

N° 213-214

März 2010



Weiterbildung in der Großregion



L'Union Européenne investit dans votre avenir



SAVOIR POUR AGIR



Die Weiterbildung spielt bei der Entwicklung des Arbeitsmarkts der Großregion eine wichtige Rolle. Sie ist auch ein bedeutender Bestandteil der Lissabon-Strategie der EU. Eine einheitliche Definition des Begriffs "Weiterbildung" ist insbesondere in einer grenzüberschreitenden statistischen Betrachtung schwierig. Einzig die europäischen statistischen Erhebungen, vor allem die Arbeitskräfteerhebung, ermöglichen eine vergleichende statistische Analyse. Ihre Indikatoren weisen auf einige Unzulänglichkeiten und Schwächen der Weiterbildungssysteme der Großregion hin. So scheinen die Teilnahmequoten in allen Teilgebieten der Großregion zum Ende des untersuchten Zeitraums hin zu stagnieren und unterhalb der europäischen Zielvorgabe von 12,5% zu bleiben. Die Angebotsstruktur von Weiterbildungsmaßnahmen scheint ebenfalls unzureichend: Die Erwerbstätigen, die über eine fundierte Ausbildung verfügen und in Großunternehmen beschäftigt sind, haben einen bevorzugten Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen, wie dies eine Ceteris-Paribus-Analyse ("bei sonst gleichen Bedingungen") zeigt. Was den Inhalt der Weiterbildung betrifft, birgt eine übermäßige Fokussierung auf die aktuelle Beschäftigungssituation die Gefahr, dem auf europäischer Ebene verfolgten Flexicurity-Ansatz nicht gerecht zu werden. Auch wenn die Weiterbildungssysteme der Großregion über gemeinsame Merkmale verfügen, bestehen in dieser Hinsicht große Unterschiede. So ist beispielsweise festzustellen, dass das luxemburgische und das wallonische System offener sind. Hier sind die Weiterbildungsmaßnahmen weniger strikt auf die aktuelle Beschäftigung bezogen und können auch über die Arbeitszeiten hinaus wahrgenommen werden. Lothringen zeichnet sich zum Ende des Untersuchungszeitraums durch eine höhere Teilnahmequote aus, dafür ist allerdings die durchschnittliche Dauer der Weiterbildung kürzer. Auch mit Blick auf EU-2020, mit einer neuen Zielquote von 15%, bleibt das Thema Weiterbildung eine Herausforderung für Europa und die Großregion, zumal die gegenwärtigen wirtschaftlichen Schwierigkeiten den Bemühungen um eine verstärkte Weiterbildung im Wege stehen könnten. Dabei ist die Weiterbildung mit großer Wahrscheinlichkeit ein wichtiges Instrument, um einen Ausweg aus der Krise zu schaffen.

Im Rahmen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit der Statistik in der Großregion ist die Arbeitsgruppe der statistischen Ämter im Zeitraum 2009-2011 am Projekt INTERREG IV beteiligt. Während des ersten Jahres wurde eine umfassende Analyse zur Weiterbildung in der Großregion Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie erstellt. Hier eine Kurzfassung dieser Studie.

Die weltweite Konkurrenz, der Strukturwandel und die aktuelle Wirtschaftskrise führten gleichzeitig zu einem Anstieg der Arbeitslosenquote in der Eurozone und zu einem verstärkten Bedarf an beruflichen Umschulungen, insbesondere der gering qualifizierten Arbeitnehmer. Der rasche Aufstieg der Schwellenländer verschärft die Konkurrenz für die Industrieländer und verstärkt das Bemühen Europas, seine Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Die Entwicklung von Spitzentechnologien und Dienstleistungen mit hohem Mehrwert erweist sich heute mehr denn je als notwendig, um einen Verlust der Stellung auf dem Weltmarkt zu verhindern. Der Erwerb von Fachwissen, das die Ausübung hochspezialisierter Arbeiten statt der Massenproduktion standardisierter Waren ermöglicht, ist somit von grundlegender Bedeutung.

Die Bedeutung der Weiterbildung

In diesem Umfeld tragen Bildung und Ausbildung - zunächst die Erstausbildung, dann die Weiterbildung - in erheblichem Maße sowohl zum Erhalt der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen als auch zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Einzelpersonen und zum sozialen Zusammenhalt bei. Die Weiterbildung nimmt im Rahmen der

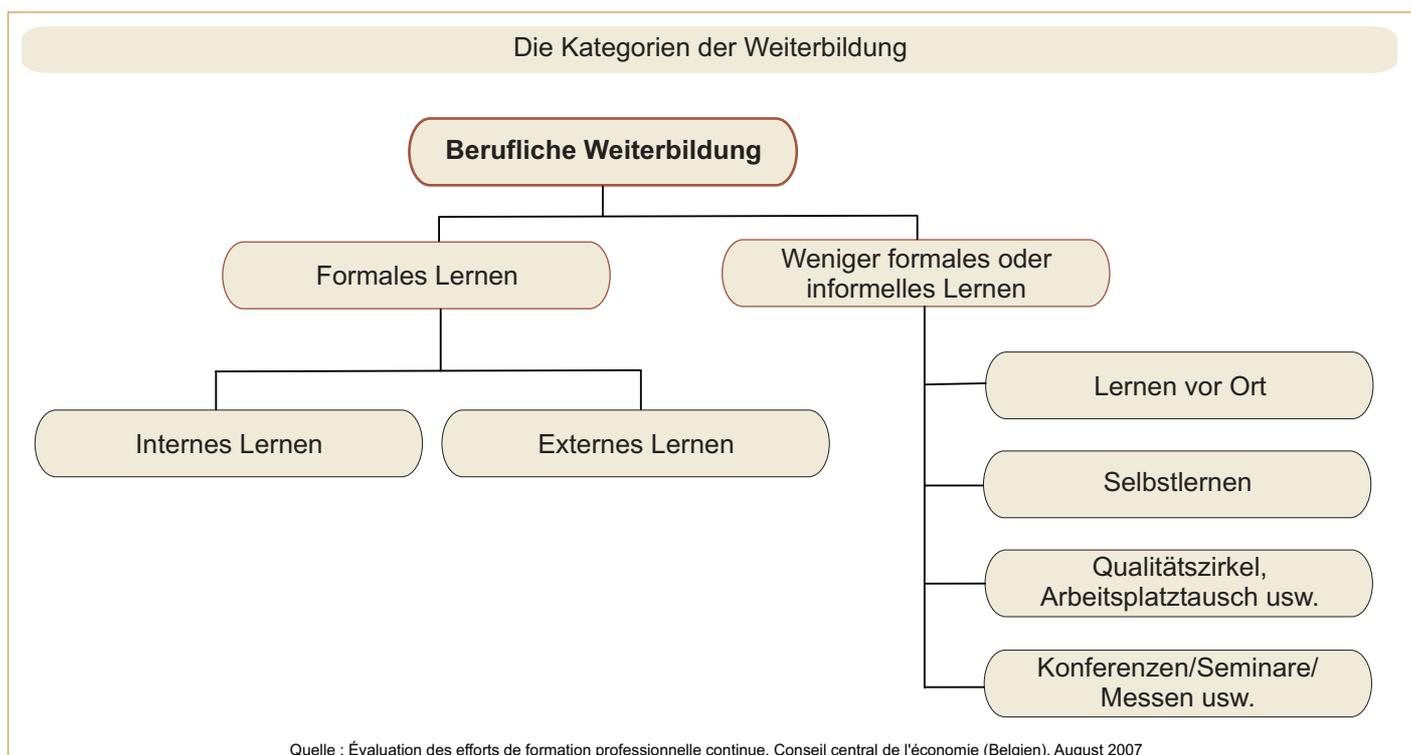
Lissabon-Strategie einen zentralen Platz ein : Sie wird immer mehr als ein Instrument angesehen, das es den fortschrittlichen Volkswirtschaften ermöglicht, ihre Stellung in der Weltwirtschaft zu behaupten. Beim Treffen des Europäischen Rates in Lissabon im März 2000 legten die Staats- und Regierungschefs 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 zu einer wichtigen Zielsetzung der Lissabon-Strategie und führten zu einem ausführlichen Arbeitsprogramm, das ein Jahr später verabschiedet wurde. Im Hinblick auf die Beteiligung von Erwachsenen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren am lebenslangen Lernen wurde eine anzustrebende Zielquote von 12,5% festgelegt. Gegenwärtig erweist es sich allerdings als sehr schwierig, diese Vorgaben vollständig zu erfüllen.

Die vorliegende Zusammenfassung gliedert sich in vier Abschnitte : Nach der Erläuterung des institutionellen Kontexts befasst sich der erste Teil mit Fragen der Definition und der statistischen Methodik.

Während der zweite Teil bereits einige durch Zahlen untermauerte Feststellungen enthält, werden diese Ergebnisse im dritten Teil mit aus einem ökonometrischen Modell hervorgegangenen Ceteris-Paribus-Analysen verglichen. Schließlich werden anhand einer Tabelle, die auf verfügbaren Werkzeugen der Wirtschaftstheorie basiert, Interpretationen angeboten.

Weiterbildung : Zunächst eine Frage der Definition

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt gibt es bezüglich der Definition des Begriffs Weiterbildung keinen Konsens. Dies gilt erst recht in einem internationalen Umfeld, in dem unterschiedliche Auffassungen bestehen. Nach einer Definition der OECD umfasst Weiterbildung "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". Die wesentlichen Kategorien können dargestellt werden, wie es auf Seite 2 geschildert ist.

Formales, weniger formales und informelles Lernen

Bei Weiterbildung unterscheidet man formale, weniger formale und informelle Weiterbildung. Unter formaler Weiterbildung versteht man das in einem organisierten und strukturierten Rahmen vermittelte Lernen (beispielsweise in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung oder am Arbeitsplatz), das in Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel explizit als solches bezeichnet wird. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet und führt in der Regel zu einer Beurteilung und Zertifizierung. Das nicht formale Lernen ist in planvolle Tätigkeiten eingebettet, die in Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel nicht explizit als Lernen bezeichnet werden. Das nicht formale Lernen ist

aus der Sicht der Lernenden ebenfalls zielgerichtet.

Die informelle Weiterbildung dagegen umfasst Lernaktivitäten, die im Alltag am Arbeitsplatz, in der Familie oder in der Freizeit ausgeübt werden. In Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel ist sie weder organisiert noch strukturiert. Informelles Lernen ist in den meisten Fällen aus der Sicht der Lernenden nicht-intentional. Die im Rahmen des informellen Lernens erworbenen Kenntnisse führen üblicherweise nicht zur Zertifizierung.

Die Lissabon-Strategie in der Großregion

Nach der Mitteilung der Europäischen Kommission zur Erwachsenenbildung aus dem Jahre 2006 mit dem Titel "Zum Lernen ist es nie zu spät" muss ein Schwerpunkt auf Erwachsenenbildung gelegt werden, zu der sämtliche Formen des Lernens von Erwachsenen nach der Schulzeit und der Erstausbildung zählen. Gleichwohl bleibt die konkrete Umsetzung bis auf wenige Ausnahmen vielfach hinter den innerhalb der OECD festgesetzten Zielen zurück. Die meisten Bildungs- und Ausbildungs-

systeme sind weiterhin primär auf die Bildung und Ausbildung junger Menschen fokussiert; Bemühungen um eine Anpassung an den Bedarf des lebenslangen Lernens bleiben begrenzt.

In Europa stützt sich die Lissabon-Strategie für wirtschaftliche und soziale Konvergenz auf eine Reihe von strukturellen Indikatoren, die ein objektives Messinstrument der erzielten Fortschritte darstellen. Fünf vorrangige Themen zur Bildung und Ausbildung wurden als Zielsetzungen festgelegt: Eine höhere Zahl an Abschlüssen der Sekundarstufe II, die Weiterentwicklung der Wissenschaften und Technologien, die Verbesserung der Grundkompetenzen im Bereich Lesen, die Verringerung der vorzeitigen Schulabbrüche und der Ausbau der Erwachsenenbildung.

Von der Notwendigkeit, Indikatoren über die Großregion zu erhalten

Als regionaler und internationaler wirtschaftlicher Lebensraum steht die Großregion sinnbildlich für Europa. Dies macht deutlich, dass ein großer Bedarf an Informationen über die

Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Statistik in der Großregion

Unter den vielen verschiedenen Formen der Zusammenarbeit, die es in der Großregion gibt, besteht die Kooperation der statistischen Ämter seit über 30 Jahren. Sie wurde 1974 auf Initiative der Saar-Lor-Lux-Kommission ins Leben gerufen. Von Anfang an wurden mehrere Ziele verfolgt: Das Ermitteln von Statistiken über Grenzgänger, das Erstellen einer Wirtschaftsbilanz für die Großregion, das Zusammenstellen von Konjunkturstatistiken usw. Um diesen Zielen gerecht zu werden, wurde ab 1992 ein gemeinsames statistisches Jahrbuch in mehreren aufeinanderfolgenden Ausgaben veröffentlicht, das nach und nach um neue Themenbereiche erweitert wurde. Zur Modernisierung und Rationalisierung der Arbeitsmethoden wurden zwei Maßnahmen umgesetzt: Einerseits entwickelte die Arbeitsgruppe "Statistik der Großregion", die aus den statistischen Ämtern des Saarlandes, von Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz und Wallonien besteht, eine Datenbank, in der die jahrelangen Ergebnisse der Datensammlung und -harmonisierung gebündelt sind. Andererseits wurden diese Daten im Rahmen eines europäischen INTERREG-Projekts über das Statistikportal der Großregion (www.grossregion.lu) der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Dieses Portal wird seit seinem Entstehen Ende 2006 ständig aktualisiert und liefert zahlreiche Statistiken, darunter lange Zeitreihen und Metadaten auf Deutsch und Französisch. Derzeit beginnt eine weitere Etappe der Zusammenarbeit mit dem Ziel, auf der Grundlage von statistischen Erkenntnissen das Wissen über die Großregion weiter zu vertiefen. Anhand eines thematischen Ansatzes werden Indikatoren abgeleitet und harmonisiert, um weitere Auskünfte darüber zu erhalten, wie die Großregion funktioniert und wie sich ihre wirtschaftliche Entwicklung gestaltet.

Eine neue Maßnahme der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit: Das Projekt INTERREG IV

Im Rahmen der von der Europäischen Union für den Planungszeitraum 2007-2013 im Bereich Regionalpolitik gesetzten Ziele haben die Programmpartner der Großregion bei der Europäischen Kommission ein operationelles Programm zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit eingereicht, das durch den Europäischen Fonds für Regionale Zusammenarbeit (EFRE) finanziert wird. Das Programm heißt "INTERREG IV A Großregion" und hat zum Ziel, die grenzüberschreitende Zusammenarbeit zu verstärken. Dies soll erreicht werden durch lokale und regionale Projekte, die gemeinsam von Partnern aus den Teilgebieten der Großregion durchgeführt werden. Das Programm umfasst viele Themenbereiche von gemeinsamem Interesse, um sowohl kleinräumige Projekte als auch groß angelegte Aktionen auf der Ebene der Großregion zu fördern. Es hat drei Schwerpunkte: Wirtschaft, Raum und Menschen. Die Arbeitsgruppe "Statistik der Großregion" hat das Programm INTERREG IV zum Anlass genommen, um eine der wichtigsten Facetten der statistischen Zusammenarbeit in der Großregion zu vertiefen: Die Arbeit der Harmonisierung, Dokumentation und Analyse der grenzüberschreitenden Statistiken. Im Juli 2008 beantragte die Arbeitsgruppe ein Projekt mit dem Titel "Analyse neuer harmonisierter statistischer Indikatoren für die Großregion: Ein thematischer Ansatz". Vorrangiges Ziel des Projekts war der Ausbau der Sammlung von Indikatoren, die die Identität der Großregion und ihre Stellung in Europa aufzeigen. Dieses Projekt widmet sich dem Schwerpunkt "Raum" sowie der Maßnahme 2.1 (Unterstützung der Raumentwicklungspolitik) und wurde im Dezember 2008 genehmigt. Während der Projektlaufzeit 2009-2011 werden mehrere spezifische Themen behandelt. Angesichts der Bedeutung der Weiterbildung im Rahmen der Lissabon-Strategie und zur Entwicklung des Arbeitsmarkts in der Großregion beschlossen die Leiter der statistischen Ämter, die Analyse der Weiterbildung in dieser Region als erstes Thema zu behandeln.

gegenwärtige Situation und die globalen Entwicklungen in diesem Gebiet herrscht. Obwohl es bereits möglich ist, sich durch die im Statistikportal der Großregion verfügbaren Statistiken einen guten Überblick über die Großregion zu verschaffen, bedarf es einer tiefer greifenden Analyse der Region, um zu zeigen, warum sie eine wirkliche soziale und wirtschaftliche Einheit darstellt. Insbesondere die Entwicklung des Arbeitsmarkts dieser Region mit seinen charakteristischen Grenzgängerströmen, den langfristigen beruflichen Werdegängen über Grenzen hinweg und den damit verbundenen Wohnortwechseln macht die Weiterbildung zu einer wichtigen Dimension dieser Analyse sowie eine Ressource, die in einem grenzüberschreitenden Rahmen optimal organisiert werden muss.

Viele verfügbare Quellen, ...

Die statistischen Ämter greifen auf Daten zurück, die aus Erhebungen bei Unternehmen oder Haushalten hervorgegangen sind. Sie setzen jedoch immer mehr Verwaltungsdaten für statistische Zwecke ein, da diese kostengünstiger und belastungsärmer zu gewinnen sind. Die zunehmende Verwendung von Verwaltungsdaten entspricht damit dem von der Europäischen Kommission und den Mitgliedstaaten verfolgten Ziel, die Unternehmen und privaten Haushalte von bürokratischen Verpflichtungen zu entlasten. Da es sich um Daten handelt, die für administrative Zwecke erstellt wurden, ist allerdings zu

prüfen, ob diese die für eine Verwendung in der Statistik erforderliche Qualität aufweisen. Die Regionalisierung von Daten bei Unternehmen, die mehrere Betriebsstätten haben, führt beispielsweise im Allgemeinen zu Schwierigkeiten. Auch stellt sich das Problem der internationalen Vergleichbarkeit von Verwaltungsdaten.

Die aus nationalen Erhebungen gewonnenen statistischen Daten können für genauere Analysen von Interesse sein. Die Nutzung von Verwaltungsdaten und primärstatistische Erhebungen stehen nicht im Widerspruch zueinander. Sie können vielmehr - zumindest in einigen Fällen - als komplementär angesehen werden. Neben der Tatsache, dass Verwaltungsdaten für ergänzende Informationen hinzugezogen werden können, bieten sie sich darüber hinaus auch für die Ausarbeitung der Auswahlgrundlage für Erhebungen, die sich an Unternehmen und Haushalte richten, an. Nationale Erhebungen zum Thema Weiterbildung gibt es jedoch nicht in allen Staaten bzw. Teilen der Großregion. Die Unterschiede in der Ausgestaltung verhindern zudem eine Ableitung vergleichbarer und harmonisierter Indikatoren.

Schließlich existieren Daten aus unterschiedlichen europäischen Erhebungen. Diese haben den entscheidenden Vorteil, dass sie zwischen den Mitgliedstaaten bereits harmonisiert sind und damit für vergleichende Analysen herangezogen werden können. Allerdings ist zu bedenken, dass selbst bei

gleicher Definition das Verständnis der Fragen und auch die Art der Antworten sich von einem Land zum anderen erheblich unterscheiden können. Dies gilt insbesondere für einen Bereich wie die Weiterbildung. Insbesondere das Feld der durch die Erhebungen tatsächlich erfassten Bildungsangebote, je nachdem, ob sie formal, nicht formal oder informell sind oder aber im Wesentlichen in Verbindung mit der Arbeit oder der Freizeit stehen, ist aller Wahrscheinlichkeit nach trotz der Bemühungen von Eurostat um bestmögliche Vergleichbarkeit von Land zu Land verschieden.

... die sich jedoch selten harmonisieren lassen

Somit erweisen sich nur die europäischen Erhebungen als potentiell geeignet für die Erstellung harmonisierter Statistiken. Ein Nachteil der europäischen Erhebungen liegt jedoch in der Verfügbarkeit der Daten. Eine restriktive Datenfreigabe bei Eurostat beschränkt den Zugriff auf Mikrodaten, die genauere Analysen ermöglichen könnten. Ein weiterer Nachteil ergibt sich aus der geringen Regionalisierungstiefe der Daten. In der Regel werden die europäischen Erhebungen auf nationaler Ebene durchgeführt. Dadurch sind die Daten häufig auf regionaler Ebene nicht verfügbar oder nicht nutzbar. Die Verwendung nationaler Ergebnisse für die regionale Ebene kann auf Grenzen stoßen, die in der Signifikanz und Zuverlässigkeit der Daten begründet sind. In diesem Sinne legt Eurostat Beschränkungen für die Veröffentlichung fest : Wird eine bestimmte - relativ hoch angesetzte - Zahl von Beobachtungen nicht erreicht, dürfen die Ergebnisse der Erhebung nicht veröffentlicht werden. Diese Hürde ist nur schwer zu überwinden, so lange die Stichprobenumfänge nicht vergrößert werden - was mit höheren Kosten verbunden wäre, aber gleichzeitig vielfältigere und verlässlichere Nutzungsmöglichkeiten bieten würde - bzw. die Grenzwerte für die Zuverlässigkeit nicht gesenkt werden, beispielsweise durch die Methode der "Small Area Estimation", die immer häufiger in Frankreich angewandt wird.

Die europäische Zielsetzung bei der Weiterbildung für Erwachsene

Im Rahmen der Lissabon-Strategie wird für die Teilnahme Erwachsener am lebenslangen Lernen eine Zielquote von 12,5% vorgegeben. Allerdings besteht bis zum heutigen Tag keine Einigkeit darüber, wofür dieses Ziel genau steht und welche Instrumente und Berechnungsverfahren damit verbunden sind. Steht dieser Wert für den Jahresdurchschnitt der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme in den vier Referenzwochen, wie im Fall der Arbeitskräfteerhebung oder eher für die individuelle Einschätzung eines Erwachsenen über einen Zeitraum von zwölf Monaten, wie dies beim Ad-hoc-Modul und beim Adult Education Survey (AES) der Fall ist ? Beschränkt er sich auf formale Weiterbildung oder gilt er auch für nicht formale oder informelle Weiterbildung ? Ist er nur auf Weiterbildungsmaßnahmen beruflicher Natur anwendbar oder auch auf Freizeitaktivitäten ?

Um diese Fragen zu beantworten, hat Eurostat eine Task Force eingerichtet, die die Fragestellung zu den Weiterbildungsmaßnahmen in den europäischen Haushaltserhebungen optimieren soll. Derzeit gibt es für die Weiterbildungsmaßnahmen nur einen Indikator, der in allen europäischen Ländern unmittelbar vergleichbar ist, und zwar den aus der Arbeitskräfteerhebung abgedeckten Indikator. Dieser gibt an, wie hoch die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen im Jahresdurchschnitt in den vier Wochen vor der Erhebung ist. Bei der zweiten Methode, die die Weiterbildung der Erwachsenen über einen Zeitraum von zwölf Monaten erfragt, ist eine direkte Vergleichbarkeit nicht gegeben. Daher wird in der vorliegenden Studie auf die erste Methode zurückgegriffen. Angesichts der Unterschiede in den Ergebnissen, die aus den verschiedenen Methoden resultieren, will Eurostat in den kommenden Jahren eine Normierung finden, mit der dann auch die jährlichen Teilnahmequoten in den einzelnen europäischen Ländern berechnet werden können.

In der Arbeitskräfteerhebung ist das Datenmaterial auf regionaler Ebene jedoch verfügbar und die Stichprobengröße ausreichend, um die wichtigsten Tendenzen ableiten und solide Indikatoren erstellen zu können. Zudem wurden die Daten über mehrere Jahre hinweg gesammelt, um über Ausgangsmaterial zu verfügen, das für eine Modellierung des Zugangs zur Weiterbildung unerlässlich ist.

Verwendete statistische Quelle : Die Arbeitskräfteerhebung

Bei der als Stichprobe durchgeführten Arbeitskräfteerhebung handelt es sich um eine sozioökonomische Erhebung in Haushalten. Sie ordnet die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (ab 15 Jahren) in drei sich gegenseitig ausschließende Gruppen ein (Erwerbstätige, Arbeitslose und Nichterwerbspersonen) und liefert beschreibende und erklärende Daten für jede dieser drei Kategorien. Diese Erhebung reiht sich in die von der EU in Form von Bevölkerungsumfragen durchgeführten Erhebungen ein und wird vom Statistischen Amt der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat) in Zusammenarbeit mit den nationalen statistischen Ämtern koordiniert und von diesen durchgeführt. Es geht darum, auf europäischer Ebene vergleichbare Informationen zu erhalten.

Auch wenn die Fragen zur Weiterbildung bei dieser Erhebung nicht im Vordergrund stehen, ermöglichen es

die gewonnenen Daten dennoch, Analysen vorzunehmen, die den Anforderungen und Zielen der vorliegenden Studie entsprechen. Das primäre Ziel besteht darin, Indikatoren zur Teilnahme an der Weiterbildung in der Großregion zu erstellen und Einflussfaktoren für lebenslanges Lernen zu untersuchen. Diese Analyse dient dem Zweck, die wichtigsten geographischen Vergleiche in der Großregion sowie die zeitliche Entwicklung in den vergangenen zehn Jahren aufzuzeigen.

Die Arbeitskräfteerhebung weist auch einige Nachteile auf. Sie liefert keine Informationen über die Kosten der Weiterbildung. Es geht auch nicht aus ihr hervor, wer die Weiterbildung finanziert, der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer selbst. Erfragt wird aber, ob die Weiterbildung mit der jeweiligen Beschäftigung in Verbindung steht und ob sie während der Arbeitszeit stattgefunden hat. Der für die Arbeitgeber entstehende Nutzen wird in der Regel anhand der zu verzeichnenden Produktivitätssteigerung gemessen. Diese ist jedoch ebenso wie die Opportunitätskosten nur schwer zu quantifizieren. Hierfür müssten eigene Erhebungen durchgeführt werden. Was den Nutzen für den Lernenden betrifft, so wird er in der Regel anhand der Steigerung der Vergütung gemessen, um den Zusammenhang zwischen der absolvierten Weiterbildung und der gezahlten Vergütung zu verdeutlichen. Da jedoch das Erhebungs-

merkmal "Vergütung" in der Arbeitskräfteerhebung bis 2008 nicht obligatorisch war und der Anteil der unbeantworteten Fragen hoch ausfällt, kann dieser Aspekt nicht in die vorliegende Analyse einbezogen werden.

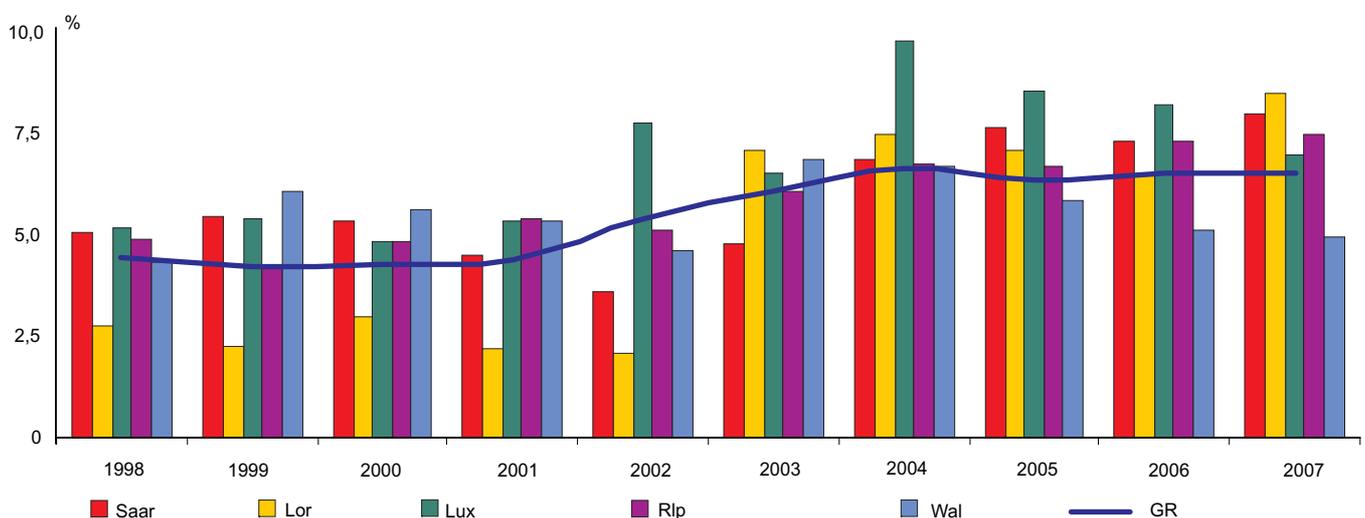
Konvergenz der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in der Großregion

Die erste Grafik lässt für den Zeitraum zwischen 1998 und 2007 in der Großregion einen Anstieg der Teilnahmequote von Erwachsenen an Weiterbildungsmaßnahmen erkennen. Dies ist zunächst einmal auf einen statistischen Bruch, bedingt durch die Umformulierung der Frage in der

Die Auswirkungen der beruflichen Mobilität auf die Weiterbildung

Bei der Interpretation der Ergebnisse dieser Studie muss - insbesondere angesichts der starken Grenzgängerströme Richtung Luxemburg - der Unterschied zwischen Wohnort und Arbeitsort besonders beachtet werden. Die Arbeitskräfteerhebung wird als Haushaltsbefragung definitionsgemäß am Wohnort der betroffenen Personen durchgeführt. Daher sind die Teilnahmequoten an Weiterbildungs- und vergleichbaren Maßnahmen bei den Einwohnern des Saarlandes, von Lothringen, Rheinland-Pfalz und Wallonien teilweise auf die Gestaltung und Entwicklung der Weiterbildung in den luxemburgischen Unternehmen zurückzuführen. Folglich muss der zeitliche Verlauf der Teilnahmequoten in den fünf Teilregionen vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und der Arbeitsmarktentwicklung sowie der Pendlerströme in Richtung Luxemburg betrachtet werden.

Teilnahme an Weiterbildung von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren in der Großregion 1998-2007 (in %)



Quelle : Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE

Erhebung, zurückzuführen. Bis 2002 war die Frage sehr vage: "Haben Sie innerhalb der vergangenen vier Wochen an einer allgemeinen oder beruflichen Bildungsmaßnahme teilgenommen?" 2003 wurde die Frage dann präzisiert und lautete wie folgt: "Haben Sie innerhalb der vergangenen vier Wochen an einem Seminar, einer Konferenz, einem Kurs, einer Bildungsmaßnahme, einer Messe usw. teilgenommen?" Die Veränderung der Fragestellung hat in vielen europäischen Ländern zu einem sprunghaften Anstieg des Indikators geführt, insbesondere in den Ländern der Großregion sowie auf regionaler Ebene.

Hinsichtlich des Zugangs zu Weiterbildung zeigen sich in der Großregion zunächst ein Stagnieren gegen Ende des Untersuchungszeitraums (2003-2007) sowie eine sichtbare Konvergenz zwischen den

Regionen. Die Teilnahmequoten liegen zu diesem Zeitpunkt alle zwischen 7% und 8,5%, wobei Wallonien mit 5% leicht zurückbleibt. Dieser globalen Annäherung liegen gegensätzliche Entwicklungen zugrunde: Während die Teilnahmequoten in Luxemburg und Wallonien zurückgehen, ist in den deutschen Regionen ein stetiger Anstieg zu verzeichnen.

Die Großregion unterhalb des europäischen Durchschnitts

Während die Werte für die beiden deutschen Bundesländer 2007 nahe bei ihrem nationalen Durchschnitt angesiedelt sind, liegt Wallonien deutlich unterhalb des belgischen Durchschnitts und Lothringen über dem französischen Durchschnitt. Im Falle Frankreichs ist die Positionie-

rung Lothringens auf einen sprunghaften Anstieg der Teilnahmequote von 6,5% auf 8,5% zwischen 2006 und 2007 zurückzuführen, ein Zeitraum, der auch auf nationaler Ebene durch eine Zunahme der Weiterbildungsmaßnahmen gekennzeichnet ist, bei gleichzeitig kürzerer Dauer der Maßnahmen. Für die Teilgebiete der Großregion und ihre jeweiligen Nationalstaaten sind die Ergebnisse ungünstiger als die der Europäischen Union, wo die Teilnahmequoten für EU-15 bei 11% und für EU-27 bei 9,6% liegen.

Nehmen Frauen häufiger teil als Männer?

Mit Ausnahme Deutschlands sind die Teilnahmequoten der Frauen in den Teilgebieten der Großregion höher als die der Männer. Dies trifft besonders auf Luxemburg zu, wo ein Unterschied von zwei Prozentpunkten zugunsten der Frauen besteht. Diese Tatsache ist auf die besonderen Merkmale der Einzelpersonen und ihrer Beschäftigung zurückzuführen, wie z. B. Berufsgruppe, Bildungsstand, Wirtschaftsbereich usw., die einen Einfluss auf die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen haben. Aufgrund dieser wechselseitigen Auswirkungen der einzelnen Merkmale sollen in der Folge die deskriptiven Ergebnisse möglichst

Die Bereitstellung der Daten aus Deutschland

Ein bilaterales Übereinkommen zwischen Eurostat und einigen EU-Mitgliedstaaten ermöglicht ein gegenseitiges Bereitstellen von Mikrodaten zwischen diesen Staaten. Da Deutschland nicht zu den Unterzeichnerstaaten gehört, wurde der Zugang zu den von Eurostat verarbeiteten deutschen Mikrodaten nicht genehmigt. Nach deutschem Recht ist es nicht zulässig, dass die Mikrodaten der Arbeitskräfteerhebung bzw. des Mikrozensus, in den die Arbeitskräfteerhebung integriert ist, das deutsche Staatsgebiet verlassen. Für die beiden deutschen Bundesländer wurden daher nur einige Ergebnisse aus dem Mikrozensus in aggregierter Form vom Statistischen Landesamt Rheinland-Pfalz zur Verfügung gestellt. Das Saarland, Rheinland-Pfalz und Deutschland insgesamt werden somit nicht in jeder Tabelle behandelt. Ohne Zugang zu den Einzeldaten war es außerdem nicht möglich, Deutschland bzw. das Saarland oder Rheinland-Pfalz in das logistische Modell über den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen zu integrieren. Darüber hinaus waren auch die deutschen Daten des Ad-hoc-Moduls nicht verfügbar.

Teilnahme an Erwachsenenbildung in Frankreich, Belgien, Deutschland und Luxemburg nach Geschlecht 1998-2008 (1) (in %)

Jahr	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Frankreich insgesamt (2)	2,7	2,6	2,8	2,7	2,7	7,1 ^b	7,1	7,1	7,6	7,4	7,2
Frankreich insgesamt (3)	2,7	2,6	2,8	2,7	2,7	7,4	7,8	7,1	7,9	7,8	7,2
Frankreich - Männer	2,5	2,4	2,6	2,5	2,4	7,0 ^b	7,1	7,0	7,2	7,0	6,9
Frankreich - Frauen	2,8	2,7	3,1	3,0	3,0	7,2 ^b	7,1	7,2	8,0	7,9	7,5
Belgien insgesamt (2)	4,4	6,9 ^b	6,2	6,4	6,0	7,0	8,6 ^b	8,3	7,5 ^p	7,2	6,8
Belgien insgesamt (3)	4,4	6,9	6,8	7,2	6,5	8,5	9,5	8,3	7,5	7,2	6,8
Belgien - Männer	5,0	7,8 ^b	6,7	6,9	5,9	7,0	8,7 ^b	8,2	7,4 ^p	7,0	6,4
Belgien - Frauen	3,8	6,1 ^b	5,7	5,9	6,0	6,9	8,5 ^b	8,5	7,6 ^p	7,4	7,2
Deutschland insgesamt	5,3	5,5	5,2	5,2	5,8	6,0	7,4	7,7	7,5	7,8	7,9
Deutschland - Männer	6,0	6,0	5,6	5,7	6,1	6,4	7,8	8,0	7,8	8,0	8,0
Deutschland - Frauen	4,6	5,0	4,8	4,8	5,5	5,6	7,0	7,4	7,3	7,6	7,8
Luxemburg insgesamt	5,1 ^b	5,3	4,8	5,3	7,7	6,5 ^b	9,8	8,5	8,2	7,0	8,5
Luxemburg - Männer	5,4 ^b	6,2	5,7	5,9	8,9	6,8 ^b	9,5	8,5	7,6	6,5	7,6
Luxemburg - Frauen	4,8 ^b	4,4	3,9	4,7	6,4	6,1 ^b	10,1	8,5	8,7	7,4	9,5

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

[1] Die fett/kursiv hervorgehobenen Prozentsätze weisen eine fehlende Übereinstimmung zwischen der Verwendung von jährlichen Daten und von Dreimonatsdurchschnitten auf.

[2] Dreimonatsdurchschnitt.

[3] Jahresbezogene Daten.

Quelle : Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE

systematisch den Resultaten eines Ceteris-Paribus-Modells gegenübergestellt werden.

Im Großherzogtum Luxemburg unterscheidet sich ceteris paribus die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen bei Frauen tatsächlich nicht grundlegend von der bei Männern. In Frankreich ist nach Berücksichtigung der anderen Einflussfaktoren eine höhere Teilnahmequote bei Frauen zu verzeichnen, jedoch nicht in Lothringen, wo das Geschlecht keine signifikanten statistischen Auswirkungen hat. Einzig die Einwohnerinnen Belgiens und Walloniens scheinen ceteris paribus ihren männlichen Kollegen gegenüber im Nachteil zu sein. Für Deutschland und seine Bundesländer sind die Ergebnisse dieses Modells nicht verfügbar.

Zunehmende Beteiligung älterer Personen

Bis zu Beginn des 21. Jahrhunderts stellten Personen zwischen 25 und 34 Jahren den Großteil der Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen. Seither nehmen in allen Teilgebieten der Großregion Personen im zweiten Abschnitt des Berufslebens, d. h. ab 45 Jahren, einen immer größeren Anteil ein. Diese "Alterung" vollzieht sich schneller als die der Gesamtheit der Erwerbstätigen. Die Neuorientierung der Weiterbildung in Richtung älterer Menschen zeugt von den Bemühungen, deren Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, ein Ziel, das von den europäischen Ländern vor dem Hintergrund der demographischen Alterung, des Drucks auf die Rentensysteme und der immer schneller veralternden beruflichen Kompetenzen angestrebt wird.

Berufstätige stellen die größte Teilnehmergruppe an Weiterbildungsmaßnahmen

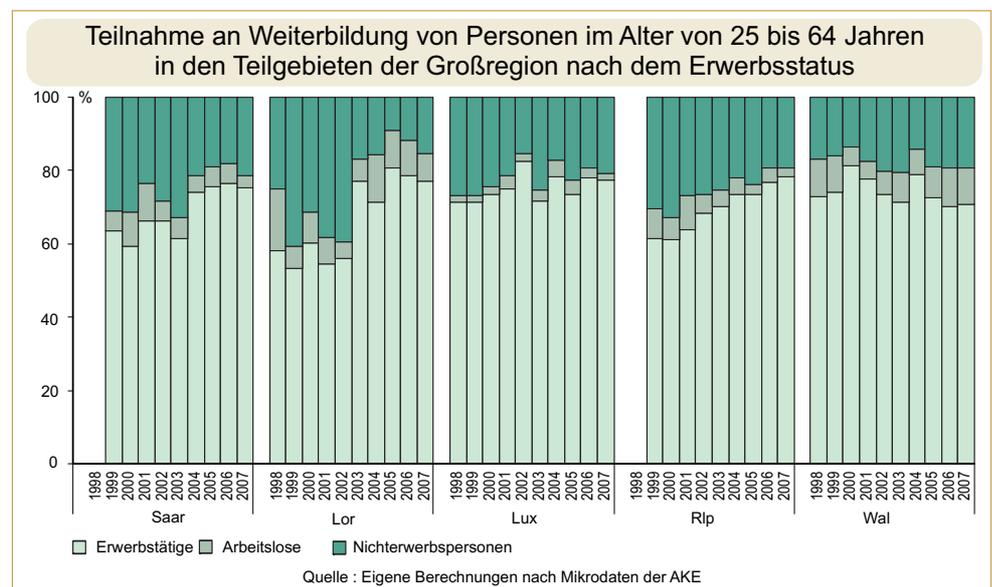
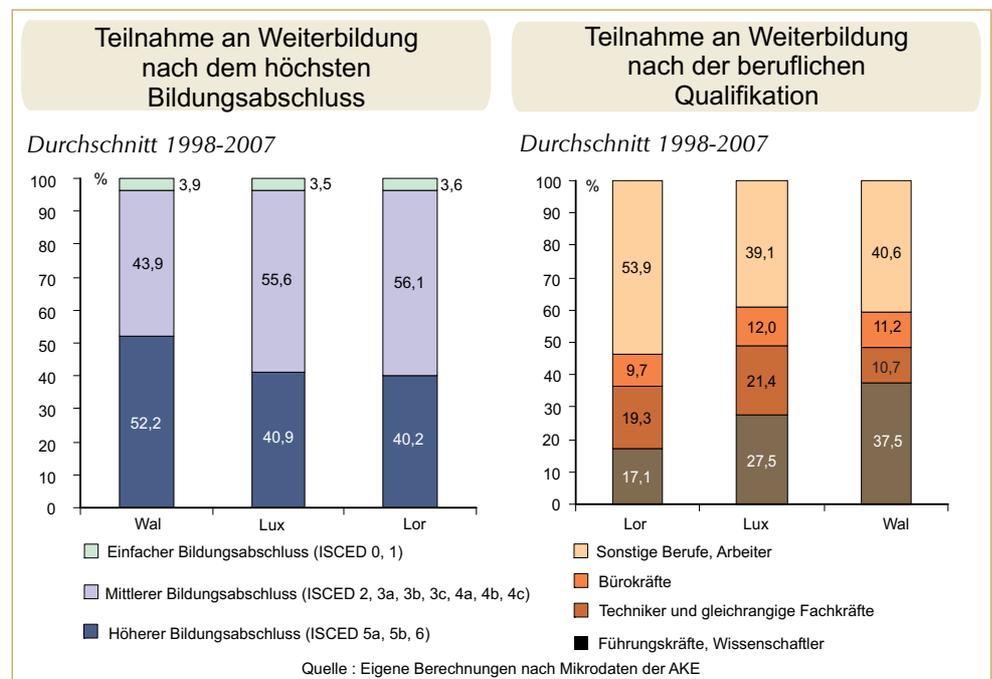
Weiterbildungsangebote richten sich nicht nur an Personen mit Beschäftigung. Sie sind auch ein Instrument, das es Erwerbslosen oder Arbeitslosen ermöglicht, wieder eine Arbeit zu finden. Die Beschäftigten stellen jedoch in allen Teilgebieten der Großregion den größten Teil der Teilnehmer an Weiterbildungs-

maßnahmen. Die Quote der Erwerbstätigen zeigt zwischen 1998 und 2007, mit Ausnahme Walloniens, eine steigende Tendenz. In Wallonien und Lothringen, also den Teilregionen der Großregion mit der größten Arbeitslosigkeit, beträgt der Anteil der Arbeitslosen unter den Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen 10%.

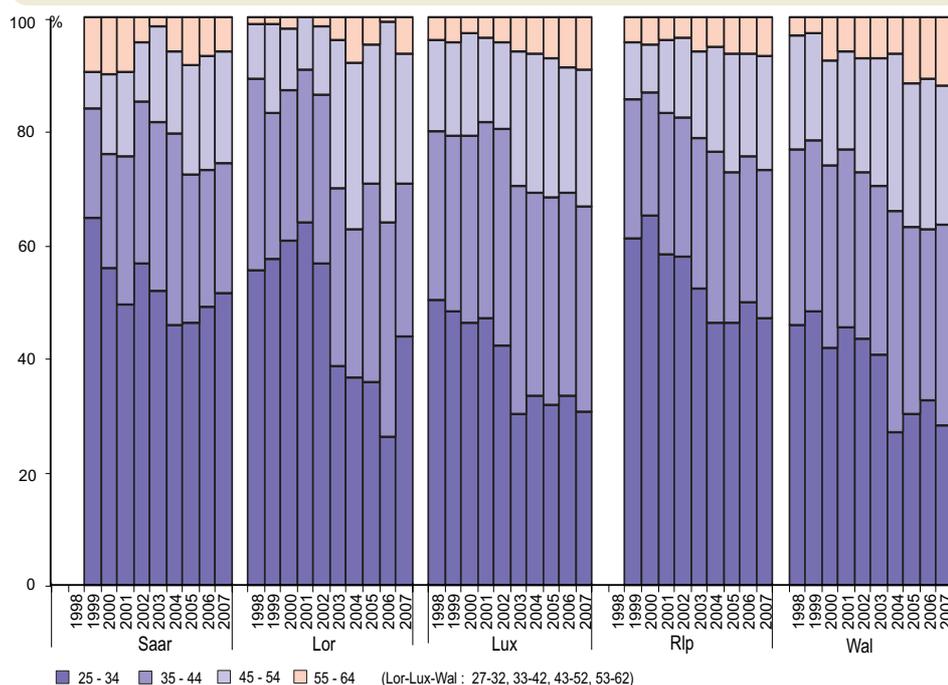
Vermehrte Teilnahme von Höherqualifizierten an Weiterbildungsmaßnahmen

Hochschulabsolventen nutzen vermehrt Weiterbildungsangebote im Rahmen ihrer Beschäftigung. In Wallonien machen sie sogar den Großteil aller Beteiligten aus. Dies gilt auch für Frankreich (50,5%), wobei die Teilnahme der lothringischen

Hochschulabgänger (40,2%) um zehn Prozentpunkte unterhalb des nationalen Durchschnitts liegt. Diese verstärkte Teilnahme hat sich ceteris paribus bestätigt. Analog dazu haben Personen mit einer weniger qualifizierten Erstausbildung eine geringere Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in den drei Teilgebieten Wallonien, Lothringen und Luxemburg. Neben dieser unterschiedlichen Inanspruchnahme je nach Bildungsabschluss werden die Weiterbildungsangebote auch abhängig vom Niveau der Qualifizierung der ausgeübten Beschäftigung unterschiedlich stark wahrgenommen. Wenngleich, bedingt durch die Struktur der Arbeitskräfte, die Gruppe der Arbeiterinnen und Arbeiter am stärksten in Weiter-



Teilnahme an Weiterbildung während oder ausserhalb der Arbeitszeit in den Teilgebieten der Großregion nach Altersgruppen (in %)



Quelle : Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE

bildungsmaßnahmen vertreten ist, ist die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildung bei den Einzelpersonen dieser Gruppe ceteris paribus jedoch die niedrigste.

Ein Bildungsbonus für Betriebszugehörigkeit

Weiterbildung gehört auch zur Entwicklung der Belegschaft eines Unternehmens. So hat die Betriebszugehörigkeit einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, an einer Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen. Dies gilt in besonderem Maße für Frankreich, wo die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an einer Weiterbildung mit der Anzahl der Berufsjahre steigt. Im Vergleich zur Referenzkategorie mit einer Berufserfahrung zwischen sieben und zehn Jahren werden Personen mit geringerer Betriebszugehörigkeit weniger häufig, die mit längerer Betriebszugehörigkeit häufiger berücksichtigt. In Lothringen

Teilnahme an Weiterbildung in den Teilgebieten der Großregion nach der Unternehmensgröße (in %)

Jahr	Unter 20 Arbeitnehmer					20 bis 49 Arbeitnehmer					50 und mehr Arbeitnehmer				
	Saar	Lor	Lux	Rip	Wal	Saar	Lor	Lux	Rip	Wal	Saar	Lor	Lux	Rip	Wal
1998	.	.	38,2	.	27,8	.	.	15,0	.	14,4	.	.	46,8	.	57,8
1999	32,4	.	32,9	36,1	35,9	10,9	.	18,0	12,0	10,3	54,4	.	49,1	49,4	53,8
2000	34,3	.	30,2	38,0	36,6	12,1	.	16,8	12,7	19,6	51,6	.	53,0	47,2	43,8
2001	33,3	23,5	31,7	38,0	29,7	12,9	46,9	19,5	12,8	21,0	51,5	29,6	48,9	47,3	49,3
2002	34,9	36,4	22,9	36,7	33,3	10,9	27,5	14,1	12,5	21,3	51,5	36,1	63,0	48,9	45,5
2003	32,5	28,1	15,8	37,9	34,0	10,6	16,0	8,2	12,5	18,3	53,5	55,9	76,0	47,3	47,7
2004	35,0	37,2	14,7	38,3	29,4	10,1	18,6	7,5	12,1	18,6	51,7	44,2	77,9	47,3	52,0
2005	38,1	30,0	16,3	38,5	30,6	11,4	11,0	9,0	11,8	14,8	46,4	59,0	74,7	47,8	54,7
2006	36,4	13,6	16,2	37,8	33,1	10,8	11,2	8,2	12,4	15,1	49,4	75,2	75,6	48,1	51,8
2007	34,3	47,0	16,5	37,6	31,5	11,4	9,0	7,1	11,7	17,0	51,7	44,0	76,4	49,3	51,4
Durchschnitt	34,6	30,8	23,5	37,7	32,2	11,2	20,0	12,3	12,3	17,0	51,3	49,2	64,1	48,1	50,8

Quelle : Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE

Teilnahme an Weiterbildung von Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren in den Teilgebieten der Großregion nach der Hauptmotivation (in %)

Jahr	Hauptsächlich aus beruflichen Gründen					Hauptsächlich aus persönlichen oder sozialen Gründen				
	Saar	Lor	Lux	Rip	Wal	Saar	Lor	Lux	Rip	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	18,0
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

Quelle : Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE

wird deutlich, dass Personen mit weniger als fünf Jahren Berufserfahrung benachteiligt sind, wobei eine Berufserfahrung über fünf Jahre hinaus keine Rolle mehr spielt. In Luxemburg werden Personen mit kurzer Betriebszugehörigkeit nicht benachteiligt. Eine Betriebszugehörigkeit von über fünfzehn Jahren verschafft aber einen besseren Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen. Weder in Belgien noch in Wallonien konnte ein solcher "Bonus für Betriebszugehörigkeit" ausgemacht werden. Der Einfluss der Betriebszugehörigkeit steht allerdings in Zusammenhang mit einem weiteren Faktor, der sich ceteris paribus positiv auf die Teilnahme an der Weiterbildung auswirkt : dem befristeten Arbeitsvertrag. Dies gilt sowohl für Luxemburg als auch für Frankreich und Lothringen sowie für Belgien und Wallonien.

Mehr Weiterbildung in großen Unternehmen und im Dienstleistungssektor

Ebenso wie die individuellen Faktoren haben auch die strukturellen Merkmale der Unternehmen einen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit der Beteiligung ihrer Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen. Für die Einwohner Luxemburgs und Frankreichs steigt die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Weiterbildung mit der Größe des Unternehmens, und zwar ab zehn Beschäftigten ceteris paribus. In Belgien und Wallonien ist dies nur bei Unternehmen mit mehr als fünfzig Beschäftigten der Fall. Allein in Lothringen, wo diesbezüglich eine

Abweichung vom nationalen Durchschnitt festzustellen ist, hat die Größe des Unternehmens offenbar keine Auswirkungen auf die Teilnahme-wahrscheinlichkeit. In Lothringen spielt auch der Wirtschaftsbereich keine Rolle. In Luxemburg, Belgien, Wallonien und in Frankreich ist die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an einer Weiterbildung im Dienstleistungssektor größer als in der Industrie. Demzufolge ist unter den Einwohnern Luxemburgs eine deutlich höhere Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen mit mehr als fünfzig Beschäftigten zu verzeichnen.

Weiterbildungsmaßnahmen in engem Zusammenhang mit der jeweiligen Beschäftigung

Hinsichtlich der Lerninhalte und der entsprechenden Motivationen sind die Weiterbildungsmaßnahmen meist stark an die jeweilige Beschäftigung gekoppelt. In Lothringen ist der Anteil solcher Maßnahmen mit nahezu 90% am größten, gefolgt von den beiden deutschen Regionen. Ein niedrigerer Anteil ist in Luxemburg zu verzeichnen, wo ungefähr 30% der Weiterbildungsmaßnahmen auf persönliche oder soziale Gründe zurückzuführen sind, was in der Häufigkeit von Sprachkursen zum Ausdruck kommt. Die Situation in Wallonien ist dazwischen angesiedelt. Diese Merkmale treffen auch auf den Zeitpunkt der Weiterbildung zu. Während in Lothringen die Weiterbildungsmaßnahmen größtenteils während der Arbeitszeit stattfinden, gehen sie in Luxemburg und

Wallonien häufig darüber hinaus. Von der Dauer her scheinen sie in Lothringen ein wenig kürzer zu sein als in Luxemburg und Wallonien.

Schwachstellen in den Weiterbildungssystemen, ...

Dieser statistische Überblick soll die besonderen Merkmale der Weiterbildungssysteme der Großregion darlegen und ihre wesentlichen Schwachstellen aufzeigen. Zunächst scheint die Dichte weiterer Bildungsangebote angesichts des derzeit in den Zielvorgaben der Lissabon-Strategie verwendeten Indikators nicht ausreichend. Die Zielquote von 12,5% ist in der Tat noch nicht erreicht. Die Ursachen hierfür sind mannigfaltig und komplex, da sie zugleich von staatlichen Begleitmaßnahmen, von der Wirtschaftsstruktur und -entwicklung, von Übertragungseffekten zwischen den Regionen sowie von den Eigenschaften der handelnden Personen und Unternehmen beeinflusst sind.

Verschiedene Formen einer ungleich ausgeprägten Nutzung der Weiterbildungsmaßnahmen werfen Fragen nach dem Funktionieren und der Verbesserung dieser Maßnahmen in der Großregion auf. Während die verschiedenen Weiterbildungssysteme in dieser Region die Wiedereingliederung der Arbeit-suchenden zum Ziel haben, stellt sich vor dem Hintergrund eines weiteren Ziels der Lissabon-Strategie, nämlich der Erhöhung der Erwerbstätigenquote, die Frage der Effizienz der Verteilung der Weiter-

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	0,9	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

Quelle : Eigene Berechnungen nach Mikrodaten der AKE

bildungsangebote in Bezug auf drei Zielgruppen : Die Erwerbstätigen, die Arbeitslosen und die Nichterwerbspersonen. Die Weiterbildungsangebote weisen auch die Tendenz auf, verstärkt von Personen mit dem höchsten Bildungsabschluss und der höchstqualifizierten Arbeit in Großunternehmen in Anspruch genommen zu werden. In dieser Hinsicht scheint die Weiterbildung einem ihrer Grundprinzipien nicht mehr gerecht zu werden : Denjenigen Personen, die in ihrer Erstausbildung nicht den gewünschten Abschluss erreichen konnten, eine zweite Chance zu bieten. Andererseits erweist sich die zunehmende Beteiligung älterer Menschen als hilfreich für eine Verschiebung der Weiterbildung zu den Zielgruppen, die im Erwerbsleben gehalten werden müssen, was ebenfalls der Lissabon-Strategie entspricht.

... die auf das Verhalten der Wirtschaftssubjekte zurückzuführen sind ...

Das Verhalten der Wirtschaftssubjekte, der Unternehmen und Einzelpersonen, kann zur Erklärung der besonderen Merkmale und Schwachstellen der Weiterbildungssysteme herangezogen werden. Seitens der Unternehmen werden im Allgemeinen mehrere Hemmnisse angeführt. Zunächst ist es die Tatsache, dass Unternehmen sich Humankapital im Gegensatz zu anderen Formen von Kapital nicht aneignen können. Dies führt zu einer Unterinvestition im Vergleich zu der Investition, die für das Unternehmen selbst optimal wäre. Eine Investition in Weiterbildung ist für kleine Unternehmen, die nur mit Mühe die damit verbundenen Kosten tragen können, daher mit besonderen Anstrengungen verbunden. Hinzu kommt die Schwierigkeit, eine Arbeitskraft zu ersetzen, die an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnimmt, was für diese Unternehmen zu höheren Opportunitätskosten führt. Die Tatsache der Unveräußerlichkeit von Humankapital kommt in den kleinen Unternehmen noch mehr zum Tragen. Dort ist der Nutzen von

Weiterbildung auch bei interner Mobilität weniger deutlich zu spüren, da nur eine geringe Zahl von Arbeitsplätzen zur Verfügung steht. So werden die Entscheidungen zu einer Weiterbildungsinvestition hierarchisch getroffen, mit der Folge, dass den gewinnbringendsten Investitionen der Vorzug gegeben wird. Das Ergebnis ist eine Konzentration der Investitionen auf die Personen mit den höchstqualifizierten und den strategisch wichtigsten Positionen.

Bei den Einzelpersonen führen die Mechanismen der Selbstselektion dazu, dass Arbeitskräfte mit höherer Qualifikation häufiger als andere die Initiative für ihre Weiterbildung selbst ergreifen. Dieser Mechanismus ist teilweise darauf zurückzuführen, dass die Betroffenen sich einen größeren Nutzen von der Bildungsmaßnahme versprechen. Global gesehen kann eine gewisse Zurückhaltung der Berufstätigen bei der Weiterbildung auf eine unzureichende Zertifizierung zurückzuführen sein. Die Zertifizierungen stellen eine objektive Anerkennung der Kompetenzen dar, die es Einzelpersonen ermöglicht, dafür eine Validierung auf einem externen Arbeitsmarkt zu erhalten. Andererseits könnte eine zunehmende Zertifizierung dazu führen, dass Unternehmen ihre Weiterbildungsinvestitionen begrenzen, da sie verstärkt Gefahr laufen, ihre weitergebildeten Arbeitskräfte zu verlieren.

... und das Eingreifen des Staats erfordern

Diese Schwachstellen und das ihnen zugrunde liegende Verhalten zeugen von der häufig beobachteten Spannung zwischen ökonomischer Effizienz und sozialer Gerechtigkeit. Sie erklären auch das Eingreifen des Staates, der die Unternehmen ermutigen soll, ihren Arbeitnehmern die Teilnahme an der Weiterbildung zu ermöglichen, um Effizienz und Gerechtigkeit so gut wie möglich miteinander in Einklang zu bringen. Diese Eingriffe erfolgen in der Großregion nach unterschiedlichen Modalitäten. In Rheinland-Pfalz beispielsweise haben die Erwerbstätigen kraft

Bildungsurlaubsgesetz das Recht, bei Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber von ihrer Arbeit freigestellt zu werden, um an einer beruflichen oder sozialen Bildungsmaßnahme teilzunehmen. Der luxemburgische Staat setzt eher auf Anreize für Unternehmen : Er gewährt ihnen eine Finanzhilfe in Höhe von 10% netto der jährlichen Ausgaben für die Weiterbildung. In Wallonien gibt es verbindliche Maßnahmen : Für Weiterbildungsinvestitionen werden Ziele festgelegt, die einen prozentualen Anteil der Bruttolohnsumme ausmachen. In Frankreich sind solche Ziele sogar gesetzlich vorgeschrieben.

Weiterbildung in Zeiten der Wirtschaftskrise

Da durch Bildungsinvestitionen erzeugte Humankapital kann im Gegensatz zu den Sachinvestitionen nicht als Sicherheit dienen. Da die Firmen für die Bildungsmaßnahmen selbst aufkommen müssen, sind diese Investitionen in Zeiten des Aufschwungs besser möglich als in wirtschaftlich schwachen Phasen. Hierbei spielen auch das betriebliche Rechnungswesen und die Besteuerung eine Rolle, da das Humankapital und das Sachkapital unterschiedlich behandelt werden. Die Aufwendungen für Sachkapital können über mehrere Jahre hinweg unter Berücksichtigung der Abschreibungen in der Bilanz ausgewiesen werden. Dies ist bei den Ausgaben für Humankapital nicht der Fall. Sie werden in der Regel als Betriebskosten vollständig im Jahr der Ausgabe ausgewiesen. Diese unterschiedliche Behandlung in der Rechnungslegung hat negative Anreize zur Folge : Hohe Investitionen in Bildungsmaßnahmen können in einer Phase, in der sich ein Unternehmen in einer Krise befindet, zu einer Schwächung seiner Position gegenüber seinen Anteilseignern führen. Zudem kann das Unternehmen im Falle von Bildungsausgaben nicht von einer Verringerung der Ertragssteuern profitieren, wenn es in diesem Jahr keine Gewinne erzielt hat. Dies erklärt, warum die Weiterbildung

Ergebnisse der regionalen Modelle

	Luxemburg			Wallonien			Lothringen		
	Marginale Effekte	Konfidenzintervall 95%		Marginale Effekte	Konfidenzintervall 95%		Marginale Effekte	Konfidenzintervall 95%	
	Standardfehler			Standardfehler			Standardfehler		
Personen									
Alter	-0,001 0,0001	-0,0012	-0,001***	-0,0003 0,0001	-0,0005	-0,000***	-0,0009 0,0001	-0,0011	-0,001***
<i>Männer</i>	Referenz			Referenz			Referenz		
Frauen	0,0005 0,0015	-0,0025	0,003	-0,0057 0,0015	-0,0088	-0,003***	0,0032 0,0022	-0,001	0,007
Berufsgruppen									
Führungskräfte, Wissenschaftler	-0,0085 0,002	-0,0124	-0,005***	0,0044 0,0021	0,0002	0,009*	0,0013 0,0028	-0,0042	0,007
<i>Techniker und gleichrangige Fachkräfte</i>	Referenz			Referenz			Referenz		
Bürokräfte	-0,0176 0,0017	-0,021	-0,014***	-0,0104 0,0022	-0,0146	-0,006***	-0,0064 0,0026	-0,0114	-0,001*
Sonstige Berufe, Arbeiter	-0,0375 0,0019	-0,0412	-0,034***	-0,0285 0,0022	-0,0329	-0,024***	-0,0236 0,0031	-0,0297	-0,017***
Bildungsabschluss									
Einfacher	-0,0495 0,0018	-0,0531	-0,046***	-0,0292 0,0024	-0,0339	-0,024***	-0,0176 0,0031	-0,0236	-0,012***
<i>Mittlerer</i>	Referenz			Referenz			Referenz		
Höherer	0,0156 0,0023	0,011	0,020***	0,0282 0,002	0,0242	0,032***	0,0061 0,0027	0,0008	0,011*
Unternehmensgröße									
50 und mehr Arbeitnehmer	0,0249 0,0017	0,0217	0,028***	0,0084 0,0017	0,0051	0,012***	0,0055 0,0028	0	0,011
20 bis 49 Arbeitnehmer	0,0203 0,0032	0,0139	0,027***	0,0049 0,0024	0,0002	0,010*	0,0018 0,0035	-0,0052	0,009
10 bis 19 Arbeitnehmer	0,012 0,0037	0,0048	0,019**	0,001 0,0026	-0,0042	0,006	0,0027 0,0044	-0,0058	0,011
<i>Unter 10 Arbeitnehmer</i>	Referenz			Referenz			Referenz		
Dauer der Berufserfahrung									
Bis zu 5 Jahren	0,0019 0,0021	-0,0022	0,006	-0,0029 0,0022	-0,0072	0,001	-0,0099 0,0024	-0,0146	-0,005***
<i>6 bis 14 Jahre</i>	Referenz			Referenz			Referenz		
Über 15 Jahre	0,0064 0,0017	0,0032	0,010***	-0,0029 0,0017	-0,0064	0	0,003 0,0024	-0,0018	0,008
Art der Beschäftigung (1)									
<i>Vollzeitbeschäftigung</i>	Referenz			Referenz			Referenz		
Teilzeitbeschäftigung	0,0006 0,002	-0,0032	0,004	0,0014 0,002	-0,0025	0,005	-0,0002 0,0028	-0,0056	0,005
Art der Beschäftigung (2)									
<i>Unbefristet</i>	Referenz			Referenz			Referenz		
Befristet	0,0133 0,0042	0,0051	0,022**	0,0192 0,0038	0,0119	0,027***	0,0353 0,006	0,0235	0,047***
Wirtschaftsbereich									
Land- und Forstwirtschaft	-0,0287 0,0058	-0,04	-0,017***	-0,0179 0,0055	-0,0287	-0,007***	0,0129 0,0099	-0,0065	0,032
<i>Produzierendes Gewerbe</i>	Referenz			Referenz			Referenz		
Dienstleistungen	0,0219 0,0018	0,0183	0,025***	0,0092 0,0018	0,0056	0,013***	0,0031 0,0024	-0,0016	0,008

*** statistisch signifikant bei 1%, ** 5%, * 10% (t-Test)

Quelle : AKE, eigene Berechnungen

Savoir plus :

- "Harmonisierte statistische Indikatoren - Weiterbildung in der Großregion - Statistische Ämter der Großregion und IUIL - Cindy Lopes-Bento - März 2010

Sites internet :

www.grande-region.lu

www.insee.fr

eher zyklische Tendenzen aufweist. Daher scheint es, als sei die kürzlich in Frankreich vorgebrachte Empfehlung, in Zeiten der Wirtschaftskrise auf Weiterbildung statt auf Entlassungen zu setzen, nicht ohne Weiteres umsetzbar.

Der Weiterbildung kommt heute im europäischen sozioökonomischen Modell eine bedeutende Rolle zu. Sie soll dazu beitragen, die Produktivität der Beschäftigten zu steigern, das Funktionieren des Arbeitsmarktes zu verbessern, die Erwerbstätigen mit den neuen Technologien vertraut zu machen und die beruflichen Werdegänge zu sichern. Sie ist ein unerlässlicher Bestandteil für das reibungslose Funktionieren des Arbeitsmarktes

der Großregion und stellt bereits jetzt ihre grenzüberschreitende Dimension unter Beweis : Luxemburgische Experten schätzen, dass nahezu ein Viertel der Personen, die in luxemburgischen Unternehmen an einer Bildungsmaßnahme teilnehmen, Grenzgänger sind. Angesichts der Zielquote von Lissabon, die ab 2020 auf 15% erhöht wird, bleibt Weiterbildung weiterhin eine Herausforderung für Europa und die Großregion.

■ Cindy LOPES-BENTO

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Interreg IVA

■ Gérard MOREAU

Insee Lorraine

Ministère de l'Économie,
de l'Industrie et de l'Emploi

Insee

Institut National de la Statistique et des Études Économiques Direction Régionale de Lorraine

15, rue du Général Hulot

CS 54229

54042 NANCY CEDEX

Tél : 03 83 91 85 85

Fax : 03 83 40 45 61

www.insee.fr/lorraine

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jean-Paul FRANÇOIS

Directeur régional de l'Insee

COORDINATION RÉDACTIONNELLE

Christian CALZADA

Gérard MOREAU

RESPONSABLE ÉDITORIALE ET RELATIONS MÉDIAS

Brigitte VIENNEAUX

RÉDACTRICE EN CHEF

Agnès VERDIN

RÉALISATION DE PRODUITS ÉDITORIAUX

Édith ARNOULD

Marie-Thérèse CAMPISTROUS

ISSN : 0293-9657

© INSEE 2010

Statistiken
Großregion

Willkommen auf dem Statistikportal der Großregion

Die statistischen Ämter der Großregion haben dieses Statistikportal entwickelt, um einen direkten Zugang zu den harmonisierten Wirtschafts- und Sozialdaten der grenzüberschreitenden Region zu ermöglichen. Man findet hier mehr als nur Zahlen: Karten, Grafiken, Definitionen, Glossare sowie auch nützliche Adressen, Literaturhinweise, Mitteilungen und Links werden unter einer einheitlichen Internetadresse angeboten.

Dieses Statistikportal soll dazu beitragen, die Nutzer aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft, interessierte Bürgerinnen und Bürger sowie Wissenschaftler mit einem umfangreichen Datenangebot zu versorgen, das von den Statistikämtern der Großregion auch unter Nutzung von Daten regionaler, nationaler oder europäischer Verwaltungsstellen bereitgestellt wird.

Die Arbeitsgruppe "Statistik" der Großregion Saar - Lor - Lux - Rheinland-Pfalz - Wallonien ist dankbar für Hinweise und Anregungen, die zur weiteren Verbesserung des Datenangebots bei der fortlaufenden Aktualisierung des Internetportals beitragen.

WALLONIE
RHEINLAND-PFALZ
LUX
SAAR
LORRAINE

letzte Änderungen: 01.08.2010

Neueste Nachrichten

01.06.2010 16. Infratage der Leiter der statistischen Ämter der Großregion in Italy

31.05.2010 Pressekonferenz: Weiterbildung in der Großregion

08.12.2009 Kolloquium: Die berufliche Mobilität in grenzüberschreitenden Raum - Lotharingen in der Großregion

FAQ

Wie kann man die Grafik aufrufen?

Wie kann man die Anhänge aufrufen?

Copyright © 2010, die statistischen Ämter der Großregion - politische Initiative