

Bildungsbericht Schweiz: Weiterbildung angesichts der demografischen Entwicklung

Einflussfaktoren der Bildungsbeteiligung

Im Folgenden werden einige im Bildungsbericht Schweiz 2018 thematisierte Aspekte zur Weiterbildung vertieft. Im Vordergrund steht dabei die Herausforderung, angesichts der demografischen Entwicklung die Qualifikationsstruktur der Arbeitnehmenden zu erhalten und zu verbessern. Weiter wird auf die Problematik der sozialen Disparität in der Weiterbildungsbeteiligung eingegangen.

Zur Umsetzung der verfassungsrechtlich verankerten Verantwortung von Bund und Kantonen für die Qualität und Durchlässigkeit des Bildungswesens (Art. 61a BV) haben die zuständigen Behörden in der Schweiz ein Bildungsmonitoring etabliert. Die Berichterstattung im Rahmen dieses System-Monitorings erfolgt auf der Basis eines alle vier Jahre erscheinenden Bildungsberichts. Dieser Bericht liefert zuhanden von Politik und Verwaltung eine Beschreibung des Bildungswesens entlang zentraler Kriterien wie Wirksamkeit, Effizienz oder Chancengerechtigkeit; es wird damit eine Art Systembeurteilung vorgenommen. Dazu werden statistische Daten, Befunde aus der empirischen Forschung sowie Verwaltungsdokumente verwendet und auf die gegebenen Fragestellungen hin bezogen und ausgewertet.

Im Folgenden werden einige der im Bildungsbericht thematisierten Aspekte der Weiterbildung weiter ausgeführt. Dabei steht zum einen die Herausforderung durch den demografischen Wandel und zum anderen die Disparität in der Teilnahme zwischen den Bildungsschichten im Vordergrund.

Ein Bildungsmonitoring bezweckt hauptsächlich das Überprüfen bildungspolitischer Ziele. Für den Bereich der Weiterbildung sind diese allerdings oft nur sehr allgemein als politische Absichtserklärung formuliert. Es gibt keine explizite Zielformulierung wie für andere Bildungsstufen, auch können in der Regel keine Abschlussquoten ermittelt werden, da längst nicht jede Weiterbildung geprüft und zertifiziert wird. Des Weiteren wird die systemische Betrachtung des Weiterbildungsgeschehens dadurch erschwert, dass

praktisch keine Registerdaten existieren und die einschlägigen Erhebungen lediglich allgemeine Kennzahlen zum Weiterbildungsverhalten liefern.

Hinsichtlich der Teilnahmequoten, auf die mangels weiterer Daten in der Regel zurückgegriffen wird, existieren teilweise allgemeine Zielvorgaben, wie etwa die Lissabon-Strategie des Rats der Europäischen Union, in der eine durchschnittliche Teilnahmequote von 15 Prozent der Erwachsenen gefordert wird (Behringer 2010). Die Analyse der Teilnahmequoten liefert immerhin Informationen zur weiterbildungsaktiven Bevölkerung. Es können Merkmale der Teilnehmenden beschrieben und Zielgruppen identifiziert werden, die praktisch von der Weiterbildung ausgeschlossen sind, sowie Hürden identifiziert werden.

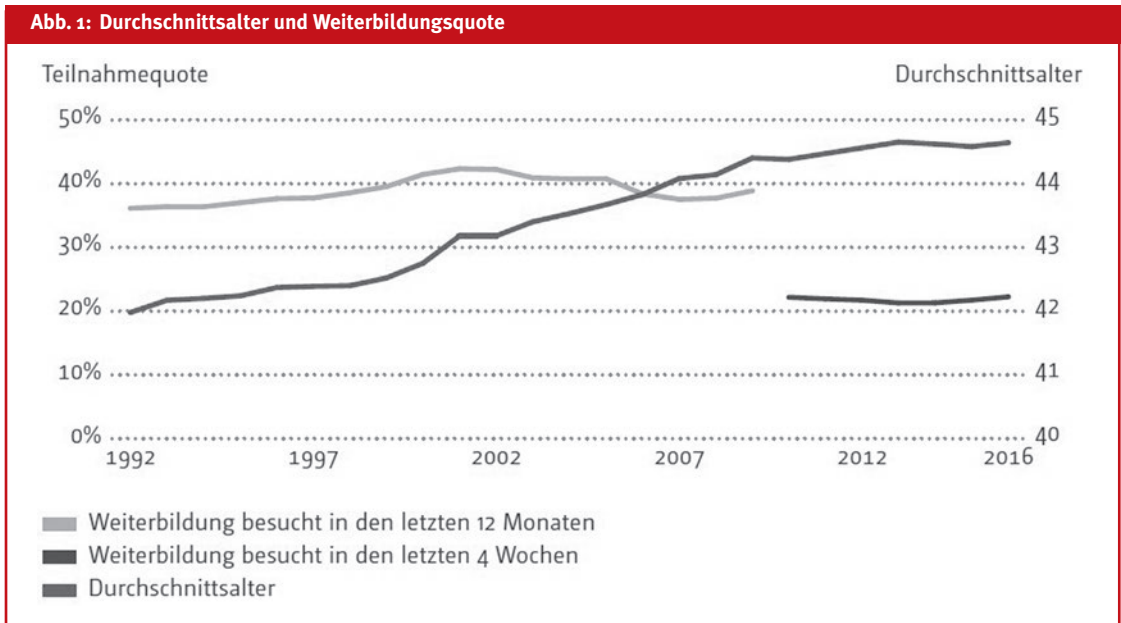
Bildungsniveau Erwerbstätiger steigt

Die Notwendigkeit zur Teilnahme am lebenslangen Lernen ergibt sich aus bildungspolitischer und systemischer Sicht erstens aus der Qualifikationsstruktur der erwachsenen Bevölkerung, zweitens aus der Tatsache, dass Wissen veraltet und aktualisiert oder erneuert werden muss, sowie drittens aus dem Anpassungsdruck aufgrund technologischer Entwicklungen.

Betrachten wir die Qualifikationsstruktur der erwerbstätigen Bevölkerung in der Schweiz, stellen wir fest, dass das Bildungsniveau von Generation zu Generation steigt. Der Anteil an Personen ohne nachobligatorischen Bildungsabschluss ist in den letzten Jahren sukzessive gesunken und macht unter der jüngs-



Autor |
 Dr. Stefan Denzler,
 stellvertretender Direktor
 der Schweizerischen
 Koordinationsstelle für
 Bildungsforschung (SKBF)
 stefan.denzler@skbf-csre.ch



ten Generation nur noch wenige Prozente aus. Bei der ausländischen Bevölkerung beträgt dieser Anteil allerdings weit mehr als 20 Prozent in der mittleren Altersgruppe. Es zeigt sich hier, dass das bildungspolitische Ziel, auf der Sekundarstufe II eine Abschlussquote von mindestens 95 Prozent zu erreichen, bei der jüngeren Generation der Inländer erreicht wird, bei den Ausländern der ersten wie der zweiten Generation jedoch nicht. Das bedeutet, dass besonders bei der schulischen Integration der Migranten verstärkte Anstrengungen notwendig sind (SKBF 2018).

Hinzu kommt, dass das Bildungsniveau bei der nicht erwerbstätigen Bevölkerung im Mittel tiefer ist. Geringqualifizierte sind weniger häufig erwerbstätig. Fehlt die Motivation und Unterstützung durch einen Arbeitgeber, sinkt die Chance, an Weiterbildung zu partizipieren oder einen Berufsabschluss nachzuholen. Es besteht also bei der älteren sowie mehrheitlich bei der ausländischen Bevölkerung, die generell tiefere Erwerbsquoten aufweist, ein Qualifizierungsbedarf.

Geringere Bildungsbeteiligung Älterer

Die empirischen Befunde zeigen, dass die Beteiligung an Weiterbildung ebenfalls vom Lebensalter abhängt. Auch wenn die Weiterbildungsteilnahme durch die

formale Bildung und die berufliche Stellung beeinflusst wird, so hat auch das Alter einen Einfluss auf die Teilnahmequote. Ab 35 Jahren, mehr noch ab 45 Jahren, nimmt die Teilnahme an Weiterbildung sukzessive ab (von Erlach 2018; Schneeberger 2004). Dieses Verhalten wird mit schwindenden ökonomischen Erträgen für die Arbeitnehmer (Hanushek/Schwerdt/Woessmann/Zhang 2017), aber auch mit fehlendem Bedarf erklärt (Schmidt-Hertha 2018). Das Weiterbildungsverhalten der älteren Erwerbstätigen stellt nun aber eine große Herausforderung für die Arbeitgeber dar, die Erneuerung der Qualifikationsstruktur ihrer Belegschaften sicherzustellen, denn die Weiterbildung ist gerade im höheren Alterssegment immer wichtiger. Wissen und Fertigkeiten müssen aktualisiert und erneuert werden, um mit der beschleunigten technologischen Entwicklung Schritt zu halten.

Angesichts der demografischen Entwicklung mit steigendem Durchschnittsalter der Bevölkerung werden stärkere Weiterbildungsanstrengungen immer dringlicher. Der Handlungsbedarf besteht seit Jahren; Unternehmen werden für die Problematik sensibilisiert, weiter gibt es staatliche Programme und Förderinitiativen. Entsprechend müsste man eigentlich erwarten, dass die durchschnittliche Teilnahmequote langsam steigt. Dem ist allerdings nicht so, wie

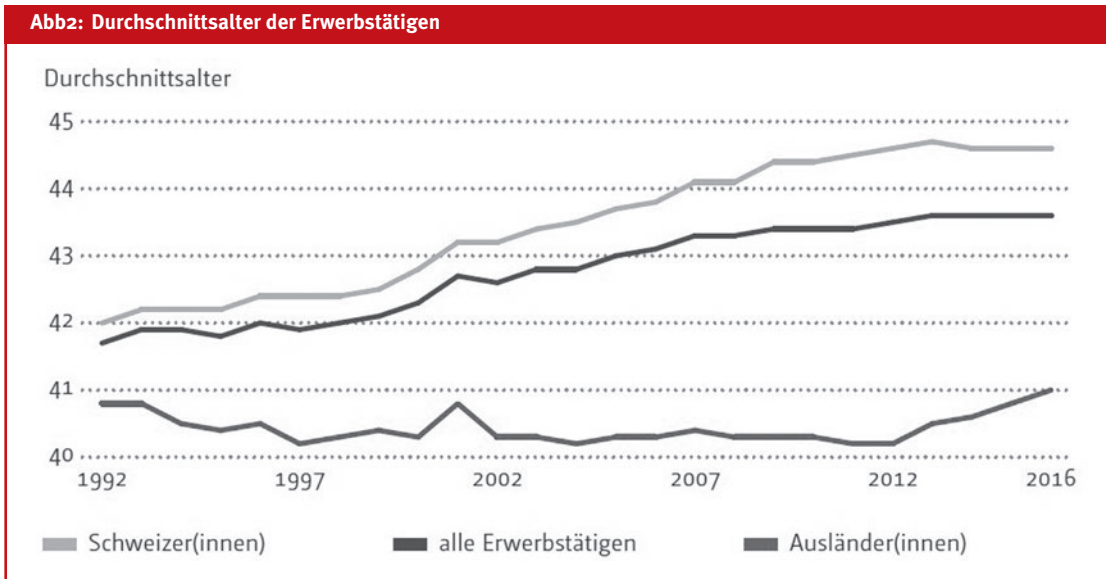


Abbildung 1 zeigt. Hier wurde die Entwicklung der Weiterbildungsquoten seit 1992 der Entwicklung des Durchschnittsalters der erwerbstätigen Bevölkerung gegenübergestellt. Das Durchschnittsalter ist zwischen 1992 und 2016 von unter 42 Jahren auf über 45 Jahre gestiegen. Im Kohortenvergleich entspricht das einem markanten Anstieg. Auffällig ist nun, dass in derselben Zeitspanne die Quote der Weiterbildungsteilnahme konstant geblieben ist. Die Weiterbildungsteilnahme wird in der Grafik mit zwei unterschiedlichen Kurven dargestellt, die sich im Niveau unterscheiden, insgesamt aber konstant verlaufen. Das liegt daran, dass das Erhebungsinstrument 2010 geändert wurde. Neu wird zur Bestimmung der Teilnahmequote nicht mehr nach der Weiterbildung während des letzten Jahres, sondern nur nach der während der letzten vier Wochen gefragt. Durch die kürzere Referenzzeit sinkt die durchschnittliche Teilnahmequote, sie wird dafür aber auch präziser.

Unterstützung durch Unternehmen sinkt

Arbeitnehmende werden in der Regel durch ihre Arbeitgeber, durch direkte Vorgesetzte oder Personalverantwortliche zu Weiterbildungsaktivitäten motiviert. Auch die finanzielle Unterstützung erfolgt in der Schweiz mehrheitlich durch den Arbeitgeber. Wenn aber die Weiterbildungsaktivitäten nicht mit der demografischen Entwicklung Schritt gehalten haben,

lässt sich schließen, dass die Arbeitgeber daraus keinen erhöhten Handlungsbedarf ableiteten und der Alterung ihrer Belegschaft nicht mit erhöhten Weiterbildungsinvestitionen begegnet sind. Empirische Untersuchungen zeigen ferner, dass die sinkende finanzielle Unterstützung durch die Unternehmen nicht mit privater Finanzierung kompensiert wird (Schmidt-Herta 2018).

Unternehmen gehen höchst unterschiedlich mit der demografischen Herausforderung und dem steigenden Qualifizierungsbedarf ihrer Belegschaft um. Mittels verstärkter Automatisierung der Produktion oder mit der Verlegung ins Ausland wird das Problem externalisiert, und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden ausgegliedert. Eine andere Strategie besteht darin, jüngere und besser qualifizierte Mitarbeitende aus dem Ausland zu rekrutieren. Die Unternehmen in der Schweiz scheinen, wenn man die Daten betrachtet, vor allem diese Strategie gewählt zu haben. Indem die Unternehmen dank der Personenfreizügigkeit mit der EU ab 2002 viel einfacher jüngeres Personal aus dem nahen Ausland rekrutieren konnten, dämpften sie die durchschnittliche Alterung der Belegschaft und sicherten sich somit die Erneuerung des Humankapitals, ohne selbst in Bildungsmaßnahmen investieren zu müssen (vgl. Abbildung 2).

Die Auswertung der demografischen Entwicklung zeigt, dass sich das Durchschnittsalter der schweize-

rischen und ausländischen Erwerbstätigen ab den Neunzigerjahren gegensätzlich entwickelt: Während sich das Durchschnittsalter der schweizerischen Erwerbstätigen zunehmend erhöht, sinkt jenes der ausländischen Erwerbstätigen. Diese Entwicklung ist insbesondere ab 2002, dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der bilateralen Verträge mit der EU, frappant.

Mittelfristig dürfte aber die Rekrutierung ausländischen Personals wegen der politischen Widerstände schwieriger werden. Verlagerungen ins Ausland sowie Automatisierungsprozesse werden entsprechend wieder mehr in den Fokus geraten. Solche Entwicklungen werden eine Herausforderung für sämtliche Bildungsschichten darstellen, denn Höherqualifizierte müssen ihr Wissen ebenso stets aktualisieren. Ein Teil der Arbeitsplätze, namentlich solche mit Routinetätigkeiten, werden verschwinden, ein anderer Teil wird neue Fähigkeiten erforderlich machen, für die umfangreiche Umschulungen notwendig werden.

Soziale Disparität wird größer

Der Faktor Alter wird überlagert von anderen Merkmalen, die einen stärkeren Einfluss auf die Beteiligung an Weiterbildung haben, namentlich etwa das Bildungsniveau oder die berufliche Stellung. Unter Berücksichtigung personaler, institutioneller und wirtschaftlicher Faktoren haben Geringqualifizierte eine um mehr als 40 Prozent geringere Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildung teilzunehmen, während der Faktor „über 50 Jahre alt“ die Teilnahmewahrscheinlichkeit lediglich um etwa 15 Prozent reduziert (SKBF 2018). Die Teilnahmedisparität zwischen Hoch- und Geringqualifizierten ist denn auch eine Kennzahl, die von der Bildungspolitik im Auge behalten werden muss. Mit einem Odds ratio von über 4 ist die Weiterbildungsteilnahme in der Schweiz ziemlich ungleich verteilt (das heißt, Hochqualifizierte haben eine viermal höhere Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildung teilzunehmen, als Geringqualifizierte). Deutschland oder Italien haben noch ungünstigere Werte. Allerdings sollten bei diesem Vergleich die absoluten Quoten nicht außer Acht gelassen werden, weist die Schweiz laut Eurostat doch eine überdurchschnittliche Teilnahmequote auf. Entsprechend weisen Geringqualifizierte mit 10 Prozent immer noch eine relativ hohe Beteiligungsquote auf, die beispielsweise jene von Tertiär-

qualifizierten in Belgien oder Deutschland übertrifft (SKBF 2018).

Weiter zeigen verschiedene Branchen ein recht unterschiedliches Weiterbildungsmuster. So sind Erwerbstätige etwa im Bildungs- oder Gesundheitswesen sehr weiterbildungsaktiv. Gleichzeitig unterscheiden sich ältere und jüngere Beschäftigte kaum in ihrer Teilnahmequote. Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung oder der Finanzindustrie beteiligen sich im Durchschnitt zwar relativ häufig an Weiterbildung; mit zunehmendem Alter bilden sie sich jedoch immer seltener weiter. Beschäftigte im Gastgewerbe oder in der Baubranche weisen sowohl eine tiefe relative Weiterbildungsquote als auch ein starkes Ungleichgewicht zwischen den Altersgruppen auf: Ältere Beschäftigte haben in diesen Branchen eine sehr geringe Wahrscheinlichkeit, sich weitzubilden.

Abgesehen davon, dass Arbeitgeber ihre Belegschaft generell weniger stark zu Weiterbildungen motivieren, als es der Qualifikationsstruktur entsprechen würde, erfolgt die Selektion in die betriebsinterne Weiterbildung ungleich. Höher qualifizierte Arbeitnehmende werden häufiger durch ihre Arbeitgeber zur Weiterbildung motiviert und entsprechend unterstützt. Geringqualifizierte haben viel tiefere Chancen, in den Genuss von Weiterbildung zu kommen. Die Hürden beim Zugang zu Weiterbildung sind für sie viel höher: Angesichts der unqualifizierten Arbeit, die sie leisten, sehen ihre Arbeitgeber in der Regel keine Notwendigkeit für Weiterbildung. Hinzu kommen finanzielle sowie psychologische Hürden. Das führt dazu, dass die soziale Disparität bei der nichtformalen Bildung laufend größer wird.

Kompensatorische Maßnahmen

Mit Blick auf gering qualifizierte Erwerbstätige stellt sich die Frage, ob Bildungsdefizite mittels Weiterbildung ausgeglichen werden könnten. Ein Blick auf die tatsächlichen Verhältnisse zeigt, dass die Situation hinsichtlich der nichtformalen Bildung noch ungünstiger ist als bezüglich der formalen Bildung.

Relativ zu Geringqualifizierten ohne Berufsabschluss haben Tertiärgebildete nach Abschluss etwa zweieinhalbmal so viel Zeit in Bildung investiert.

Literatur |

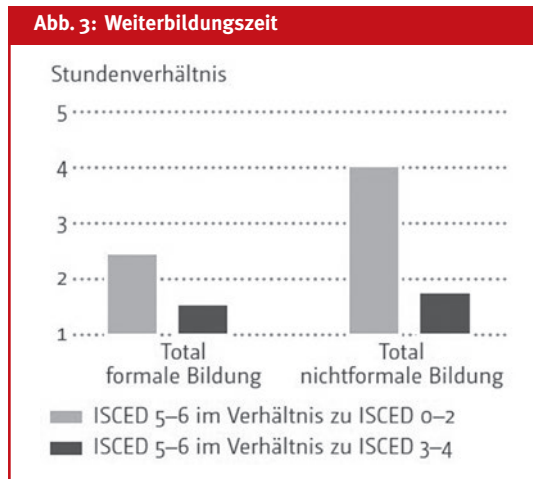
Behringer, F.: EU-Benchmarks 2010 zur allgemeinen und beruflichen Bildung als Element der Lissabon-Strategie. In: Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung, 39(3), 2010, S. 16–20

Hanushek, E. A./Schwerdt, G./Woessmann, L./Zhang, L.: General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Lifecycle. In: Journal of Human Resources, 52(1), 2017, S. 48–87

Schmidt-Hertha, B.: Lernen ist keine Frage des Alters. In: Weiterbildung, (4), 2018, S. 38–41

Diese Disparität verkleinert sich nun aber nicht mittels Weiterbildung im Lauf der Berufskarriere, sondern vergrößert sich weiter: Im Vergleich zu einer gering qualifizierten Person kommt eine tertiär qualifizierte Person bis zum Ende der Erwerbsphase auf ein etwa viermal so hohes Total an Weiterbildungsstunden (vgl. Abbildung 3): Im Mittel kommen Erwerbstätige ohne nachobligatorischen Abschluss auf weniger als 400 Stunden Weiterbildung, eine tertiärgebildete Person hingegen auf über 1.500 Stunden. Allerdings muss bei diesem Vergleich auch berücksichtigt werden, dass Weiterbildung gemessen an der formalen Bildung nur einen kleinen Teil ausmacht. Das bedeutet, dass die Bildungsdisparität am Ende der formalen Bildung kaum durch nichtformale Bildungsaktivitäten ausgeglichen werden kann.

Zur Illustration, in welchem Umfang rein zeitlich Weiterbildung nötig wäre, um formale Bildungsdefizite zu kompensieren, lässt sich die folgende Hochrechnung anstellen: Wollte jemand ohne Berufsabschluss die Differenz an investierter formaler Bildungszeit gegenüber jemandem mit Berufsabschluss



einholen, so müsste er sich schätzungsweise über die gesamte Erwerbszeit jedes Jahr während dreier Wochen weiterbilden. Eine solche Investition dürfte, abgesehen von den hohen finanziellen und zeitlichen Ressourcen, die dazu nötig wären, teilweise auch an den erforderlichen kognitiven und nichtkognitiven Fähigkeiten scheitern.

Fortsetzung Literatur |
Schneeberger, A.: Weiterbildung älterer Arbeitnehmer: Beteiligung, Interesse, Nachholbedarf. In: Österreichische Bundesarbeitskammer u.a. (Hrsg.): Altersgerechte Arbeitswelt, Referate und Diskussionsbeiträge des Expertenhearings der Sozialpartner, 27. und 28. Mai 2004 (S. 32-41). Wien 2004
SKBF: Bildungsbericht Schweiz 2018. Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, Aarau 2018
v. Erlach, E.: Lebenslanges Lernen in der Schweiz: Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2016. Bundesamt für Statistik 2018