von 2,1 Prozent im Jahr 2002 auf 7,1 Prozent im Jahr 2003 stieg. Dies mag damit zusammenhängen, dass die entsprechende Frage im Erhebungsbogen 2003 umformuliert wurde und zu unterschiedlichen Auswirkungen auf die Beantwortung geführt haben könnte.

Gegen Ende des Untersuchungszeitraums (etwa ab 2004) gehen sowohl in Luxemburg als auch in Lothringen und Wallonien die Teilnahmequoten zurück. Der dann plötzliche und recht deutliche Anstieg in Lothringen im Jahr 2007 könnte mit einer veränderten Gestaltung der Bildungsmaßnahmen erklärt werden: In diesem Jahr nehmen zwar mehr Beschäftigte daran teil, diese Maßnahmen wurden jedoch stark gekürzt und eher an arbeitsplatzspezifische Bedürfnisse angepasst.²

Die AKE teilt die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (ab 15 Jahren) in drei voneinander unabhängige Gruppen ein, und zwar in Erwerbstätige, Arbeitslose und Nichterwerbspersonen. Schaubild 2 zeigt, dass am häufigsten die Erwerbstätigen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, was angesichts ihres hohen Anteils an der Bevölkerung nicht verwunderlich ist. Bei den Nichterwerbspersonen bestehen Schwankungen,

Erwerbstätige
am meisten
beteiligt



² Bei allen regionalen Ergebnissen ist zu beachten, dass die AKE am Wohnort der Befragten durchgeführt wird. Aufgrund der starken Grenzgängerströme, vor allem in Richtung Luxemburg, ergeben sich daher Verzerrungen, weil die berufliche Weiterbildung, sofern sie vom Arbeitgeber angeboten wird, meist am Arbeitsort stattfindet. Je nach Umfang der Grenzgängerströme wirken sich diese Effekte in den übrigen Teilregionen unterschiedlich stark aus.

T 3 Arbeitslosenquote in der Großregion (in %)

Jahr	Saar	Lor	Lux	RLP	Wal
1999	7,2	11,1	2,4	6,1	12,6
2000	7,3	9,7	2,3	5,8	10,2
2001	5,9	7,8	1,8	5,0	9,9
2002	7,6	7,8	2,6	5,6	10,5
2003	8,3	9,4	3,7	6,3	10,8
2004	8,7	10,8	5,1	7,0	12,0
2005	10,8	10,3	4,5	8,7	11,8
2006	9,5	9,8	4,7	8,0	11,7
2007	7,3	7,7	4,1	6,0	10,5
Durchschnitt	8,1	9,4	3,5	6,5	11,1

Quelle: Eurostat.

deren Ursachen nicht weiter verfolgt werden können, da sie wohl eher im privaten als im beruflichen Interesse liegen.

Beim Vergleich des Schaubilds 2 mit der obigen Tabelle sind parallel laufende Entwicklungen erkennbar. In Lothringen, wo ab 2003 die Arbeitslosenquote zunächst wieder anstieg, nahm ab 2004 auch der Anteil der Arbeitslosen an den Weiterbildungskandidaten zu; die Teilnahmequote lag 2004 bei 13 Prozent, gegenüber 6 Prozent im Jahr 2003. Anschließend nahm dann entsprechend dem Rückgang der Arbeitslosenquote die Beteiligung um einige Prozentpunkte ab. In Luxemburg ging zwischen 2002 und 2004 die Zahl der Erwerbstätigen deutlich zurück, gleichzeitig erhöh-

ten sich die Arbeitslosigkeit und der Anteil der Arbeitslosen an den Weiterbildungsteilnehmern. In Wallonien vollzog sich eine ähnliche Entwicklung ab dem Jahr 2005.

Aus der AKE geht nicht hervor, ob die Kosten der (beruflichen) Weiterbildung vom Arbeitgeber übernommen werden. Tabellen 4 und 5 zeigen, dass die absolvierten Bildungsmaßnahmen größtenteils im Zusammenhang mit der jeweiligen Beschäftigung stehen (bis zu über 90 % in Lothringen) und überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit in Anspruch genommen werden.

Demnach ist davon auszugehen, dass in den meisten Fällen der Arbeitgeber die Kosten für die Weiterbildung seiner Beschäftigten trägt. Die Frage, ob die Weiterbildung während oder außerhalb der bezahlten Arbeitszeit durchgeführt wurde, ist im deutschen Mikrozensus nicht vorgesehen, so dass es hierzu keine Angaben für die deutschen Regionen gibt.

Wertet man die Angaben zur Weiterbildung nach dem Alter der Teilnehmer aus, so ist zu erkennen, dass es bis 2002/2003 – bei geringfügigen Differenzen zwischen den Regionen – vor allem die jungen Menschen zwischen 25 und 34 Jahren waren, die daran teilgenommen haben. Anschließend zeigt sich jedoch eine zunehmende

Überwiegend berufliches Interesse

Zunehmende Weiterbildung der älteren Generation

T 4 Teilnahme an Weiterbildung nach der Hauptmotivation (in %)

Jahr	Hauptsächlich aus beruflichen Gründen					Hauptsächlich aus persönlichen oder sozialen Gründen				
	Saar	Lor	Lux	RLP	Wal	Saar	Lor	Lux	RLP	Wal
2003	78,4	89,0	70,3	87,5	.	21,6	11,0	29,7	12,5	.
2004	94,1	92,1	66,0	88,8	82,1	5,9	7,9	34,0	11,2	17,9
2005	83,4	89,4	67,1	87,8	81,3	16,6	10,6	33,0	12,2	18,7
2006	86,4	95,2	73,9	89,5	84,0	13,6	4,8	26,1	10,5	16,0
2007	90,7	86,5	76,3	87,6	82,0	9,3	13,5	23,7	12,4	18,0
Durchschnitt	86,6	90,4	70,7	88,2	82,3	13,4	9,6	29,3	11,8	17,7

T 5 Teilnahme an Weiterbildung während oder außerhalb der bezahlten Arbeitszeit^{*)} (in %)

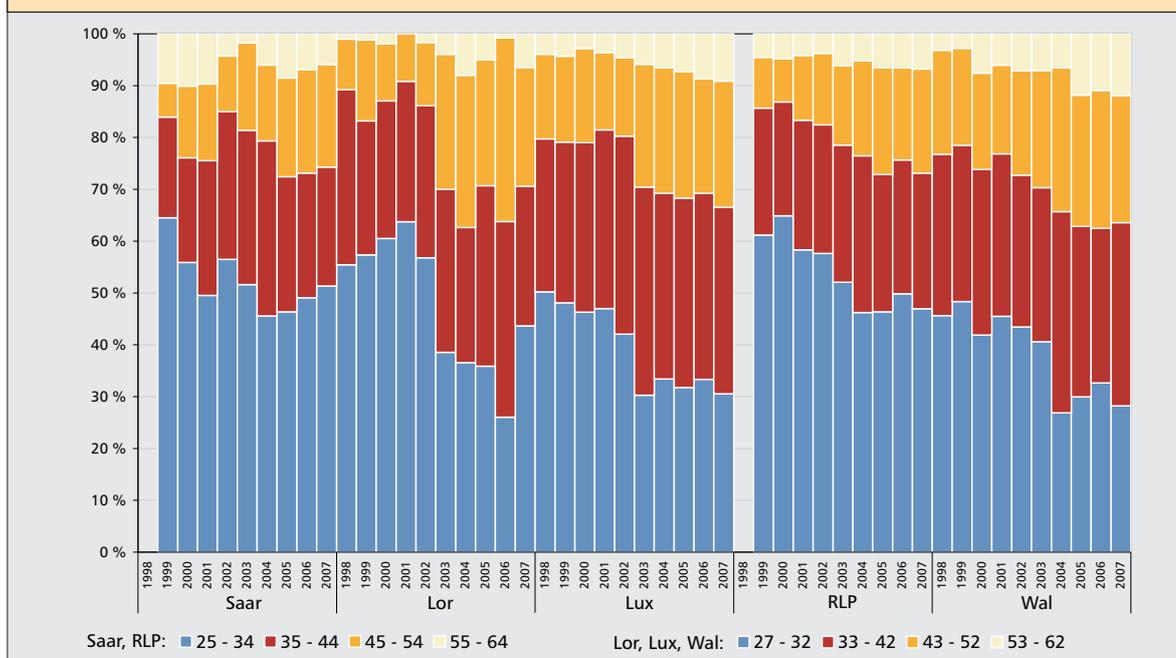
Jahr	Ausschließlich während der Arbeitszeit			Hauptsächlich während der Arbeitszeit			Hauptsächlich außerhalb der Arbeitszeit			Ausschließlich außerhalb der Arbeitszeit		
	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal	Lor	Lux	Wal
2003	74,3	60,7	.	9,5	6,2	.	0,0	2,4	.	16,2	30,7	.
2004	68,8	57,3	56,7	4,3	3,4	9,0	0,8	1,4	7,7	26,1	37,9	26,6
2005	77,6	57,2	49,4	1,9	5,4	11,3	0,0	3,2	9,5	20,5	34,3	29,9
2006	89,9	63,6	56,5	4,1	4,5	9,5	1,0	2,1	8,4	5,1	29,9	25,6
2007	71,2	66,6	50,7	0,0	2,5	12,6	0,0	1,9	8,7	28,9	28,9	28,1
Durchschnitt	76,4	61,1	53,3	3,9	4,4	10,6	0,4	2,2	8,6	19,3	32,3	27,5

*) Wird nicht im deutschen Mikrozensus gefragt.

Beteiligung der über 53-Jährigen, wie Schaubild 3 verdeutlicht. Dieser Effekt tritt in allen fünf Regionen auf, mit regional unterschiedlicher Ausprägung. In Luxemburg nimmt die Relation der 53- bis 62-jährigen Absolventen seit 2001 stetig zu. In Anbetracht dessen, dass der Anteil dieser Bevölkerungsgruppe im selben Zeitraum nicht so stark gestiegen ist – in Luxemburg lag die

Quote der 53- bis 62-Jährigen an der Gesamtbevölkerung 1998 bei 10,6 Prozent und 2007 bei 11,2 Prozent³ – sind wohl strukturelle Einflüsse bei der Weiterbildung älterer Menschen zu vermuten. Solche Effekte zeigen sich auch daran, dass die Teilnahmequote seit 2004 in Luxemburg, Lothringen und Wallonien kontinuierlich abnimmt.

S 3 Teilnahme an Weiterbildung in den Teilgebieten der Großregion nach Altersgruppen



³ Quelle: STATEC, Luxemburg.

In Wallonien und in Lothringen verläuft die Entwicklung zwar nicht so regelmäßig und systematisch wie in Luxemburg, doch die Tendenz ist gleich. Eine Ausnahme bilden die beiden deutschen Regionen: In Rheinland-Pfalz stellt sich die Situation der älteren Teilnehmer in den beobachteten zehn Jahren relativ konstant dar, und im Saarland ist nach 2005 eine leicht rückläufige Entwicklung bei der Quote der über 55-Jährigen zu verzeichnen.

Die Studie zur Weiterbildung in der Großregion beleuchtet in ihrer ausführlichen Form noch weitere Aspekte, wie z. B. das Ad-hoc-Modul aus der AKE oder ein binäres logistisches Modell als „Ceteris-paribus“-Analyse, die jedoch in dieser Kurzfas-

sung nicht mehr angesprochen werden sollen. Zum einen würde dies den Rahmen des vorliegenden Beitrags sprengen, zum anderen liefern diese weiteren Untersuchungen keine zusätzlichen Erkenntnisse zu den Verhältnissen in Rheinland-Pfalz und im Saarland, da, wie eingangs erwähnt, der Zugang zu den deutschen Mikrodaten aus der AKE von Luxemburg aus nicht möglich war und daher die beiden deutschen Regionen in diese weitere Analyse nicht einbezogen werden konnten. Der geneigte Leser möge sich bei Interesse für diese weiteren Auswertungen die Gesamtausgabe der Studie vornehmen, die (ab April 2010) im Internet unter www.grossregion.lu einsehbar und kostenlos herunterzuladen ist.