



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Berichtssystem Weiterbildung IX

Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland

Die Untersuchung wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von TNS Infratest Sozialforschung im Projektverbund mit dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (IES), Dr. Dieter Gnahs (in beratender Funktion) sowie Helmut Kuwan – Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München (HK) unter Federführung von Infratest Sozialforschung durchgeführt.

Verfasser des Berichts:
Helmut Kuwan (HK)
Frauke Bilger (Infratest)
Dieter Gnahs (DIE)
Sabine Seidel (IES)

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11055 Berlin

Bestellungen

schriftlich an den Herausgeber
Postfach 30 02 35
53182 Bonn
oder per
Tel. 0 18 05 - 262 302
Fax 0 18 05 - 262 303
(0,12 Euro/Min. aus dem deutschen Festnetz)
E-Mail: books@bmbf.bund.de
Internet: <http://www.bmbf.de>

Bonn, Berlin 2006

Gedruckt auf Recyclingpapier



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Berichtssystem Weiterbildung IX

Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland

Vorbemerkung

Nach einer europaweiten Ausschreibung hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung einen Kooperationsverbund unter Federführung von TNS Infratest Sozialforschung erneut mit der Durchführung des Forschungsprojektes „Berichtssystem Weiterbildung“ (im Folgenden kurz „BSW“) beauftragt. Diesem Projektverbund gehören neben TNS Infratest Sozialforschung das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung an der Universität Hannover (IES), Dr. Dieter Gnahn (in beratender Funktion) sowie Helmut Kuwan - Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München an.

Noch immer ist das BSW die einzig verfügbare Grundlage zur Darstellung des gesamten Weiterbildungsgeschehens in Deutschland. Ziel dieser Studie ist es, auf repräsentativer Basis in regelmäßigem Abstand aktuelle Daten über die Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung sowie Hinweise über Umfang und Richtung der Weiterbildungsnachfrage bereitzustellen. Das BSW stützt sich auf mündliche Repräsentativbefragungen, die seit 1979 im Dreijahresturnus erfolgen und die es ermöglichen, die Entwicklung der Weiterbildungsteilnahme im Zeitverlauf zu betrachten.

Mit diesem Bericht liegen die Ergebnisse der neunten Befragung zum Weiterbildungsverhalten vor, die nunmehr zum fünften Mal das erweiterte Bundesgebiet abbilden. Der Bericht ermöglicht zum Einen eine Fortführung der bundesweiten Trendanalysen zur Weiterbildungsbeteiligung und zur weiteren Entwicklung des Weiterbildungsverhaltens im Ost-West-Vergleich auf Basis der Repräsentativerhebungen. Zum Anderen enthält er neben der Berechnung von Teilnahmequoten und hochgerechneten Teilnehmerzahlen auch Aussagen zu den Angebotsstrukturen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung, zum Volumen der beruflichen Weiterbildung und eine Dokumentation sonstiger Datenquellen zur Weiterbildungssituation in Deutschland.

Seit Beginn der Erhebungen bildet die organisierte Weiterbildung in Form von Lehrgängen, Kursen usw. einen inhaltlichen Schwerpunkt im Berichtssystem Weiterbildung. Nachdem das bildungspolitische Interesse an den „weicheeren“ Arten des Kenntniserwerbs zugenommen hat, wurden parallel dazu die Informationen zum informellen beruflichen Lernen und zum Selbstlernen außerhalb der formalisierten Weiterbildung ausgeweitet. Deshalb wird die informelle berufliche Weiterbildung wie schon in den letzten drei Berichten in einem eigenen Kapitel behandelt. Darüber hinaus befassen sich drei weitere Kapitel mit dem Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit, dem Tele-Lernen und dem lebenslangen Lernen als integriertem Gesamtkonzept.

Der vorliegende Bericht beginnt zunächst mit einem Überblick über die Beteiligung an formal-organisierter Weiterbildung insgesamt und in verschiedenen Weiterbildungsbereichen sowie über den Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung. Danach werden diejenigen Merkmale bzw. Merkmalskombinationen in eine differenzierte Analyse einbezogen, die sich als zentrale individuelle und beschäftigungsbezogene Einflussfaktoren für das Weiterbildungsverhalten erwiesen hatten. Anschließend folgen die Ausführungen zur informellen beruflichen Weiterbildung und zum Selbstlernen sowie zum Tele-Lernen, zu den Strukturen der Weiterbildungslandschaft, zur Freistellung für Weiterbildung, zu Kosten und Finanzierungsaspekten, zu Nutzen und Qualität von Weiterbildung, zu internationalen Aspekten sowie ein Ausblick auf zukünftige Anforderungen.

Der integrierte Abschlussbericht wurde von den o.g. Kooperationspartnern gemeinsam erstellt. Verfasser sind Frauke Bilger (TNS Infratest Sozialforschung), Helmut Kuwan (Helmut Kuwan - Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München), Sabine Seidel (Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung an der Universität Hannover) sowie Dr. Dieter Gnahs (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung). Die Verantwortung der Autoren/innen für die einzelnen Berichtskapitel ist in Anhang 4 dokumentiert.

Kurzfassung

Berichtssystem Weiterbildung IX: Kurzfassung der Ergebnisse

Helmut Kuwan

Das „Lebenslange Lernen“ ist heute eine weitgehend akzeptierte Zielvorstellung. Dieses Konzept beinhaltet ein erweitertes Verständnis von Weiterbildung, wobei neben herkömmlichen Weiterbildungsangeboten in Form von Lehrgängen und Kursen zunehmend die Bedeutung „informeller“ Lernprozesse gesehen wird, die in vielfältiger Weise am Arbeitsplatz oder auch durch Selbstlernen in der Freizeit wirksam werden können. Vor diesem Hintergrund nimmt das Berichtssystem Weiterbildung (BSW) seit Längerem einen möglichst großen Ausschnitt des gesamten Spektrum der verschiedenen Lernformen in den Blick und berücksichtigt neben der organisierten allgemeinen und beruflichen Weiterbildung das informelle berufliche Lernen und das Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit. Die Ergebnisse des BSW IX verdeutlichen, dass dieser Versuch einer Gesamtschau erforderlich ist, um aussagekräftige Ergebnisse über das Lebenslange Lernen Erwachsener zu erhalten.

Eine differenzierte Betrachtung nach Sektoren verdeutlicht als Erstes die große Bedeutung des informellen beruflichen Lernens. Die Beteiligung in diesem Sektor liegt wesentlich höher als die an beruflicher Weiterbildung in Lehrgängen oder Kursen.

Im Bereich der organisierten Weiterbildung zeichnet sich im Jahr 2003 ein Rückgang der Weiterbildungsteilnahme ab. Die Beteiligung an organisierter Weiterbildung war nach einem nahezu kontinuierlichen Anstieg im Jahr 2000 erstmals zurückgegangen. Die Ergebnisse des BSW IX bestätigen nun, dass sich die langjährige Expansion im Weiterbildungsbereich nicht mehr fortsetzt.

Während sich die Teilnahmequoten im Bereich der allgemeinen Weiterbildung in den letzten drei Jahren nicht verändert haben, erfolgte in der beruflichen Weiterbildung ein Rückgang. Dieser ist nicht allein auf die sinkenden Teilnehmerzahlen im relativ kleinen Segment der SGB III-geförderten Weiterbildung zurückzuführen. Auch im „Hauptsegment“ der beruflichen Weiterbildung, der betrieblichen Weiterbildung, sind die Teilnehmerzahlen gesunken. Der Rückgang betrifft vor allem die neuen Bundesländer und hier insbesondere die erwerbstätigen Männer. Dabei gehen nicht nur die Teilnahmequoten zurück. Auch der Durchschnittswert der für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit sinkt deutlich. Es erscheint durchaus plausibel, dass die Kombination aus einer verstärkten Sparpolitik öffentlicher Haushalte und des gestiegenen Kostendrucks in den Betrieben zu weniger förderlichen Rahmenbedingungen für eine Expansion der formalorganisierten beruflichen Weiterbildung geführt hat.

Die Ergebnisse der BSW-Erhebung belegen außerdem, dass das Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit ein quantitativ bedeutsamer Bereich ist. Etwa jeder dritte 19-64-Jährige hat sich im Jahr 2003 außerhalb der Arbeitszeit selbst etwas beigebracht, wobei der Anteilswert in den neuen Bundesländern höher liegt als in den alten Ländern. Diese Lernprozesse werden meist als erfolgreich eingestuft, wobei allerdings an einigen Stellen Unterstützungsbedarf signalisiert wird.

Fasst man alle im BSW IX erfassten Lernformen zu einer „Gesamtquote des Lernens Erwachsener“ zusammen, so liegt diese Quote, bezogen auf alle 19-64-Jährigen in Deutschland, bei 68%. Mehr als zwei von drei 19-64-Jährigen haben sich also im Jahr 2003 an der einen oder anderen Form des Lernens beteiligt.

Die bereits in früheren Erhebungen beobachteten großen gruppenspezifischen Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung mit Blick auf sozio-demografische und beschäftigungsbezogene Merkmale bestehen im Jahr 2003 fort. Dies gilt für die formal-organisierte Weiterbildung und die informelle berufliche Weiterbildung in ähnlicher Weise. Allerdings liegt die Beteiligung von „bildungsfernen Gruppen“, ebenso wie die der Gesamtbevölkerung, beim informellen beruflichen Lernen höher als im Bereich der formal-organisierten Weiterbildung, so dass es naheliegend erscheint, auch in diesem Segment nach Ansatzpunkten für eine Weiterqualifizierung dieser Personengruppe zu suchen.

Im Jahr 2003 ist eine weitere Annäherung der Strukturen im Ost-West-Vergleich erfolgt. Diese Annäherung ist maßgeblich auf den Rückgang der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in den neuen Bundesländern zurückzuführen, der auch im Zusammenhang mit den geänderten Strukturen der öffentlichen Weiterbildungsförderung zu sehen ist.

Die Einstellung der Bevölkerung zu Weiterbildung ist weiterhin ausgesprochen positiv. Dies gilt mit Blick auf die Weiterbildungsqualität und den Nutzen von Weiterbildung ebenso wie für die Bewertungen des Lernertrags der meisten Arten des beruflichen Kenntniserwerbs. Besonders viel haben die Befragten nach eigenen Angaben beim Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz oder durch Unterweisung bzw. Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen sowie durch betriebliche Weiterbildung in Lehrgängen oder Kursen und das Lesen berufsbezogener Fachliteratur gelernt. Etwas kontroverser werden insbesondere computergestützte Selbstlernprogramme und Internetlernen beurteilt.

Die Ergebnisse des BSW IX sprechen dafür, dass den betrieblichen und arbeitsplatzbezogenen Rahmenbedingungen große Bedeutung für das formale und informelle berufliche Lernen zukommt. Dies gilt sowohl für Anforderungen und Veränderungen am Arbeitsplatz als auch für die Institutionalisierung und Planung betrieblicher Weiterbildung. Die große Bedeutung unterschiedlicher Lernformen wird zunehmend sichtbar, ebenso wie der Einfluss eines fördernden oder hemmenden Lernumfelds.

Der Weiterbildungssektor ist in stärkerem Maße als andere Bildungsbereiche von erheblichem Wandel gekennzeichnet. Deshalb müssen künftige Anforderungen an die Weiterbildungsstatistik vor dem Hintergrund sich ändernder Bildungsprozesse und -strukturen gesehen werden. Dabei dürften die Bemühungen um eine nationale Bildungsberichterstattung zu stärker systematisierten Anforderungen führen und die Diskussionen um geeignete Indikatoren in der Weiterbildung, insbesondere auch mit Blick auf Erfolgskennziffern, neu beleben. Darüber hinaus werden Kompetenzmessungen wie bei der PISA-Studie für Kinder und Jugendliche auch für das Erwachsenenlernen an Bedeutung gewinnen.

Weiterhin zeichnet sich ab, dass künftig ein deutlich größerer Teil der weiterbildungsstatistischen Aktivitäten international abgestimmt und vergleichend durchgeführt wird als derzeit. Die Weiterentwicklung nationaler Weiterbildungsstatistiken bedarf daher im Kontext der zunehmenden Harmonisierungsbestrebungen im europäischen Raum und der relevanten Initiativen im OECD-Rahmen mehr und mehr der internationalen Rückkoppelung, ohne nationale Datenbedürfnisse und Handlungsfelder aus dem Blickfeld zu verlieren.

Inhaltsverzeichnis	Seite
Vorbemerkung	I
Kurzfassung	III
Inhaltsverzeichnis	VI
Übersichtsverzeichnis	IX
Tabellenverzeichnis	IX
Abbildungsverzeichnis	XXII
A Ausgangslage der Weiterbildungsstatistik und Konzeption des Berichtssystems Weiterbildung	
1 Ausgangslage und Perspektiven der Weiterbildungsstatistik	1
1.1 Ausgangslage der Weiterbildungsstatistik	1
1.2 Informationsquellen zur Weiterbildung	2
1.3 Entwicklungstrends	7
2 Ziele und Konzeption des Berichtssystems Weiterbildung IX	9
2.1 Grundkonzeption des Berichtssystems Weiterbildung: Zwischen Kontinuität und Innovation	9
2.2 Begriffliche Abgrenzung und empirische Erfassung von Weiterbildung	12
2.3 Anlage der Stichprobe	14
B Weiterbildungsbeteiligung und Zeitaufwand für Weiterbildung	
3 Teilnahme an Weiterbildung	17
3.1 Weiterbildung insgesamt	18
3.2 Allgemeine Weiterbildung	25
3.3 Berufliche Weiterbildung	37
4 Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung	55
4.1 Volumen der beruflichen Weiterbildung	56
4.2 Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung bei Teilgruppen	63
C Soziodemografische, regionale und beschäftigungs- bezogene Einflussfaktoren der Weiterbildungsteilnahme	
5 Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung nach soziodemografischen Merkmalen	72
5.1 Erwerbstätigkeit, berufliche Stellung und Weiterbildung	73
5.1.1 Erwerbsstatus und Weiterbildung	73
5.1.2 Berufliche Stellung und Weiterbildung	81
5.2 Alter und Weiterbildung	90
5.3 Bildungsabschluss und Weiterbildung	104
5.3.1 Schulischer Bildungsabschluss und Weiterbildung	104
5.3.2 Beruflicher Bildungsabschluss und Weiterbildung	109
5.3.3 Aktuelle Berufsausbildung und Weiterbildung	115
5.4 Geschlecht und Weiterbildung	120
5.5 Nationalität, Migrationshintergrund und Weiterbildung	135
5.5.1 Nationalität und Weiterbildung	135
5.5.2 Migrationshintergrund und Weiterbildung	139
5.6 Exkurs: Soziale Milieus und Weiterbildungsteilnahme	142

6	Regionale Aspekte der Weiterbildung / Länderstudien	149
6.1	Wohnortbezogene Aspekte	149
6.2	Weiterbildung nach Ländergruppen	153
6.3	Länderstudien	156
6.3.1	Ausgangssituation und Konzeption der Länderstudien	156
6.3.2	Weiterbildungsteilnahme im Ländervergleich	157
6.4	Kleinräumiger Regionalvergleich	167
7	Beschäftigungsbezogene Rahmenbedingungen	169
7.1	Wirtschaftsbereich	169
7.2	Branche	175
7.3	Betriebsgröße	180
D	Weitere Lernformen im Erwachsenenalter	
8	Beteiligung an verschiedenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs	188
9	Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit	201
9.1	Reichweite und Strukturen des Selbstlernens	202
9.2	Schwierigkeiten und Unterstützungsbedarf beim Selbstlernen	206
10	Lernen mit den und über die neuen Medien	210
11	Zusammenschau der Lernformen im Erwachsenenalter	216
E	Themenschwerpunkt: Arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen	
12	Arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen und Weiterbildungsbeteiligung	222
12.1	Subjektive Einschätzungen zum Qualifikationsanforderungen	223
12.2	Institutionalisierungsgrad betrieblicher Weiterbildung	228
12.3	Betriebliche und arbeitsplatzbezogene Aspekte	233
12.4	Ablehnung einer Weiterbildungsteilnahme durch Erwerbstätige oder durch Vorgesetzte	238
12.5	Vertiefende Analysen zum Einfluss arbeitsplatzbezogener Aspekte auf die berufliche Weiterbildungsteilnahme	244
F	Subjektive Wahrnehmung der Weiterbildungslandschaft und motivationale Aspekte	
13	Transparenz des Weiterbildungsgeschehens	247
13.1	Überblick über Weiterbildungsangebote und Informations- bzw. Beratungsbedarf	247
13.2	Einschätzungen zu Bildungstests und zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung	252
14	Interesse und Weiterbildungseinstellungen	257
14.1	Weiterbildungseinstellungen	257
14.1.1	Das Image von Weiterbildung	258
14.1.2	Weiterbildungsbarrieren	261

14.1.3	Lerndispositionen	265
14.1.4	Stressoren am Arbeitsplatz	267
14.1.5	Weiterbildungseinstellungen und Beteiligung an Weiterbildung	268
14.2	Interesse an verschiedenen Weiterbildungsformen	277
G	Strukturen der Weiterbildungslandschaft	
15	Trägerstrukturen	283
15.1	Trägerstrukturen der Weiterbildung insgesamt	283
15.2	Trägerstrukturen in der allgemeinen Weiterbildung	287
15.3	Trägerstrukturen in der beruflichen Weiterbildung	297
16	Veranstaltungsstrukturen in der allgemeinen Weiterbildung	303
16.1	Themen der allgemeinen Weiterbildung	303
16.2	Weitere Strukturmerkmale der allgemeinen Weiterbildung	311
17	Veranstaltungsstrukturen der beruflichen Weiterbildung	316
17.1	Themen der beruflichen Weiterbildung	316
17.2	Sonstige Strukturen der beruflichen Weiterbildung	328
17.3	Strukturen der betrieblichen und außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung	335
18	Strukturen der Freistellung für Weiterbildung	340
19	Kosten und Finanzierung von Weiterbildung	351
19.1	Kosten der Weiterbildung	351
19.2	Angabe von Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung	356
19.3	Bildungsgutscheine und Unterhaltsgeld	359
20	Nutzenaspekte und Bewertung des Lernertrags von Weiterbildung	363
20.1	Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung	363
20.2	Nutzenaspekte der allgemeinen Weiterbildung	376
20.3	Berufliche Lernformen: Interesse und erwarteter Lernertrag	377
21	Qualitätsaspekte von Weiterbildung	383
21.1	Qualität im Vorfeld von Weiterbildung	385
21.2	Aspekte der Durchführungsqualität	388
21.3	Qualitätsmanagement in Weiterbildungseinrichtungen	395
H	Internationalisierung der Weiterbildung	
22	Internationaler Vergleich	399
23	Internationalisierung von Weiterbildung	406
I	Ausblick	
24	Zukünftige Anforderungen an die Weiterbildungsstatistik	409
	Anhang	
	Glossar	i
	Literaturverzeichnis	xxiii
	Autorenverzeichnis	xxx
	Beiratsmitglieder	xxxi

Übersichtsverzeichnis

Übersichten		Seite
Übersicht 1:	Regelmäßig erhobene Daten zur Weiterbildung in Deutschland	3
Übersicht 2:	Themenschwerpunkte und methodische Veränderungen in den BSW-Erhebungen seit 1991	10
Übersicht 3:	Themen der beruflichen Weiterbildung im Berichtssystem Weiterbildung 2003	317

Tabellenverzeichnis

Tabellen		Seite
Tabelle 3.1:	Anzahl der von Weiterbildungsteilnehmern besuchten Weiterbildungsveranstaltungen 1988 – 2003	20
Tabelle 3.2:	Beteiligung an Weiterbildung nach dem Mikrozensus im Ost-West-Vergleich 2003	24
Tabelle 3.3:	Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet 1979 – 2003 nach Themengebieten	27
Tabelle 3.4:	Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich	29
Tabelle 3.5:	Anzahl der Einrichtungen, Veranstaltungen, Teilnahmefälle und Unterrichtsstunden der Verbundstatistik 2002 und 2003	33
Tabelle 3.6:	Anzahl der Veranstaltungen, Teilnahmefälle und Unterrichtsstunden der Volkshochschulen 1991 bis 2003	34
Tabelle 3.7:	Anzahl der Veranstaltungen, Teilnahmefälle und Unterrichtsstunden der Katholischen und Evangelischen Erwachsenenbildung 1979 bis 2002	35
Tabelle 3.8:	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet 1979 – 2003	39
Tabelle 3.9:	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Maßnahmearten 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich	41

Tabellen	Seite
Tabelle 3.10: Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung nach dem Mikrozensus 1978 bis 1995	43
Tabelle 3.11: Teilnahmequoten an beruflicher Aus- und Weiterbildung nach dem Mikrozensus 1996 bis 2002	44
Tabelle 3.12: Teilnahmequoten an beruflicher Aus- und Weiterbildung nach dem Mikrozensus	46
Tabelle 3.13: Teilnahme nach Art der formalisierten beruflichen Weiterbildung 2002	47
Tabelle 3.14: Weiterbildungsbeteiligung im Ost-West-Vergleich 1997 - 2003	49
Tabelle 3.15: Betriebliches Angebot an Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 1997 - 2003	49
Tabelle 3.16: Entwicklung der Anzahl der Lehrgänge, Unterrichtsstunden und Teilnahmefälle der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern 1991– 2003	53
Tabelle 4.1: Zeitaufwand nach beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen 2000 und 2003	60
Tabelle 4.2: Stundenzahl der für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit in Deutschland insgesamt und im Ost-West-Vergleich 2003	61
Tabelle 4.3: Teilnahmequoten und Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach Teilgruppen im Bundesgebiet im Jahre 2003	64
Tabelle 4.4: Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach Teilgruppen im Ost-West-Vergleich 2003	67
Tabelle 4.5: Stundenzahl der Teilnahme nach Geschlecht in Deutschland insgesamt und im Ost-West-Vergleich 2003	69
Tabelle 4.6: Durchschnittlich aufgewendete Zeit für berufliche Weiterbildung von erwerbstätigen Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung im Dreijahreszeitraum (1998 –2000)	70
Tabelle 5.1: Teilnahme an Weiterbildung nach Erwerbstätigkeit 1979 – 2003 im Bundesgebiet	73
Tabelle 5.2: Teilnahme an Weiterbildung nach Erwerbsstatus 2000 – 2003 im Bundesgebiet	74

Tabellen	Seite
Tabelle 5.3: Teilnahme an Weiterbildung nach Erwerbstätigkeit 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich	75
Tabelle 5.4: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen bei Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen 1988 – 2003 im Bundesgebiet	76
Tabelle 5.5: Durchschnittlicher Stundenaufwand für berufliche Weiterbildung nach Erwerbstätigkeit 2000 – 2003 im Bundesgebiet	77
Tabelle 5.6: Beteiligung an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung nach Erwerbstätigkeit und Erwerbsstatus 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich	78
Tabelle 5.7: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Erwerbsstatus im Ost-West-Vergleich in den letzten drei Jahren (1998-2000)	80
Tabelle 5.8: Eintritte in Maßnahmen der SGB III-geförderten Weiterbildung im Ost-West-Vergleich in den Jahren 1997, 2000 und 2003 und Anteil der vorher Arbeitslosen	81
Tabelle 5.9: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Berufsstatusgruppen 1991 – 2003 im Bundesgebiet	82
Tabelle 5.10: Teilnahme an Weiterbildung insgesamt und an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach beruflicher Stellung 1979 – 2003 im Bundesgebiet	83
Tabelle 5.11: Teilnahme an Weiterbildung insgesamt und an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Berufsgruppen 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich	84
Tabelle 5.12: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen bei Erwerbstätigen nach Berufsstatusgruppen 1988 – 2003 im Bundesgebiet	85
Tabelle 5.13: Beteiligung an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung nach (nicht)abhängig Beschäftigten für das Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 2003	86
Tabelle 5.14: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und durchschnittlich aufgewendete Zeit nach beruflicher Stellung im Ost-West-Vergleich in den letzten drei Jahren (1998-2000)	88
Tabelle 5.15: Teilnahme an Weiterbildung nach Altersgruppen 1979 - 2003 im Bundesgebiet	90

Tabellen	Seite
Tabelle 5.16: (Mehrfach-)Beteiligung der 19-64Jährigen an verschiedenen Formen der beruflichen und Themenfelder der allgemeinen Weiterbildung nach Altersgruppen 2003 im Bundesgebiet	93
Tabelle 5.17: (Mehrfach-)Beteiligung der Erwerbstätigen an verschiedenen Formen der beruflichen und Themenfelder der allgemeinen Weiterbildung nach Altersgruppen 2003 im Bundesgebiet	94
Tabelle 5.18: Teilnahme an Weiterbildung nach Altersgruppen 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich	95
Tabelle 5.19: Teilnahmefälle an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung und Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach Altersgruppen 1988 – 2003 im Bundesgebiet	97
Tabelle 5.20: Durchschnittlicher Stundenaufwand für berufliche Weiterbildung nach Altersgruppen 2000 – 2003 im Bundesgebiet	98
Tabelle 5.21: Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach Altersgruppen 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich	98
Tabelle 5.22: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen für das Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 2003	99
Tabelle 5.23: Teilnahme an Weiterbildung nach Schulbildung 1979 - 2003 im Bundesgebiet	105
Tabelle 5.24: Teilnahme an Weiterbildung nach Schulbildung 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich	105
Tabelle 5.25: Teilnahmefälle der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung und Weiterbildungsvolumen der beruflichen Weiterbildung nach Schulbildung 1991 – 2003 im Bundesgebiet	106
Tabelle 5.26: Durchschnittlicher Stundenaufwand für berufliche Weiterbildung nach Schulbildungsgruppen 2000 – 2003 im Bundesgebiet	107
Tabelle 5.27: Teilnehmende und Nicht-Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung nach Schulabschluss 2002	108
Tabelle 5.28: Teilnahme an Weiterbildung nach beruflicher Qualifikation 1979 - 2003 im Bundesgebiet	110

Tabellen	Seite
Tabelle 5.29: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach beruflicher Qualifikation 2000 – 2003 im Bundesgebiet	110
Tabelle 5.30: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach beruflicher Qualifikation 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich	111
Tabelle 5.31: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen der beruflichen Weiterbildung nach beruflicher Qualifikation 1994-2003 im Bundesgebiet	112
Tabelle 5.32: Durchschnittlicher Stundenaufwand für berufliche Weiterbildung nach Berufsbildungsgruppen insgesamt und unter den Teilnehmern 2000 – 2003 im Bundesgebiet	113
Tabelle 5.33: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach beruflicher Qualifikation im Ost-West-Vergleich in den letzten drei Jahren (1998-2000)	114
Tabelle 5.34: Teilnahme an Weiterbildung nach aktueller beruflicher Ausbildung 2003 im Bundesgebiet	116
Tabelle 5.35: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen der beruflichen Weiterbildung und durchschnittliche Stundenzahlen des beruflichen Weiterbildungsvolumens nach aktueller beruflicher Ausbildung 2003 im Bundesgebiet	117
Tabelle 5.36: Teilnahme an Weiterbildung nach Geschlecht und Erwerbstätigkeit 1979 – 2003 im Bundesgebiet	121
Tabelle 5.37: Teilnahme an Weiterbildung nach Geschlecht und Erwerbstätigkeit 1991-2003 im Ost-West-Vergleich	123
Tabelle 5.38: Teilnahmefälle der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung nach Erwerbstätigkeit und Geschlecht 2000 und 2003 im Bundesgebiet	126
Tabelle 5.39: Volumen der beruflichen Weiterbildung nach Erwerbstätigkeit und Geschlecht 1988 – 2000	127
Tabelle 5.40: Teilnahmefälle der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung und Weiterbildungsvolumen der beruflichen Weiterbildung nach Geschlecht 1991 bis 2003 im Ost-West-Vergleich	127

Tabellen	Seite
Tabelle 5.41: Teilnahme an Weiterbildung nach Geschlecht und Erwerbstätigkeit 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich	129
Tabelle 5.42: Durchschnittliche jährliche Maßnahmestunden bei betrieblicher und nichtbetrieblicher Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2002	132
Tabelle 5.43: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht im Ost-West-Vergleich in den letzten drei Jahren (1998-2000)	132
Tabelle 5.44: Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Geschlecht im Ost-West-Vergleich 1997-2003	133
Tabelle 5.45: Teilnahme an Weiterbildung von Deutschen und Ausländern 1997 – 2003 im Bundesgebiet	135
Tabelle 5.46: Teilnahme an Maßnahmentearten der beruflichen Weiterbildung von Deutschen und Ausländern 1997 – 2003 im Bundesgebiet	136
Tabelle 5.47: Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung bei Deutschen und Ausländern 1997 – 2003 im Bundesgebiet	137
Tabelle 5.48: Teilnahme an Weiterbildung von Deutschen und Ausländern mit deutschem und ausländischem Lebenshintergrund 2003 im Bundesgebiet	140
Tabelle 6.1: Teilnahme an Weiterbildung nach Gemeindetypen 1991 – 2003 im Bundesgebiet	150
Tabelle 6.2: Teilnahme an Weiterbildung nach Gemeindetypen 1994 – 2003 im Ost-West-Vergleich	151
Tabelle 6.3: Durchschnittlicher Stundenaufwand für berufliche Weiterbildung nach Gemeindetypen 1994 - 2003 im Ost-West-Vergleich	152
Tabelle 6.4: Teilnahme an Weiterbildung nach Ländergruppen 1994 – 2003 im Bundesgebiet	153
Tabelle 6.5: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen der beruflichen Weiterbildung nach Ländergruppen 2000 - 2003 im Bundesgebiet	154
Tabelle 6.6: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung im Ländervergleich und im Bundesgebiet im Jahr 2003	158

Tabellen	Seite	
Tabelle 6.7:	Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung im Ländervergleich und im Bundesgebiet im Jahr 2003	159
Tabelle 6.8:	Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen im Ländervergleich und im Bundesgebiet 2003	160
Tabelle 6.9:	Selbstlernen im Ländervergleich und im Bundesgebiet 2003	160
Tabelle 6.10:	Weiterbildungsdichte in den alten und neuen Bundesländern 1979 bis 2003	162
Tabelle 6.11:	Eintritte in Maßnahmen der SGB III-geförderten beruflichen Weiterbildung nach Landesarbeitsamtsbezirken und Eintrittsquoten in den neuen und alten Bundesländern 1979 bis 2003	164
Tabelle 6.12:	Eintritte in SGB III-geförderte Weiterbildung nach Landesarbeitsamtsbezirken je 1.000 Arbeitslose 1991 bis 2003	165
Tabelle 6.13:	Regierungsbezirke mit stark über- bzw. unterdurchschnittlicher Beteiligung an Weiterbildung im Vergleich zum jeweiligen Landesdurchschnitt 2003	167
Tabelle 7.1:	Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen 1991 – 2003 im Bundesgebiet	170
Tabelle 7.2:	Zeitaufwand für Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen 1991 – 2003 im Bundesgebiet	171
Tabelle 7.3:	Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen 1991–2003 im Ost-West-Vergleich	172
Tabelle 7.4:	Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen im Ost-West-Vergleich 1997 bis 2003	173
Tabelle 7.5:	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Wirtschaftsbereich im Ost-West-Vergleich 1997 – 2000	174
Tabelle 7.6:	Lernförderlichkeit und Lernaktivität in den letzten drei Jahren nach Wirtschaftsbereich im Ost-West-Vergleich	174
Tabelle 7.7:	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Branchenzugehörigkeit im Bundesgebiet 1994 bis 2003	176

Tabellen	Seite
Tabelle 7.8: Zeitaufwand für die berufliche Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Branchenzugehörigkeit im Bundesgebiet 1997 bis 2003	177
Tabelle 7.9: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Betriebsgrößenklassen 1991 bis 2003	181
Tabelle 7.10: Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Betriebsgrößenklassen 1991 – 2003	182
Tabelle 7.11: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Betriebsgrößenklassen im Ost-West-Vergleich 1991 – 2003	183
Tabelle 7.12: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Betriebsgröße im Ost-West-Vergleich 1997 – 2000	184
Tabelle 7.13: Entwicklung der Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung nach Betriebsgröße im Ost-West-Vergleich jeweils im 1. Halbjahr von 1997 bis 2003	185
Tabelle 7.14: Angebot an betrieblicher Weiterbildung nach Größenklassen in Deutschland und im Ost-West-Vergleich im 1. Halbjahr 2003	186
Tabelle 8.1: Beteiligung an verschiedenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs bei Erwerbstätigen im Jahr 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich	192
Tabelle 8.2: Beteiligung an verschiedenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs bei ausgewählten Gruppen von Erwerbstätigen im Bundesgebiet 2003	193
Tabelle 8.3: Beteiligung an verschiedenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs bei Erwerbstätigen nach beruflicher Stellung im Bundesgebiet 2003	194
Tabelle 8.4: Beteiligung an informellen Lernaktivitäten nach Alter und Bildungsabschluss 2003 (Teilnahmequoten)	196
Tabelle 8.5: Beteiligung Erwerbstätiger an informeller Weiterbildung nach Geschlecht Im Ost-West-Vergleich 2003	197
Tabelle 8.6: Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung nach informellen Weiterbildungsformen und Geschlecht im Ost-West-Vergleich 2002	200
Tabelle 9.1: Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb von formalisierter Weiterbildung 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich	202

Tabellen	Seite
Tabelle 9.2: Themen des Selbstlernens 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich	203
Tabelle 9.3: Schwierigkeitsaspekte während des Selbstlernens im Jahr 2003 im Bundesgebiet	206
Tabelle 9.4: Genutzte Lernmedien von Selbstlernern 2003 im Bundesgebiet	207
Tabelle 9.5: Unterstützung durch andere Personen bei Selbstlernern 2003 im Bundesgebiet	208
Tabelle 11.1: Beteiligung an verschiedenen Lernaktivitäten im Erwachsenenalter 2003	217
Tabelle 12.1: Entwicklung der Qualifikationsanforderungen von Erwerbstätigen und Teilnahme an formal-organisierter Weiterbildung sowie an informeller beruflicher Weiterbildung im Jahr 2003	224
Tabelle 12.2: Planung von Weiterbildung nach Weiterbildungstyp für die Absolventenjahrgänge 1993 und 1997 fünf Jahre nach dem Studienabschluss	226
Tabelle 12.3: Institutionalierungsgrad von Weiterbildung im Betrieb im Bundesgebiet 2003	228
Tabelle 12.4: Institutionalierungsgrad betrieblicher Weiterbildung und Teilnahme an formal-organisierter Weiterbildung sowie an informeller beruflicher Weiterbildung im Jahr 2003	230
Tabelle 12.5: Wirtschaftliche Lage des Betriebs, Veränderungen im Arbeitsumfeld und Beteiligung an beruflicher Weiterbildung und informeller beruflicher Weiterbildung 2003	234
Tabelle 12.6: Veränderungen der beruflichen Tätigkeit und Beteiligung an beruflicher Weiterbildung bzw. informeller beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet 2003	237
Tabelle 12.7: Ablehnung von beruflicher Weiterbildung durch Erwerbstätige oder durch Vorgesetzte im Bundesgebiet 2000 und 2003	239
Tabelle 12.8: Initiatoren der Weiterbildung nach Geschlecht und Abschlussart für die Absolventenjahrgänge 1993 und 1997 fünf Jahre nach Studienabschluss	241
Tabelle 12.9: Berufliche Weiterbildung und informelles Lernen in multivariater Betrachtung	245

Tabellen	Seite
Tabelle 13.1: Transparenz des Weiterbildungsmarktes im Bundesgebiet 1991 – 2003	247
Tabelle 13.2: Transparenz des Weiterbildungsmarktes im Ost-West-Vergleich 1991 – 2003	248
Tabelle 13.3: Weiterbildungsberatung und Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken im Bundesgebiet 1994 – 2003	249
Tabelle 13.4: Weiterbildungsberatung und Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken im Ost-West-Vergleich 1994 – 2003	250
Tabelle 13.5: Wichtigkeit von Bildungstests und von Informationen über Qualitätssicherungsansätze in der Weiterbildung aus der Sicht der potenziellen Nachfrager in den Jahren 2000 und 2003	253
Tabelle 13.6: Einschätzungen zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung	255
Tabelle 14.1: Image von Weiterbildung 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich	258
Tabelle 14.2: Weiterbildungsbarrieren 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich	262
Tabelle 14.3: Lerndispositionen 2000 und 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich	266
Tabelle 14.4: Stressoren durch die Arbeit am Arbeitsplatz bei Erwerbstätigen 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich	267
Tabelle 14.5: Zustimmung zu verschiedenen Einstellungsstatements im Hinblick auf die Beteiligung an den vier verschiedenen Lernformen im Erwachsenenalter 2003 im Bundesgebiet	270
Tabelle 14.6: Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung aufgrund von Zeitmangel oder finanziellen Gründen im Ost-West-Vergleich 2000	275
Tabelle 14.7: Interesse an Formen von berufsbezogener Weiterbildung von Erwerbstätigen 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich	278
Tabelle 14.8: Interesse an berufsbezogenen Formen von Weiterbildung von Erwerbstätigen insgesamt und nach Beteiligung 2003	279

Tabellen	Seite
Tabelle 15.1: Trägerstrukturen der Weiterbildung insgesamt im Bundesgebiet	284
Tabelle 15.2: Trägerstrukturen der Weiterbildung insgesamt im Ost-West-Vergleich 1994 – 2003	285
Tabelle 15.3: Teilnahmefälle nach Trägergruppen bei der allgemeinen Weiterbildung im Bundesgebiet 1991 – 2003 im Bundesgebiet	287
Tabelle 15.4: Teilnahmefälle der allgemeinen Weiterbildung nach Trägergruppen 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich	288
Tabelle 15.5: Anteile der Trägergruppen am Unterrichtsvolumen in einzelnen Ländern in den Jahren 1979 bis 2003	294
Tabelle 15.6: Teilnahmefälle nach Trägergruppen der beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet 1991 – 2003	297
Tabelle 15.7: Weiterbildungsvolumen nach Trägergruppen der beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet 1991 – 2003	298
Tabelle 15.8: Teilnahmefälle und Volumen der beruflichen Weiterbildung nach Trägergruppen im Ost-West-Vergleich 2003	299
Tabelle 15.9: Durchführende Instanzen der Weiterbildung nach Weiterbildungstyp, Geschlecht und Abschlussart für die Absolventenjahrgänge 1993 und 1997 fünf Jahre nach dem Studienabschluss	301
Tabelle 16.1: Themenstrukturen der allgemeinen Weiterbildung im Bundesgebiet 1991 – 2003	304
Tabelle 16.2: Themenstrukturen bei der allgemeinen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2000 und 2003	305
Tabelle 16.3: Themengebiete der Kurse und Einzelveranstaltungen des Verbunds Weiterbildungsstatistik im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 2003	306
Tabelle 16.4: Themenstruktur der Kurse und Einzelveranstaltungen der Volkshochschulen 2000 und 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich	307

Tabellen	Seite
Tabelle 16.5: Themenstrukturen der aus Landesmitteln geförderten Weiterbildung in Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Sachsen-Anhalt 1979 bis	309
Tabelle 16.6: Themenstrukturen der allgemeinen Weiterbildung im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 1991 bis 2003	313
Tabelle 17.1: Themenbereiche der beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet 2003	319
Tabelle 17.2: Themenbereiche der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2003	321
Tabelle 17.3: Weiterbildungsnachfrage für die Absolventenjahrgänge 1993 und 1997 fünf Jahre nach dem Studienabschluss	324
Tabelle 17.4: Weiterbildungsveranstaltungen der Industrie- und Handelskammern 1997 und 2003	325
Tabelle 17.5: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet 1997 bis 2003	326
Tabelle 17.6: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 1997 bis 2003	327
Tabelle 17.7: Art der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2003	329
Tabelle 17.8: Teilnehmende an Weiterbildung der Industrie- und Handelskammern nach Art der Weiterbildung 2000 und 2003	330
Tabelle 17.9: Teilnehmende an Weiterbildung der Handwerkskammern 2000 und 2002	330
Tabelle 17.10: Bestandene Fortbildungsprüfungen der Handwerkskammern seit 1991	331
Tabelle 17.11: Weiterbildungsprüfungen der Industrie- und Handwerkskammern im Jahr 2003	332
Tabelle 17.12: Berufliche Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit und in der von Erwerbsarbeit freien Zeit im Ost-West-Vergleich 2003	334
Tabelle 17.13: Strukturvergleich ausgewählter Merkmale der betrieblichen und außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung von Erwerbstätigen im Bundesgebiet 2003	337

Tabellen	Seite
Tabelle 17.14: Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung nach betrieblichen bzw. nichtbetrieblichen Maßnahmen und Geschlecht im Ost-West-Vergleich 2002	339
Tabelle 18.1: Freistellungen für Weiterbildung der derzeit und früher Erwerbstätigen nach ausgewählten Teilgruppen 1991 – 2003 im Bundesgebiet	341
Tabelle 18.2: Freistellungen für Weiterbildung der derzeit und früher Erwerbstätigen nach ausgewählten Teilgruppen im Ost-West-Vergleich 1991 – 2003	343
Tabelle 18.3: Rechtliche Grundlage der Freistellungen für Weiterbildung bei zur Zeit oder früher Erwerbstätigen 1994 – 2003 im Bundesgebiet	344
Tabelle 18.4: Rechtliche Grundlage der Freistellungen für Weiterbildung der zur Zeit oder früher Erwerbstätigen im Ost-West-Vergleich 1994 – 2003	345
Tabelle 18.5: Zahl der Bildungsurlaubsveranstaltungen, Teilnahme und Inanspruchnahme durch Personen mit Bildungsurlaubsanspruch in den Bundesländern mit einer gesetzlichen Regelung 1979 bis 2003	347
Tabelle 19.1: Teilnahmebeiträge in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet 2000 und 2003	352
Tabelle 19.2: Von den Teilnehmern selbst getragene Kosten in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet 2003	354
Tabelle 19.3: Von den Teilnehmern selbst getragene Kosten in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2003	355
Tabelle 19.4: Angabe von Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung im Bundesgebiet 2000 und 2003	357
Tabelle 19.5: Angabe von Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung im Ost-West-Vergleich 2000 und 2003	358
Tabelle 20.1: Veränderung der beruflichen Situation durch berufliche Weiterbildung im Bundesgebiet 1997, 2000 und 2003	364
Tabelle 20.2: Subjektiver Ertrag der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung im Ost-West-Vergleich	373
Tabelle 20.3: Lernertrag bei verschiedenen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs	378

Tabellen		Seite
Tabelle 20.4:	Interesse und Bewertung des Lernertrags bei verschiedenen Formen des berufsbezogenen Lernens von Erwerbstätigen 2003	380
Tabelle 20.5:	Anteile von Lerntypen bei verschiedenen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs im Jahr 2003	382
Tabelle 21.1	Vorabinformation über besuchte berufliche und allgemeine Weiterbildungsmaßnahmen im Bundesgebiet 1997 bis 2003	385
Tabelle 21.2:	Aspekte der Durchführungsqualität beruflicher und allgemeiner Weiterbildung 1997 bis 2003	388
Tabelle 21.3	Einschätzungen zur Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet 1997 bis 2003	391
Tabelle 21.4:	Einschätzungen der Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 1997 bis 2003	393
Tabelle 21.5:	Allgemeine Einschätzungen zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung	395
Tabelle 21.6:	Derzeit verfolgte Ansätze der Qualitätsentwicklung	397

Abbildungsverzeichnis

Abbildungen		Seite
Abbildung 3.1:	Weiterbildungsteilnahme im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 1979 - 2003	19
Abbildung 3.2:	Teilnahmefälle nach Weiterbildungsbereichen im Ost-Westvergleich 2000 und 2003	21
Abbildung 3.3:	Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung 1979 – 2003	26
Abbildung 3.4:	Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung 1979 – 2003 im Ost-West-Vergleich	28
Abbildung 3.5:	Veranstaltungsprofil der Verbände nach Themenbereichen 2003	32
Abbildung 3.6:	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 1979 - 2003	40

Abbildungen	Seite
Abbildung 3.7: Eintritte in AFG- bzw. SGB III-geförderte Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 1979 - 2003	52
Abbildung 4.1: Hochrechnung des Weiterbildungsvolumens 1994 – 2003	57
Abbildung 4.2: Durchschnittlicher Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 1994 – 2003	59
Abbildung 5.1: Teilnehmende und Nicht-Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung nach Erwerbsstatus 2002	79
Abbildung 5.2: Teilnehmende und Nicht-Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung nach beruflicher Stellung 2002	87
Abbildung 5.3: Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen im Ost-West-Vergleich 1997, 1999, 2001 und 2003	89
Abbildung 5.4: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Altersgruppen 2000 und 2003	91
Abbildung 5.5: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Altersgruppen im Ost-West-Vergleich 2000 und 2003	96
Abbildung 5.6: Altersstruktur der Volkshochschulbesucher im Ost-West-Vergleich in den Jahren 1991 bis 2003	101
Abbildung 5.7: Teilnehmende und Nicht-Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung nach Alter 2002	102
Abbildung 5.8: Differenz der Teilnahmequoten von Männern und Frauen 1979 - 2003	120
Abbildung 5.9: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen in den alten und neuen Bundesländern Bundesländern nach Geschlecht 1991 - 2003	125
Abbildung 5.10: Frauenanteil in Volkshochschulkursen nach Programmbereichen im Ost-West-Vergleich 2003	129
Abbildung 5.11: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung insgesamt nach Haushaltskonstellation und Geschlecht im Ost-West-Vergleich 2002	131
Abbildung 5.12: Ausländeranteil in SGB III-geförderten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 1991 - 2003	138

Abbildungen	Seite
Abbildung 5.13: Einflussfaktoren auf die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung	144
Abbildung 5.14: Einflussfaktoren auf die Teilnahmequoten an allgemeiner Weiterbildung	146
Abbildung 7.1: Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Branchen im Ost-West-Vergleich 1. Halbjahr 2003	179
Abbildung 8.1: Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung 2003	191
Abbildung 8.2: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung 2002	198
Abbildung 10.1: Unterstützung von PC und Internet zur Weiterbildung nach Betriebsgröße im 1. Halbjahr 2003	214
Abbildung 10.2: Art der Unterstützung von PC und Internet zum Zweck der Weiterbildung in Deutschland und im Ost-West-Vergleich 2003	215
Abbildung 11.1: Formen lebenslangen Lernens im Erwachsenenalter 2003	219
Abbildung 11.2: Beteiligung an formaler, non-formaler und informeller Bildung in den Ländern der EU im Alter von 25 bis 64 Jahren	220
Abbildung 12.1: Angebot an betrieblicher Weiterbildung nach Branchen im Ost-West-Vergleich im 1. Halbjahr 2003	232
Abbildung 12.2: Persönlicher Weiterbildungsbeitrag nach Breite der Lernerfahrung	242
Abbildung 12.3: Lerninitiative nach Art der ausschließlichen Lernerfahrung	243
Abbildung 14.1: Image von Weiterbildung	259
Abbildung 14.2: Weiterbildungsbarrieren	263
Abbildung 14.3: Einstellung zur beruflichen Weiterbildung von Teilnehmern und Nichtteilnehmern 2002	272
Abbildung 14.4: Zehn Motive der Nichtteilnahme an Weiterbildung	273
Abbildung 14.5: Lernpräferenzen in Bezug auf Computerprogramme und Fremdsprachenkenntnisse	281

Abbildungen	Seite
Abbildung 15.1: Teilnahmefälle in Maßnahmearten des Verbundes „Weiterbildungsstatistik“ nach Themenbereichen im Ost-Westvergleich 2003	290
Abbildung 15.2: Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnahmefälle nach Trägergruppen in Rheinland-Pfalz	296
Abbildung 17.1: Teilnahme an Lehrveranstaltungen nach Fachgebieten	322
Abbildung 20.1: Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2003	367
Abbildung 20.2: Weiterbildungsziele - Bedeutung der unterschiedlichen Aspekte	369
Abbildung 20.3: Einschätzung der unterschiedlichen Aspekte des Weiterbildungsnutzen	370
Abbildung 20.4: Einschätzung des Weiterbildungsnutzens insgesamt	372
Abbildung 20.5: Nutzen von Weiterbildung aus Sicht der Nichtteilnehmer	374
Abbildung 20.6: Notwendigkeit und Nützlichkeit aus Sicht der Nichtteilnehmer	375
Abbildung 21.1: Strukturelemente des Lernens in einer prozessorientierten Betrachtung	384
Abbildung 21.2: Aspekte der Durchführungsqualität beruflicher und allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet 2003	390
Abbildung 21.3: Einschätzungen zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung	396
Abbildung 22.1: Beteiligung an allen Formen des Lernens in den Ländern der EU	401
Abbildung 22.2: Teilnahme an allen Formen des Lernens nach Alter in ausgewählten Ländern der EU	402
Abbildung 22.3: Teilnahme an nicht-formalen Lernaktivitäten nach Bildungsniveau in ausgewählten Ländern der EU	403
Abbildung 22.4: Teilnahme an informellen Lernaktivitäten nach Bildungsniveau in ausgewählten Ländern der EU	403
Abbildung 22.5: Mittlerer Umfang der Teilnahme an non-formalen Bildungsaktivitäten nach Erwerbsstatus in ausgewählten Ländern der EU	404

A AUSGANGSLAGE DER WEITERBILDUNGSSTATISTIK UND KONZEPTION DES BERICHTSSYSTEMS WEITERBILDUNG

1 Ausgangslage und Perspektiven der Weiterbildungs- statistik

1.1 Ausgangslage der Weiterbildungsstatistik

Über Möglichkeiten zur Verbesserung der Weiterbildungsstatistik wird seit längerem diskutiert. In letzter Zeit sind verstärkte Anstrengungen in diese Richtung unternommen worden.

An erster Stelle sind hier die Arbeiten zu Konzeption und Aufbau einer nationalen Bildungsberichterstattung zu nennen. Diese haben deutlich gezeigt, dass die Weiterbildungsstatistik mehr und mehr in die Gesamtzusammenhänge der Bildungsstatistik eingebettet werden muss. Die Funktionsfähigkeit des Bildungssystems lässt sich letztlich nur verbessern, wenn steuerungsrelevante Informationen zur Verfügung stehen, die von der Politik und den übrigen Beteiligten genutzt werden können. Dabei geht es um Optimierungen in dreierlei Hinsicht:

- Die Menschen sollen in die Lage versetzt werden, ihr Leben zu gestalten und zu entfalten;
- sie sollen über Humanressourcen verfügen, die im Beschäftigungssystem nachgefragt werden und somit den persönlichen Lebensunterhalt und gleichermaßen die ökonomische Basis der Gesellschaft sichern;
- sie sollen die Voraussetzungen besitzen, die zu einer gesellschaftlichen Teilhabe befähigen und damit den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken.

Vor diesem Hintergrund hat das BMBF die Initiative zu einer international anschlussfähigen Bildungsberichterstattung ergriffen. In einer vorbereitenden Konzeptstudie wurden von einem Expertenteam unter Leitung von Martin Baethge erste Grundlagen dafür erarbeitet (vgl. Baethge / BMBF 2004).

Bund und Länder haben sich im Frühjahr 2004 auf eine unabhängige nationale Bildungsberichterstattung verständigt und ein Konsortium unter Federführung des DIPF mit der Erstellung des ersten Nationalen Bildungsberichtes beauftragt. Neben der Indikatorenentwicklung geht es dabei vor allem darum, Informationen aus verschiedenen Datenquellen zusammenzutragen und zu integrieren, um so eine Gesamtschau aller Bildungsaktivitäten zu ermöglichen, unabhängig davon, ob sie in der Zuständigkeit des Bundes oder der Länder liegen. Besonderer Wert wird zudem darauf gelegt, dass im Zeichen des lebenslangen Lernens auch die non-formalen und die informellen Bildungsanstrengungen einbezogen werden.

Die ersten Versuche dieses Konsortiums, für den Weiterbildungsbereich aussagekräftige Indikatoren zu bilden, haben die Probleme der Datenlage im Weiterbildungsbereich verdeutlicht. Trotz vielfältiger Bestrebungen, den im Vergleich mit der schulischen Bildung und beruflichen Erstausbildung wenig geregelten Bereich der Weiterbildung statistisch abzubilden, ist die Datenlage für diesen Bereich nach wie vor problembehaftet (vgl. hierzu näher Arnold/Schiersmann 2004, Bellmann 2004, Kuwan 2004). Unterschiedliche gesetzliche Zuständigkeiten und Regelungen und die Pluralität der Träger finden ihre Entsprechung in einer lückenhaften angebotsbezogenen Weiterbildungsstatistik. Sie setzt sich aus einer Vielzahl unterschiedlicher Datenquellen zusammen, die in der Regel Teilaspekte der Weiterbildung beleuchten. Einen Einblick von Seiten der Anbieter bieten mehrheitlich die einzelnen amtlichen Statistiken und verschiedene Trägerstatistiken, während die individuelle Nachfrage nach Weiterbildung oder das Angebot und die Nutzung betrieblicher Weiterbildung aus Unternehmenssicht in der Regel von Forschungsinstituten erhoben werden.

Im Folgenden werden die vorliegenden Informationsquellen zur Weiterbildung näher beschrieben. Anschließend erfolgt eine Darstellung von sich abzeichnenden Entwicklungstrends bei der empirischen Durchdringung des Themenfelds „Weiterbildung / Lebenslanges Lernen“.

1.2 Informationsquellen zur Weiterbildung

Die folgende Übersicht ist eine Zusammenstellung der regelmäßig zur Weiterbildung erhobenen Daten und soll dazu beitragen, die Auswahl und den Zugang zu ihnen zu erleichtern. Sie veranschaulicht die verschiedenartigen „Puzzleteile“ der bundesweiten Weiterbildungsstatistik, die sich kaum zu einem aussagefähigen Gesamtbild des Weiterbildungsgeschehens zusammenfügen lassen. Den bundesweit umfassendsten Überblick liefert nach wie vor das Berichtssystem Weiterbildung, das seit 1988 zusätzlich zu den Ergebnissen der Repräsentativbefragung zum Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung eine Zusammenstellung der verschiedenen Datenquellen in seinem integrierten Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland vornimmt.

Übersicht 1: Regelmäßig erhobene Daten zur Weiterbildung in Deutschland

Name der Erhebung	Auftraggeber/ durchführende Institution	Art der Erhebung	Erhebungsmerkmale	Quellen
Amtliche Statistiken				
Mikrozensus	Durchführung: Statistisches Bundesamt/ Statistische Landesämter	Haushaltsstichprobe über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt, Fragen zur Weiterbildung mit einem Auswahlsatz von 0,5 % der Bevölkerung Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung • Lehrveranstaltungen • informelle Lernaktivitäten • überwiegender Zweck • Dauer • soziodemografische Informationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2 • Statistisches Bundesamt. Bildung im Zahlenspiegel • Statistisches Bundesamt, Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2004, Wiesbaden 2004
Continuing Vocational Training Survey (CVTS)	Europäische Kommission/ Eurostat Durchführung für Deutschland: Statistisches Bundesamt/ Statistische Landesämter, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	Unternehmensbefragung auf europäischer Ebene (geschichtete Zufallsstichprobe bei Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten) Periodizität: zukünftig alle 5 Jahre, bisher 1994, 1999, nächste Erhebung 2006	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungsangebote von Unternehmen • Teilnahmequoten • Teilnahmestunden • soziodemografische Informationen • Kosten 	<p>jüngste Veröffentlichungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Statistisches Bundesamt, Zweite Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS 2) 2002 • Egner, Ute, Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS 2). Projektbericht, hrsg. vom Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2002 • Grünewald, Uwe/ Moraal, Dick/Schönfeld, Gudrun, Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2003 • EU-Verordnung zur CVTS Nr. 1552/2005. In: EU-Amtsblatt vom 30.09.2005
Statistik der allgemeinbildenden Schulen (Abendschulen)	Durchführung: Statistisches Bundesamt/ Statistische Landesämter (koordinierte Länderstatistik)	Vollerhebung der Abendschulen Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende (SchülerInnen) • Unterrichtsstunden • Klassen • soziodemografische Informationen 	Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 1 Allgemeinbildende Schulen
Statistik der beruflichen Schulen (Fachschulen)	Durchführung: Statistisches Bundesamt/ Statistische Landesämter (koordinierte Länderstatistik)	Vollerhebung der Fachschulen Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende (SchülerInnen) • Abschlussprüfungen • soziodemografische Informationen 	Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 Berufliche Schulen
Statistik der beruflichen Bildung	Durchführung: Statistisches Bundesamt/ Statistische Landesämter	Vollerhebung der für die Abnahme von Fortbildungs- bzw. Meisterprüfungen zuständigen Stellen Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfungsteilnehmende • bestandene Prüfungen • Art des Abschlusses • soziodemografische Informationen 	Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Berufliche Bildung
SGBIII Statistik	Bundesagentur für Arbeit	Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Eintritte, Bestand, Austritte von Teilnehmenden • einzelne soziodemografische Informationen 	Bundesagentur für Arbeit, Förderung der beruflichen Weiterbildung. In: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit

Name der Erhebung	Auftraggeber/ durchführende Institution	Art der Erhebung	Erhebungsmerkmale	Quellen
			<ul style="list-style-type: none"> • Ausgaben 	
Gasthörer- statistik	Durchführung: Statis- tisches Bundesamt/ Statistische Landes- ämter	Vollerhebung der Hochschulen Periodizität jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • GasthörerInnen • soziodemografische Informationen 	Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.6 Gast- hörer an Hochschulen
Trägerstatistiken				
Verbund Weiterbildungs- statistik	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung	Gemeinsame Leistungsstatistik der Verbände <ul style="list-style-type: none"> • AdB • BAK AL • DEAE • KBE • DVV Periodizität jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmefälle • Veranstaltungsart • Unterrichtsstunden • Programmbereiche • institutionelle Merkmale • Personal • Finanzierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Deutsches Institut für Erwach- senenbildung • www.die-bonn.de
Volkshochschul- -Statistik	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung	Leistungsstatistik aller deutschen Volkshochschulen Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmefälle • Veranstaltungsart • Unterrichtsstunden • Programmbereiche • soziodemografische Informationen • institutionelle Merkmale • Personal • Finanzierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Deutsches Institut für Erwach- senenbildung, Volkshochschul- Statistik • www.die-bonn.de
Statistik der Evangelischen Erwachsenen- bildung	Deutsche Evangeli- sche Arbeitsgemein- schaft für Erwachse- nenbildung	Leistungsstatistik Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmefälle • Veranstaltungen • Unterrichtsstunden • Themenbereiche 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbund Weiterbildungsstatistik
Statistik der Katholischen Erwachsenen- bildung	Katholische Bundes- arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbil- dung	Leistungsstatistik Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmefälle • Veranstaltungen • Unterrichtsstunden • Themenbereiche 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbund Weiterbildungsstatistik
Statistik der Industrie- und Handels- kammern	Deutscher Industrie- und Handelskammer- tag	Leistungsstatistik Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmefälle • Veranstaltungen • Unterrichtsstunden • Fachrichtungen • Teilnehmende an Fort- bildungs-/ Meisterprüfun- gen • bestandene Prüfungen • soziodemografische Informationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel • www.diht.de
Statistik der Handwerks- kammern	Zentralverband des Deutschen Hand- werks	Leistungsstatistik Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmefälle • Veranstaltungen • Unterrichtsstunden • Fachrichtungen • Teilnehmende an Fort- bildungs-/ Meisterprüfun- gen • bestandene Prüfungen • soziodemografische Informationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel • www.zdh.de

Name der Erhebung	Auftraggeber/ durchführende Institution	Art der Erhebung	Erhebungsmerkmale	Quellen
Statistik der Landwirtschaftskammer	Landwirtschaftskammern	Leistungsstatistik Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende an Fortbildungs-/ Meisterprüfungen • bestandene Prüfungen • soziodemografische Informationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel
Statistik des Berufsbildungswerks (bfw) des DGB	Berufsbildungswerk (bfw)	Leistungsstatistik Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmefälle • Veranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> • bfw Geschäftsbericht. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik
Fernunterrichtsstatistik	Bundesministerium für Bildung und Forschung Durchführung: Statistisches Bundesamt	Befragung der privaten Fernunterrichtsanbietern Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmefälle • Teilnehmende an Lehrgängen, die auf öffentlich-rechtliche oder staatliche Prüfungen vorbereiten • Themenbereiche • soziodemografische Informationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel • BMBF: Berufsbildungsbericht • www.forum-distance-learning.de
Erhebungen durch Institute				
Personenbefragungen				
Berichtssystem Weiterbildung	Bundesministerium für Bildung und Forschung Durchführung: Infratest Sozialforschung in Kooperation mit dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturfor- schung und Helmut Kuwan, Sozialwis- senschaftliche Forschung und Beratung, München	Repräsentativ- erhebung der Bevölkerung im Alter von 19 bis 64 Jahren (geschich- tete Zufallsstich- probe) Periodizität: alle 3 Jahre (seit 1979) seit 1988 incl. anderer weiterbil- dungsstatistischer Daten als integ- rierter Bericht	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmequoten • Teilnahmefälle • Weiterbildungsvolumen • soziodemografische Informationen • beschäftigungsbezogene Informationen • Veranstaltungs- strukturen • Trägerstrukturen • motivationale Faktoren • Strukturen informellen und selbstgesteuerten Lernens • Kosten und Finanzierung • regionale Merkmale 	jüngste Veröffentlichungen: <ul style="list-style-type: none"> • Kuwan, Helmut / Thebis, Frauke / Gnahs, Dieter/ Sandau, Elke / Seidel, Sabine, Berichtssystem Weiterbildung VIII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2003 • Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Berichtssystem Weiterbildung 2003. Ergebnisse der Repräsen- tativbefragung zur Weiterbil- dungssituation in Deutsch- land, von Kuwan, Helmut/ Thebis, Frauke, Bonn 2004
BiBB/IAB Erhebungen Seit 2005 BiBB/BAuA- Erhebung	Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)/ Institut für Arbeits- markt und Berufsfor- schung (IAB) Seit 2005 zwei getrennte Erhebungen: Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)/ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin	Repräsentativerhebung bei Erwerbs- tätigen ab 15 Jahren mit einer regelmäßigen, bezahlten Beschäf- tigung von mindestens 10 Stunden pro Woche zur Erwerbstätigkeit und Bildungs- biographie Periodizität: unre- gelmäßig 1979, 1985/86, 1991/92, 1998/99, 2005/06	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmequoten • Lernort • Lehrgänge und andere Lernformen • soziodemografische Informationen • Weiterbildungsbedarf 	jüngste Veröffentlichungen: <ul style="list-style-type: none"> • Ulrich, Joachim Gerd, Weiter- bildungsbedarf und Weiterbil- dungsaktivitäten der Erwerbstätigen in Deutsch- land. Ergebnisse aus der BiBB/IAB-Erhebung 1998/99. In: BWP 3/2000, S. 23-29 • Dostal u.a., Wandel der Erwerbsarbeit: Qualifikations- verwertung in sich verändern- den Arbeitsstrukturen, BeitrAB 246, Nürnberg 2001

Name der Erhebung	Auftraggeber/durchführende Institution	Art der Erhebung	Erhebungsmerkmale	Quellen
	(BAuA)			
Sozio-ökonomisches Panel (SOEP)	Bundesministerium für Bildung und Forschung/ Deutsche Forschungsgemeinschaft Durchführung: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Infratest Sozialforschung	Haushaltsstichprobe der Wohnbevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren mit thematischen Schwerpunkten Periodizität: jährlich, berufliche Weiterbildung unregelmäßig 1989, 1993, 2000, 2004	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmequoten • soziodemografische Informationen • Dauer der Maßnahme • Unterrichtsstunden • Veranstaltungsart • motivationale Faktoren 	jüngste Veröffentlichung: <ul style="list-style-type: none"> • Wilkens, Ingrid/Leber, Ute, Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf der Basis des Sozio-Ökonomischen Panels. In: MittAB (3) 2003, S. 329-337 • Büchel, Felix/Pannenberg, Markus, Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 37 2004 (2) S. 73-126
Betriebsbefragungen				
IAB-Betriebspanel	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)	Unternehmensbefragung (geschichtete Zufallsstichprobe bei Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) Periodizität: jährlich, betriebliche Weiterbildung seit 1997 alle 2 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> • Angebot an betrieblicher Weiterbildung • Teilnahmequoten • Themenbereiche • soziodemografische Informationen • informelle Weiterbildung • Finanzierung 	jüngste Veröffentlichungen: <ul style="list-style-type: none"> • Bellmann, Lutz/Leber, Ute, Formelle und informelle betriebliche Weiterbildung. In: Arbeit und Beruf 11/2001, S. 329-331 • Bellmann, Lutz/Leber, Ute, Weiterbildung in KMU, Veröffentlichung in Vorbereitung (Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses des Verein Socialpolitik) • Bellmann, Lutz/Leber, Ute, Betriebliche Weiterbildung im regionalen Kontext, Veröffentlichung in Vorbereitung (Bellmann/ Sadowski (Hrsg.) Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten)
IW-Erhebung Betriebliche Weiterbildung	Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) in Zusammenarbeit mit dem Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung	Unternehmensbefragung Periodizität: alle 3 Jahre (seit 1992)	<ul style="list-style-type: none"> • Angebot an betrieblicher Weiterbildung • Teilnahmefälle • Themenbereiche • Lehrgänge und andere Lernformen • soziodemografische Informationen • zeitliche Organisation • Kosten 	jüngste Veröffentlichungen: <p>Weiß, Reinhold, Wettbewerbsfaktor Weiterbildung. Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik. Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln 2000</p> <p>Weiß, Reinhold, Betriebliche Weiterbildung als Investition in das Humankapital. In: GdWZ 2/2000, S. 68-72</p> <p>Weiß, Reinhold, Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse einer IW-Erhebung. In IW Trends 1/2003, S. 1-17</p>

1.3 Entwicklungstrends

Wesentliche Impulse zur Verbesserung der Datenlage im Weiterbildungsbereich sind von den im Rahmen der nationalen Bildungsberichterstattung entwickelten Anregungen zu erwarten. Darüber hinaus werden als Möglichkeit zur Überwindung von Datenengpässen auf Initiative des BMBF konzeptionelle Überlegungen für ein nationales Bildungs-Panel angestellt. Dieses Panel könnte die Erhebung von Hintergrundvariablen mit regelmäßigen Kompetenzmessungen aller Altersgruppen kombinieren. Damit würden neue Möglichkeiten geschaffen, Übergänge, Verläufe, die Dauer von Bildungsprozessen und die Entwicklung der Kompetenzniveaus zu beobachten und zu analysieren.

Überlegungen zur Verbesserung der Datenbasis finden sich darüber hinaus auch in anderen Kontexten. Die nationalen Planungen finden zum Teil ihre Entsprechung auf der internationalen Bühne. So verfolgt die OECD mit dem „Programme for the International Assessment of Adult Competencies“ (PIAAC) einen Ansatz, der ähnlich wie bei PISA einen internationalen Vergleich von Kompetenzniveaus ermöglichen soll. Damit werden die seit den frühen neunziger Jahren begonnenen Anstrengungen mit dem „International Adult Literacy Survey“ (IALS) und dem „Adult Literacy and Lifeskills Survey“ (ALL) weitergeführt und auf eine breitere Basis gestellt. Die Umsetzung dieser Kompetenzmessung bei Erwachsenen steht allerdings noch vor etlichen Problemen wie zum Beispiel: Welche Kompetenzdomänen sind relevant und aussagekräftig? Wie wird der Zugang zu den zu befragenden und zu testenden Erwachsenen ermöglicht? Welche Hintergrund- und Kontextvariablen lassen sich einbeziehen? Die erste PIAAC-Erhebung ist für das Jahr 2009 geplant.

Auch auf der europäischen Ebene werden die weiterbildungsstatistischen Anstrengungen weiter intensiviert. So wird die CVTS3-Erhebung („Continuing Vocational Training Survey“) 2006 zum dritten Mal ins Feld gehen und europaweit vergleichbare Daten zur Situation der betrieblichen Weiterbildung liefern. Ebenfalls 2006 wird erstmals auf freiwilliger Basis ein „Adult Education Survey“ (AES) durchgeführt werden. Die Europäische Kommission plant eine verbindliche Einführung ab 2011 mit einem Fünfjahresturnus der Erhebung.

In Ländern mit einem nationalen Berichtssystem zur Weiterbildung stellt sich die Frage der Abstimmung und Kontinuität mit den bisherigen Weiterbildungsdaten. Zur Untersuchung dieser Fragestellungen bezogen auf die deutsche Situation hat das BMBF eine Konzeptstudie in Auftrag gegeben, in der Vorschläge zur Klärung von inhaltlichen und methodischen Fragen beim Übergang vom BSW zum AES erarbeitet werden sollen.

Die angeführten internationalen Beispiele zeigen sehr eindringlich, dass der schon in früheren Ausgaben des „Integrierten Gesamtberichts“ benannte Trend der europäischen oder sogar weltweiten Anpassung und Vereinheitlichung der Erhebungssysteme fortsetzt. Die Weiterentwicklung nationaler Statistik-Systeme bedarf mehr und mehr der internationalen Rückkopplung.

Während die Versuche zur empirischen Durchdringung des Weiterbildungsgeschehens voranschreiten, zeichnen sich auch Entwicklungen ab, die eher in Richtung auf eine Verstärkung der Intransparenz in diesem Bildungsbereich wirken. Hier sind mehrere Trends zu nennen:

- ein Wandel von der Angebots- zur Nachfrageorientierung,
- eine stärkere Verschränkung von organisierter und informeller Weiterbildung und
- die zunehmende Individualisierung der Weiterbildungsplanung.

Alles in allem dürften sich jedoch die Tendenzen zu einer Verbesserung der Datenlage im Weiterbildungsbereich weiter fortsetzen.

2 Ziele und Konzeption des Berichtssystems Weiterbildung IX

2.1 Grundkonzeption des Berichtssystems Weiterbildung: Zwischen Kontinuität und Innovation

Das Berichtssystem Weiterbildung (im Folgenden kurz „BSW“), das TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in Kooperation mit dem IES Hannover, Dr. Dieter Gnahn (in beratender Funktion) und Helmut Kuwan, Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München durchführt, ist ein Instrument zur kontinuierlichen Beobachtung des Weiterbildungsgeschehens in Deutschland. Seit 1979 stützt sich das BSW auf repräsentative mündliche Bevölkerungsbefragungen, die Informationen über Umfang und Richtung der Weiterbildungsnachfrage liefern. Durch den Dreijahresturnus der bislang neun Erhebungen von 1979 bis 2003 ist es möglich, die Weiterbildungsbeteiligung im Zeitvergleich zu betrachten. Die Fragestellungen gehen dabei von der Nachfrageseite aus, also von der Perspektive der Teilnehmer bzw. der (potenziellen) Adressaten von Weiterbildung.

Wie bei allen replikativen Surveys besteht bei der Entwicklung eines für kontinuierliche Beobachtungen geeigneten Erhebungsinstruments ein Spannungsverhältnis zwischen dem Ziel einer möglichst identischen Replikation von Fragen und dem Ziel einer verbesserten Anpassung an neue Gegebenheiten. Einerseits gilt: Die Messung von Veränderungen muss im Wesentlichen mit unveränderten Erhebungsmethoden erfolgen. Andererseits gilt es jedoch auch, Innovationen und sich abzeichnende Veränderungen möglichst frühzeitig in den Blick zu bekommen. Die Untersuchungsanlage muss deshalb, ohne die Aufgabe der Trendanalyse zu gefährden, für inhaltliche, methodische und technische Verbesserungen offen bleiben.

Die entscheidende Voraussetzung einer Replikation im Rahmen von kontinuierlichen Beobachtungen ist dabei nicht unbedingt eine strikte, formale Identität von Randbedingungen, sondern die erwartbare Neutralität von Änderungen im Hinblick auf empirische Ergebnisse. Eventuelle Weiterentwicklungen des Erhebungsinstruments oder der Untersuchungskonzeption, die in einem dynamischen Bildungsbereich wie dem Weiterbildungssektor unabdingbar sind, müssen nach Möglichkeit so vorgenommen werden, dass die Vergleichbarkeit von Kernergebnissen gewahrt bleibt.

Das Erhebungskonzept muss also Kontinuität und methodische Innovation verbinden. Ein zentrales Element zur konzeptionellen Lösung dieser Aufgabe ist eine Zweiteilung des Fragenprogramms, wie sie im BSW seit 1982 praktiziert wird:

- Festlegung eines *Kernbereichs* von im Wesentlichen gleich bleibenden Fragen, mit denen relevante Veränderungen abgebildet werden können,
- Erhebung ergänzender Informationen in kurzfristig festzulegenden *Zusatzmodulen* zu aktuellen Fragestellungen.

Darüber hinaus sind auch inhaltliche Neuentwicklungen erforderlich. Seit 1979 wurde das BSW-Konzept in Abstimmung mit dem Auftraggeber und dem wissenschaftlichen Projektbeirat (vgl. Anhang 2) kontinuierlich weiterentwickelt, und die Informationsbasis des

Berichtssystems ausgeweitet. Seit Beginn der Trendanalyse sind insbesondere folgende Veränderungen bedeutsam:

Im Jahre 1988 bildete die Repräsentativerhebung zum ersten Mal die Mehrfachteilnahme (Teilnahmefälle) und den Zeitaufwand für Weiterbildung ab. Zusätzlich enthielt der Bericht über die Ergebnisse der Befragung hinaus erstmals auch Informationen über Träger- bzw. Landesstatistiken sowie von Einzeluntersuchungen. Damit lag ein integrierter Gesamtbericht unter Berücksichtigung von Informationen aus verschiedenen Quellen vor, mit dem das frühere „Berichtssystem Weiterbildungsverhalten“ zu einem Berichtsrahmen für alle wesentlichen Weiterbildungsstatistiken, zum „Berichtssystem Weiterbildung“, ausgebaut wurde, das seitdem neben der Nachfrageseite auch Aspekte der Angebotsseite beschreibt.

Besonderheiten und Veränderungen in den BSW-Erhebungen seit 1991 sind in Übersicht 2 dargestellt. Insbesondere dem BSW im Erhebungsjahr 1991 kam ein Sonderstatus zu. Neben der Fortsetzung der Trendanalysen markierte es den Beginn der Berichterstattung über das erweiterte Bundesgebiet. Dazu musste ein kategoriales Erfassungssystem entwickelt werden, das die Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern berücksichtigte, Weiterbildungsmaßnahmen nach bundesdeutschem und nach DDR-Recht abbildete und zugleich eine möglichst weitgehende Kompatibilität mit den früheren Erhebungen gewährleistete. Im Umbruchjahr 1991 musste deshalb an einigen Stellen mit unterschiedlichen Fragen in den alten und neuen Bundesländern gearbeitet werden.

Seit 1994 entfällt diese Komplikation. Das verwendete Fragenprogramm ist seitdem in den alten und neuen Bundesländern identisch. Das BSW 1994 ermöglichte eine erste Trendanalyse des Weiterbildungsverhaltens im erweiterten Bundesgebiet und enthielt darüber hinaus zwei neue Elemente. Zum einen bildete die informelle berufliche Weiterbildung einen neuen Themenschwerpunkt, zum anderen erfolgte erstmals eine regionalisierte Berichterstattung für insgesamt sechs Bundesländer.

Übersicht 2: Themenschwerpunkte und methodische Veränderungen in den BSW-Erhebungen seit 1991

Bezugsjahr	Themenschwerpunkt	Besonderheiten
1991	Weiterbildungseinstellungen im Ost-West-Vergleich	Weiterbildungsmaßnahmen nach bundesdeutschem und nach DDR-Recht bestanden nebeneinander; deshalb waren z.T. unterschiedliche Fragen erforderlich
1994	Informelle berufliche Weiterbildung	Seit 1994 identisches Fragenprogramm in den alten und neuen Bundesländern; Beginn der Länderstudien
1997	Weiterbildungsqualität	Einbeziehung von Ausländern; erstmals computerunterstützte mündliche (CAPI) Interviews
2000	Selbstlernen	
2003	Informelles berufliches Lernen, arbeitsintegriertes Lernen, betriebliches Lernumfeld	Erstmals Fragen zum Migrationshintergrund

Im BSW 1997 wurden weiterhin die informelle berufliche Weiterbildung einbezogen und die Regionalisierung auf Länderebene für insgesamt drei Bundesländer fortgeführt. Darüber hinaus war erstmals der in Deutschland lebende ausländische Teil der Bevölkerung¹ in der Zielgruppe enthalten. Eine weitere Neuerung stellte die Erhebungsmethode in Form von computerunterstützten mündlichen (CAPI-)Interviews dar. Den Themenschwerpunkt bildete die „Weiterbildungsqualität“.

Im BSW 2000 wurden erneut Länderstudien für insgesamt drei Bundesländer durchgeführt. Vorrangige Neuerung war ein Themenschwerpunkt zum „Selbstlernen“ (vgl. Seidel/Kuwan 2001).

Auch im BSW 2003 fanden wiederum Länderstudien in drei Bundesländern (Baden-Württemberg, Sachsen und Schleswig-Holstein) statt, und zum ersten Mal wurden Fragen zum Migrationshintergrund gestellt. Die zentralen neuen Themenschwerpunkte im Fragenprogramm betreffen die Bereiche „informelles berufliches Lernen“ mit dem Schwerpunkt „arbeitsintegriertes Lernen“ und das betriebliche Lernumfeld. Dazu wurden die bisherigen Fragen und Antwortkategorien zu diesen beiden Themen erweitert und optimiert. Die Fragen zum betrieblichen Lernumfeld beziehen sich vor allem auf vier inhaltliche Aspekte:

- Subjektive Einschätzungen zu Qualifikationsanforderungen,
- Institutionalisierungsgrad betrieblicher Weiterbildung,
- betriebliche Rahmenbedingungen und arbeitsplatzbezogene Veränderungen,
- Ablehnung einer Weiterbildungsteilnahme durch Erwerbstätige oder Vorgesetzte.

Die o.g. Elemente stellen lediglich Ausschnitte der Dimensionen dar, die in der Diskussion zum betrieblichen Lernumfeld eine Rolle spielen. Trotz dieser Einschränkung bedeutet die empirische Erfassung dieser Elemente einen Fortschritt.

Insgesamt liefert die Repräsentativerhebung zum BSW 2003 im Wesentlichen Informationen zu den folgenden neun thematischen Schwerpunkten:

- Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung,
- informelles berufliches Lernen,
- Selbstlernen,
- betriebliches Lernumfeld,
- Weiterbildungseinstellungen und –barrieren,
- Weiterbildungsqualität,
- Nutzenaspekte von Weiterbildung,
- Weiterbildungsstrukturen (Träger, Themen usw.) und
- Weiterbildungsvolumen.

¹ Bei der gegebenen Stichprobengröße von 7.000 Befragten ist die Zahl der befragten Ausländer für nach Nationalitäten differenzierende Analysen zu gering. Ein globaler Vergleich der Weiterbildungsbeteiligung von Deutschen und Ausländern kann jedoch vorgenommen werden, auch wenn nur Ausländer befragt werden können, deren Deutschkenntnisse für ein mündliches Interview ausreichen.

Die zentralen Elemente der Erhebungskonzeption bleiben auch im BSW IX gewahrt. Konkret bedeutet dies u. a.:

- Die Auswahl der Befragungspersonen erfolgt wie bisher durch eine geschichtete, mehrstufige Zufallsauswahl.
- Die Interviews werden auch weiterhin persönlich-mündlich durchgeführt.
- Die Fragen zur Erhebung der Beteiligung an formal-organisierter allgemeiner und beruflicher Weiterbildung bleiben unverändert.

2.2 Begriffliche Abgrenzung und empirische Erfassung von Weiterbildung

Zur Beteiligung an Weiterbildung existiert eine Vielzahl von Statistiken und Datenquellen mit teilweise unterschiedlichen begrifflichen Abgrenzungen. Entsprechend schwierig ist die *begriffliche Abgrenzung* von Weiterbildung. Strittig ist insbesondere, inwieweit neben der „klassischen“ Weiterbildung in Form von Lehrgängen oder Kursen auch weniger formalisierte Arten des Kenntniserwerbs als Weiterbildung anzusehen sind. Dies betrifft zum Beispiel betriebliche Maßnahmen der Lernförderung am Arbeitsplatz, Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren, selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien, das Lesen von Fachbüchern oder Fachzeitschriften sowie Qualitäts- oder Werkstattzirkel und andere Beteiligungsgruppen.

Welche begriffliche Abgrenzung sinnvoll ist, hängt wesentlich von der zu untersuchenden Fragestellung ab. Entsprechend heterogen sind die in verschiedenen Kontexten verwendeten Definitionen.

Da sich die begriffliche Abgrenzung von Weiterbildung auf die Ergebnisse der empirisch ermittelten Weiterbildungsbeteiligung auswirkt, müssen Daten zum Weiterbildungsverhalten vor dem Hintergrund der verwendeten begrifflichen Abgrenzungen gesehen werden. Der im Kernbereich des BSW zugrunde gelegte Weiterbildungsbegriff orientiert sich an der relativ weit gefassten Definition des Deutschen Bildungsrates. Danach wird Weiterbildung definiert als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Ausbildungsphase ... Das Ende der ersten Bildungsphase und damit der Beginn möglicher Weiterbildung ist in der Regel durch den Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit gekennzeichnet ... Das kurzfristige Anlernen oder Einarbeiten am Arbeitsplatz gehört nicht in den Rahmen der Weiterbildung.“ (Deutscher Bildungsrat 1970, S. 197)

Die BSW-Erhebungen beziehen die berufliche, die allgemeine und politische Weiterbildung ein. Neben der Erfassung der formal-organisierten Weiterbildung in diesen Sektoren enthält das BSW zwei Kapitel zu den „weicheeren“ Arten des Kenntniserwerbs, die sich auf das informelle berufliche Lernen und das Selbstlernen beziehen. Zusätzlich wird der Einfluss arbeitsplatzbezogener und betrieblicher Rahmenbedingungen auf formale Weiterbildung und informelles berufliches Lernen betrachtet.

In quantitativen Analysen zur Weiterbildungsbeteiligung lassen sich vor allem drei *Indikatoren* unterscheiden:

- die *Reichweite* von Weiterbildung (Teilnehmerzahlen bzw. Teilnahmequoten),

- *Teilnahmefälle* (Belegungen) sowie
- *der Zeitaufwand* für Weiterbildung.

Aus der Angebotsperspektive, z.B. auf der Basis von Anbieterstatistiken, lässt sich die Frage, wie viele Personen an Weiterbildung teilnehmen, nicht beantworten. Dies liegt daran, dass Statistiken der Weiterbildungsanbieter fast immer auf Teilnahmefällen (Belegungen) basieren. Dabei wird für jede Maßnahme die Teilnehmerzahl erfasst. Werden die Daten mehrerer Maßnahmen zusammenfassend ausgewiesen, so wird jeder Mehrfachteilnehmer entsprechend der Zahl seiner Teilnahmefälle gezählt. Diese Zahl liegt in der Regel höher als die Anzahl der an Weiterbildung teilnehmenden Personen.

Im Unterschied dazu können repräsentative Bevölkerungsbefragungen die Reichweite von Weiterbildung von der Nachfrageseite her ohne Mehrfachzählungen abbilden. Da jeder Teilnehmer, auch wenn er sich an mehreren Maßnahmen beteiligte, nur einmal erfasst wird, ermöglichen sie Aussagen darüber, wie viele Personen sich insgesamt und in bestimmten Bereichen an Weiterbildung beteiligt haben und welche Teilgruppen dies seltener tun.

Die Maßzahlen „Reichweite“ (Teilnahmequote) und „Teilnahmefälle“ (Belegungen) geben allerdings nur Ausschnitte des Weiterbildungsgeschehens wieder. Um ein möglichst vollständiges und konsistentes Gesamtbild der Weiterbildungslandschaft zu erhalten, müssen diejenigen Komponenten definiert und statistisch erfasst werden, die erforderlich sind, um das gesamtgesellschaftliche „Weiterbildungsvolumen“ und dessen Struktur nach Trägern, Bereichen und Veranstaltungsformen sowie seine Verteilung auf verschiedene Bevölkerungsgruppen darzustellen.

Da sich die genannten Indikatoren nicht zwangsläufig parallel entwickeln müssen, ist es erforderlich, Informationen zu verschiedenen Aspekten der Weiterbildungsentwicklung zu ermitteln. Im BSW werden deshalb seit 1988 Informationen zu allen drei Indikatoren erhoben, um eine differenzierte Analyse zu ermöglichen.

Neben der begrifflichen Abgrenzung wirkt sich auch die *empirische Erfassung der Weiterbildungsbeteiligung* auf die Ergebnisse aus. Die Quoten der Weiterbildungsteilnahme variieren je nachdem, welches Frageninstrument verwendet wird. Die einfachste Form ist eine ungestützte, direkte Frage, z. B.: „Haben Sie in den letzten 12 Monaten an Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen?“ (Antwortvorgaben: Ja / Nein). Die Weiterbildungsteilnahme kann aber auch gestützt abgefragt werden, indem man einzelne, konkrete Weiterbildungsaktivitäten benennt.

Wie ein Vergleich der beiden Frageformen zeigt, wird bei einer ungestützten Frage der Begriff „Weiterbildung“ von den Befragten meist mit beruflicher Weiterbildung assoziiert. Deshalb erfasst die ungestützte Fragetechnik die allgemeine Weiterbildung weniger gut. Bei der direkten, ungestützten Frage spielt außerdem das je nach sozialem Hintergrund differierende Bedeutungsumfeld des Begriffes Weiterbildung eine wichtige Rolle. Befragte mit höherer Bildung sehen die Teilnahme an Weiterbildung eher als „sozial erwünscht“ an, während Weiterbildung von Personen mit niedriger Vorbildung häufig als etwas Fremdes empfunden wird; das Einstellungsmuster entspricht eher einer relativen „Bildungsferne“ (vgl. Behringer/Infratest Sozialforschung 1980, S. 185 f). Die Bildungskumulation ist deshalb bei der direkten Frage deutlich höher als bei der gestützten.

Bei der direkten Frage muss der Befragte entscheiden, was er als Weiterbildung ansieht. Wie dargestellt, ist jedoch die begriffliche Abgrenzung von Weiterbildung selbst unter Experten nicht unstrittig. Noch unsicherer ist dementsprechend, was die Befragten darunter verstehen. Aus inhaltlichen und methodischen Gründen ist deshalb zur Erfassung der Weiterbildungsbeteiligung die gestützte Erhebungsform vorzuziehen.

Aus diesen Gründen wird im BSW die gestützte Fragetechnik verwendet. Als Teilnahme an beruflicher Weiterbildung gilt dabei ausschließlich Weiterbildung in Form von folgenden Lehrgängen oder Kursen: Umschulung, Aufstiegsfortbildung, Einarbeitung, Anpassungsfortbildung sowie sonstiger Lehrgang oder Kurs im Beruf. Als „allgemeine Weiterbildung“ gelten nicht unmittelbar berufsbezogene Lehrgänge, Kurse oder Vorträge. Die genauen Definitionen finden sich in den Kapiteln 3.2 und 3.3.

Wie erwähnt, werden zusätzlich zur Beteiligung an Lehrgängen oder Kursen wieder das informelle berufliche Lernen und das Selbstlernen betrachtet. Diese Arten des Kenntniserwerbs gehen jedoch nicht in die Gesamtteilnahmequote an Weiterbildung ein, sondern werden gesondert dargestellt (vgl. Kapitel 8 und 9).

2.3 Anlage der Stichprobe

Im Berichtssystem Weiterbildung 2003 wurden neben der bundesweiten Repräsentativbefragung Zusatzerhebungen in drei Bundesländern durchgeführt. Die Stichprobenanlage der Bundes- und der Ländererhebungen folgt den gleichen Prinzipien. Im Folgenden wird zunächst die Konzeption der *Bundesstichprobe* beschrieben.

Die *Grundgesamtheit* der bundesweiten BSW-Erhebung umfasste alle während des Befragungszeitraumes in Privathaushalten lebenden deutschsprachigen Personen² im Alter von 19 bis 64 Jahren und wurde mit einer Zufallsstichprobe abgebildet. Untersuchungsgebiet war die Bundesrepublik Deutschland.

Der angestrebte Stichprobenumfang der Erhebung lag bei rd. 7.000 Fällen. Insgesamt konnten im BSW 2003 7.108 Interviews realisiert werden. Die Interviews fanden in der Zeit vom 10.02.2004 bis zum 03.05.2004 statt.

Um auch für die neuen Bundesländer differenzierte Auswertungen zu ermöglichen, wurde ein disproportionaler Stichprobenansatz gewählt, bei dem rd. 5.000 Interviews in den alten und rd. 2.000 in den neuen Bundesländern durchgeführt wurden. Dadurch können sowohl repräsentative Analysen für Gesamtdeutschland als auch getrennt nach den neuen und alten Bundesländern vorgenommen werden. Insgesamt liegen 5.086 Interviews aus den alten und 2.022 aus den neuen Bundesländern vor.

Die Auswahl der Befragungspersonen erfolgte durch eine mehrfach geschichtete, mehrstufige Zufallsstichprobe. Sämtliche Gemeinden des Untersuchungsgebietes wurden nach regionalen Kriterien und Größe in Schichten unterteilt. Als Schichtungskriterien für die Auswahlseinheiten der ersten Auswahlstufe dienten der Reihe nach

- die Bundesländer,

² Diese Begrenzung ist auf die ausschließlich in deutscher Sprache durchgeführten Interviews zurückzuführen.

- die Regierungsbezirke³ und
- die Gemeindetypen.

Die einzelnen Schichten („Zellen“) bestanden also jeweils aus allen Gemeinden des selben Typs in einem Regierungsbezirk eines Bundeslandes.

Die Aufteilung der Auswahleinheiten der ersten Auswahlstufe (Sample-Points) erfolgte proportional zur Zahl der Haushalte in den Schichten (Zellen), und zwar so, dass auch die jeweiligen Randbesetzungen der Schichtungsmerkmale optimal den Haushaltsverteilungen der jeweiligen Randkategorien entsprechen.

Die Auswahleinheiten der ersten Auswahlstufe bildeten die Stimmbezirke zur Bundestagswahl. Mit Wahrscheinlichkeiten proportional zur Zahl der Haushalte in den Stimmbezirken wurde nun in jeder Zelle die erforderliche Anzahl von Sample-Points gezogen. Ein zusätzlicher Schichtungseffekt ergab sich dabei durch die Sortierung der Auswahleinheiten nach Kreisen, Gemeinden und ggf. nach Stadtbezirken innerhalb jeder Zelle. Insgesamt wurden 1.134 Sample-Points gezogen, davon 822 in den alten und 312 in den neuen Ländern.

Auf der zweiten Auswahlstufe wurden, ausgehend von einer zufällig ausgewählten Startadresse innerhalb des Sample-Points, durch einen Random-Walk mit Auswahl jeden dritten Haushalts die zu befragenden Haushaltsadressen festgelegt. In diesen vorgegebenen Befragungshaushalten ermittelten die Interviewer auf der dritten Auswahlstufe die zu befragende Zielperson. Dies erfolgte wiederum durch eine Zufallsauswahl, wobei nach Auflistung aller zur Grundgesamtheit gehörenden Haushaltsmitglieder in der Reihenfolge ihres Alters eine Person durch Zufallszahl („Schwedenschlüssel“) als Befragungsperson bestimmt wird. Jeder subjektive Einfluss der Interviewer auf die Auswahl der Befragungspersonen war damit ausgeschlossen.

Das beschriebene Auswahlverfahren führte zu einer haushaltsrepräsentativen Stichprobe, wobei jeder Haushalt die gleiche Chance hatte, in die Auswahl zu kommen. In jedem der ausgewählten Haushalte wurde durch ein systematisches, gleiche Auswahlchancen innerhalb eines Haushaltes produzierendes Verfahren, nur eine Person als Zielperson ausgewählt, unabhängig davon, wie viele zur Grundgesamtheit gehörende Personen in dem betreffenden Haushalt lebten.

Die Chancen für die in Privathaushalten lebenden Personen der Grundgesamtheit, als Befragungsperson in der Stichprobe ausgewählt zu werden, waren demnach umgekehrt proportional zur Anzahl der zur Grundgesamtheit gehörenden Personen in ihren Haushalten. Um eine repräsentative Personenstichprobe zu erhalten, wurde die erstellte Stichprobe mathematisch so umgeformt, dass jede Person der Grundgesamtheit stichprobentheoretisch die gleiche Auswahlchance erhielt.

Nicht in allen von den Interviewern angegangenen Haushalten kam ein Interview zustande. Die Ausfälle können sich disproportional zur Grundgesamtheit verteilen und so Verzerrungen der Stichprobe hervorrufen, die durch aufeinander folgende Faktorengewichtungen ausgeglichen wurden. In die Gewichtung wurden folgende Merkmale einbezogen: Länder, Regionaltypen, Alter, Bildung und Geschlecht.

³ Die Schichtungsebene nach Regierungsbezirke entfällt hierbei für die Bundesländer Brandenburg, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Schleswig-Holstein und Thüringen, weil diese Bundesländer keine zusätzliche Unterteilung in Regierungsbezirke aufweisen.

Die Grundgesamtheit der *Ländererhebung* bilden, analog zur bundesweiten Repräsentativbefragung, alle deutschsprachigen 19-64Jährigen, die im jeweiligen Bundesland leben. Die *Grundkonzeption* der Regionalisierung auf Länderebene im Rahmen des Berichtssystem Weiterbildung beruht auf folgender Annahme: Aus der bundesweiten Erhebung liegen bereits ca. 7.000 Interviews vor, die für Länderstudien prinzipiell nutzbar sind. Um repräsentative Auswertungen auf Länderebene zu ermöglichen, ist somit nur noch eine Aufstockung dieser Stichprobe auf insgesamt jeweils 1.500 Interviews pro Bundesland erforderlich.

Von dem Umstieg auf eine telefonische Befragung bei den zusätzlichen Interviews abgesehen, folgt die Konzeption der Ländererhebungen von der Stichprobenziehung bis zur Datenprüfung und Datenauswertung dem Modell des bundesweiten Berichtssystems.

Da die bundesweite Haupterhebung auf einer bevölkerungsrepräsentativen Stichprobe basiert, variiert die Größe der erforderlichen Zusatzstichprobe in Abhängigkeit von der Bevölkerungszahl des jeweiligen Bundeslandes. So gewährleistet das Stichprobenkonzept, dass in den Ländern die Interviews aus der Bundeserhebung und der zusätzlichen Ländererhebung repräsentative Ergebnisse für die Grundgesamtheit des jeweiligen Bundeslandes liefern.

B WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG UND ZEITAUFWAND FÜR WEITERBILDUNG

3 Teilnahme an Weiterbildung

Kapitel 3 enthält einen Überblick über die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt sowie für die berufliche und die allgemeine Weiterbildung, der sich ausschließlich auf die Reichweite von Weiterbildung (Teilnahmequoten und hochgerechnete Teilnehmerzahlen) und die Teilnahmefälle (Belegungen) bezieht. Analysen auf Basis des Indikators "Zeitaufwand für Weiterbildung" (Weiterbildungsvolumen) finden sich in Kapitel 4.

Die Trendanalyse stützt sich in erster Linie auf die Daten der Repräsentativerhebungen, die im Rahmen des BSW seit 1979 im Dreijahresturnus durchgeführt werden. Im Zeitvergleich ist zu beachten, dass sich die Ergebnisse bis 1988 ausschließlich auf die alten Bundesländer beziehen. Das Jahr 1991 markiert den Beginn der Berichterstattung über das erweiterte Bundesgebiet. Damals hatten sich zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen der Weiterbildungssituation im Osten und Westen Deutschlands gezeigt, die sich anschließend zwar etwas verringert hatten, aber nicht völlig verschwunden waren. Deshalb wird im Folgenden auch für das Bezugsjahr 2003 eine Betrachtung der Weiterbildungsbeteiligung im Ost-West-Vergleich vorgenommen.

Für die differenzierte Trendanalyse, die sich auf verschiedene Referenzgebiete und unterschiedliche Bezugszeiträume bezieht, betrachten wir deshalb drei Referenzzeiträume:

- den längerfristigen Trend seit 1979;
- die Entwicklung seit 1991, dem Beginn der Berichterstattung über das erweiterte Bundesgebiet, soweit im Ost-West-Vergleich ein längerfristiger Trendvergleich erfolgt;
- den Vergleich mit den Ergebnissen der letzten Erhebung für das Bezugsjahr 2000.

Im Jahr 1997 waren erstmals die in Deutschland lebenden 19-64jährigen Ausländer in die BSW-Erhebung einbezogen worden. Da deren Weiterbildungsbeteiligung niedriger liegt als die der Deutschen, kann sich die Zielgruppenerweiterung auf die seit 1997 ausgewiesenen Teilnahmequoten auswirken. Dieser Effekt ist jedoch relativ gering.⁴ Angesichts der eher geringen Auswirkungen auf den Trendvergleich und zugunsten einer besseren Lesbarkeit weisen wir in den folgenden Tabellen den Effekt der Zielgruppenerweiterung nicht gesondert aus.

Wie in Kapitel 2 dargestellt, können sich die Fragetexte und Antwortkategorien einer empirischen Erhebung auf die ermittelte Weiterbildungsbeteiligung stark auswirken. Deshalb beginnen die Kapitel zur Weiterbildungsbeteiligung in diesem Bericht jeweils mit einer Definition des betrachteten Weiterbildungsbereiches und einer Darstellung der in der Erhebung eingesetzten Frageformulierung. Anschließend folgt eine Ergebnisdarstellung, die sich auf die Zeitreihen stützt. Dabei wird zunächst jeweils das Bundesgebiet betrachtet und anschließend ein Ost-West-Vergleich vorgenommen.

⁴ Ohne die Zielgruppenerweiterung um die in Deutschland lebenden Ausländer lägen im Jahr 2003 die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt und die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung jeweils um einen gerundeten Prozentpunkt höher. Die Teilnahmequote an allgemeiner Weiterbildung bliebe unverändert.

3.1 Weiterbildung insgesamt

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Definition der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt

Die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt wird anhand der so genannten "Gesamtteilnahmequote des letzten Jahres" gemessen. Diese Teilnahmequote gibt den Prozentanteil der Teilnehmer an den befragten Personen wieder. Dabei gelten alle Personen als Teilnehmer, die sich im Jahr 2003 in einem oder mehreren der folgenden Sektoren an Weiterbildung beteiligt haben:⁵

- berufliche Weiterbildung in Form von Lehrgängen/Kursen,
- allgemeine Weiterbildung in Form von Lehrgängen/Kursen oder Vorträgen.

Im Zeitvergleich ist außerdem zu beachten, dass im BSW bis zum Jahr 1994 auch die Beteiligung an wieder aufgenommenen Ausbildung in die Gesamtteilnahmequote an Weiterbildung einging. Im Jahre 1997 entfiel das Fragenprogramm zu diesem Weiterbildungssektor.

Teilnahme an Weiterbildung insgesamt

Die Teilnahme an formalisierter *Weiterbildung insgesamt*, also an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren, liegt im Jahr 2003 bei 41% und ist damit leicht zurückgegangen. Im Jahr 2000 hatte sie bei 43% gelegen (vgl. Abbildung 3.1, oben).⁶

In der längerfristigen Betrachtung ist zu erkennen, dass die Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt in Deutschland nach einem kontinuierlichen Anstieg von 1985 bis 1997 im Jahr 2000 erstmals wieder zurückgegangen war. Die Ergebnisse des Jahres 2003 zeigen nun, dass es sich dabei nicht um einen einmaligen „Ausreißer“ handelte. Vielmehr hat sich die rückläufige Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung, wenn auch in abgeschwächter Form, weiter fortgesetzt.

Hochgerechnet entspricht die Teilnahmequote an Weiterbildung im Jahr 2003 bundesweit rd. 20,4 Mio. *Weiterbildungsteilnehmern*.⁷ Verglichen mit 2000 ist damit ein Rückgang um rd. 1,0 Mio. Teilnehmer zu verzeichnen, der ausschließlich bei den Deutschen erfolgte; die hochgerechnete Zahl der ausländischen Weiterbildungsteilnehmer in Deutschland liegt weiterhin bei rd. 900.000 Personen.

Trotz der rückläufigen Entwicklung in den letzten beiden Erhebungen ist Weiterbildung in der *längerfristigen Betrachtung* dennoch ein stark wachsender Bereich. Während 1979 die Teilnahmequote an Weiterbildung 23% betragen hatte, liegt sie im Jahr 2003 fast doppelt so hoch.

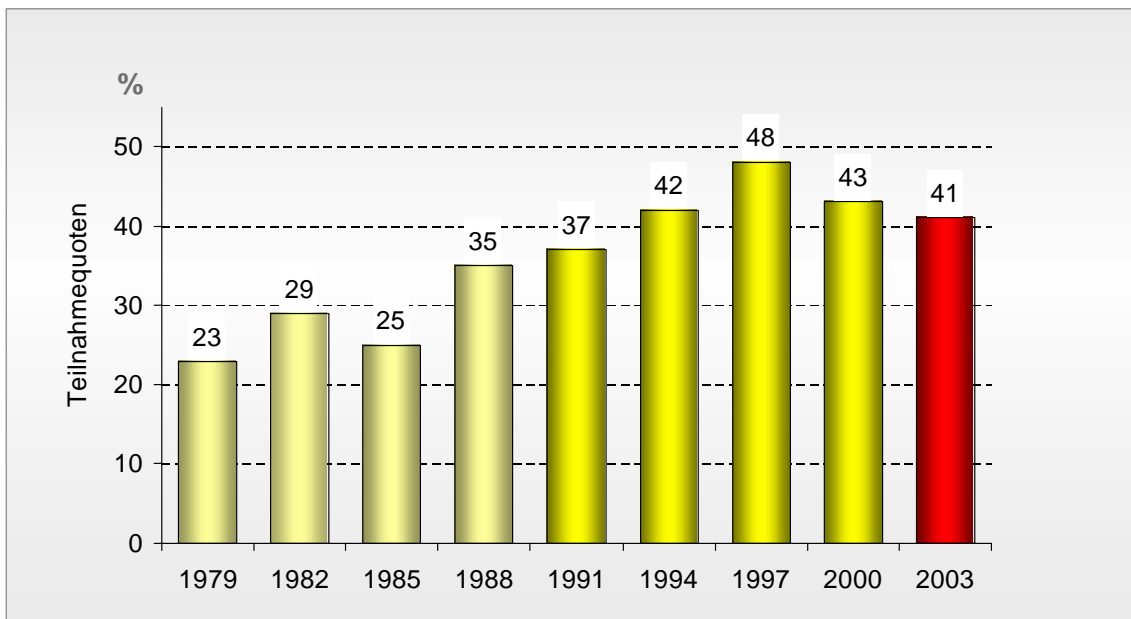
⁵ Die genauen Definitionen der Teilnahmequoten in diesen Bereichen finden sich in den Kapiteln 3.2 und 3.3.

⁶ Bei den gegebenen Fallzahlen der beiden Stichproben ist dieser Unterschied auch im statistischen Sinne signifikant.

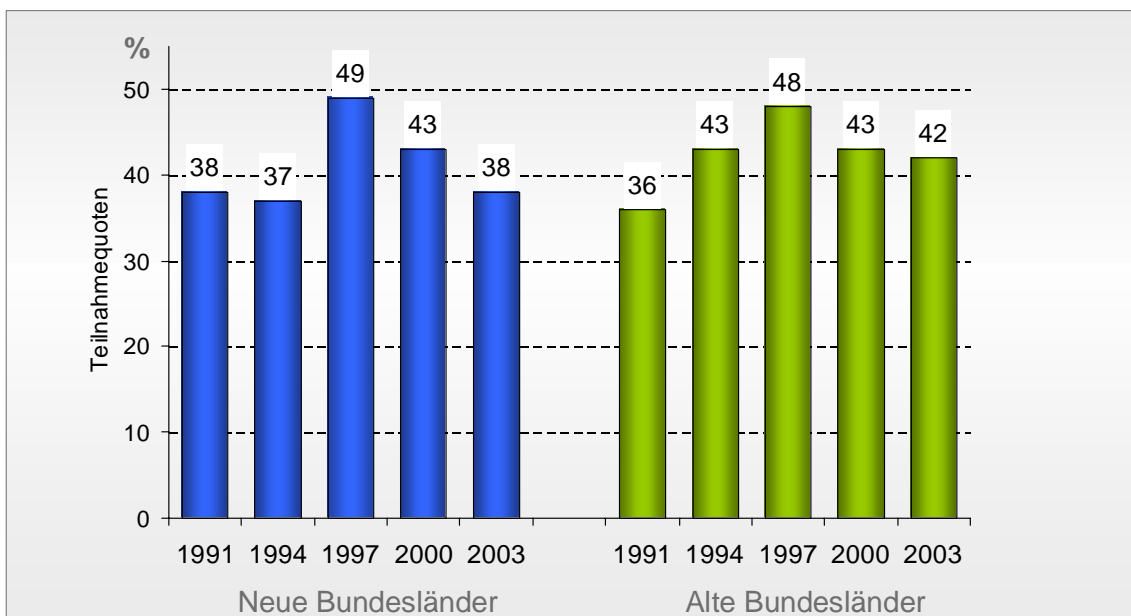
⁷ Die hochgerechneten Zahlen können wegen der Größe der zugrunde liegenden Stichproben nur als Näherungswerte angesehen werden.

Abbildung 3.1

Weiterbildungsteilnahme im Bundesgebiet 1979 - 2003



Weiterbildungsteilnahme im Ost-West-Vergleich



Wie stellt sich die Weiterbildungsteilnahme im *Ost-West-Vergleich* dar? Der Rückgang der Teilnahmequoten im Vergleich zu 2000 erfolgte vor allem in den neuen Bundesländern. Dort liegt die Teilnahmequote im Jahre 2003 bei 38% und ist damit im Vergleich zum Jahr 2000 um fünf Prozentpunkte gefallen. Dagegen hat sie sich im gleichen Zeitraum in den alten Ländern kaum verändert (42% im Jahr 2003 vs. 43% im Jahr 2000; vgl. Abbildung 3.1, unten).

Nachdem sich noch im Jahr 2000 in den alten und neuen Bundesländern identische Teilnahmequoten gezeigt hatten, ging die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland vor allem in den neuen Bundesländern zurück. Dies führt dazu, dass im Jahre 2003 die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt in den alten Bundesländern höher liegt als in den neuen Ländern.

Seit 1988 ermöglicht es das BSW auch, die *Teilnahmefälle* (Belegungen) an Weiterbildung darzustellen. Fasst man die allgemeine und die berufliche Weiterbildung zusammen, so hat sich im Jahr 2003, ebenso wie in den Jahren davor, die Mehrheit der Teilnehmer an genau einer Weiterbildungsveranstaltung beteiligt (vgl. Tabelle 3.1). Mehr als jeder vierte Teilnehmer hat 2003 an zwei Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen und etwa jeder achte an drei oder mehr Veranstaltungen. Hochgerechnet entspricht dies bundesweit rd. 32,9 Mio. Teilnahmefällen.⁸

Tabelle 3.1: Anzahl der von Weiterbildungsteilnehmern besuchten Weiterbildungsveranstaltungen 1988 - 2003

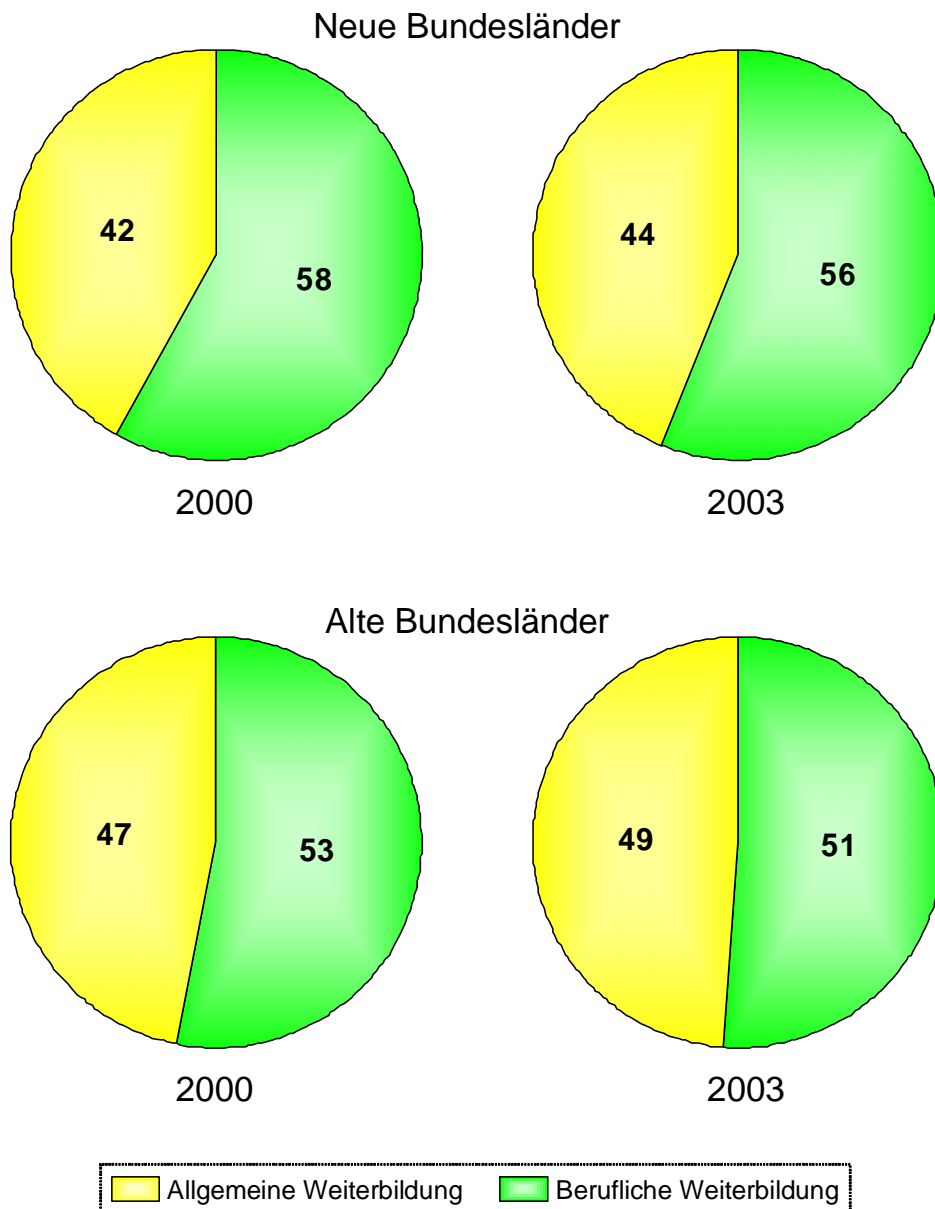
	Anteilswerte in %					
	1988	1991	1994	1997	2000	2003
1 Maßnahme besucht	57	56	53	55	54	58
2 Maßnahmen besucht	26	28	28	32	33	29
3 Maßnahmen besucht	10	9	10	9	9	9
4 Maßnahmen besucht	4	5	5	3	3	3
5 und mehr Maßnahmen besucht	2	2	4	1	1	1
Keine Angabe	—	—	—	—	—	—
Summe	99	100	100	100	100	100
Durchschnitt pro Teilnehmer	1,69	1,73	1,77	1,63	1,70	1,61

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Der Durchschnitt der Teilnahmefälle pro Teilnehmer liegt im Jahre 2003 geringfügig niedriger als 2000 (1,61 vs. 1,70). Die Mehrfachteilnahme an Weiterbildung ist also im Vergleich zum Jahr 2003 leicht zurückgegangen. Dieser Effekt und die sinkenden Teilnehmerzahlen haben dazu geführt, dass im Vergleich zum Jahr 2000 die Zahl der Teilnahmefälle an Weiterbildung um hochgerechnet rd. 3,0 Mio. gesunken ist und nunmehr bei ca. 32,9 Mio. liegt. Seit 1997 ist die hochgerechnete Zahl der Teilnahmefälle an Weiterbildung um ca. 6,1 Mio. gefallen. Damit fällt der Rückgang bei den Teilnahmefällen deutlicher aus als bei den Teilnehmerzahlen.

⁸ Die hochgerechneten Zahlen können wegen der Größe der zugrundeliegenden Stichproben nur als Näherungswerte angesehen werden.

Abbildung 3.2
 Teilnahmefälle nach Weiterbildungsbereichen
 im Ost-West-Vergleich 2000 und 2003
 Teilnahmefälle in %



Im Jahr 2003 ist die berufliche Weiterbildung mit einem Anteil von 52% gemessen an den bundesweiten Teilnahmefällen, ebenso wie im Jahr 2000, der größte Weiterbildungsbereich. In den Jahren davor war die allgemeine Weiterbildung fast immer der Weiterbildungsbereich mit den meisten Teilnahmefällen gewesen.

Hochgerechnet entspricht dies bundesweit rd. 17,0 Mio. Teilnahmefällen im Bereich der beruflichen Weiterbildung (2000: rd. 19,5 Mio.). Für die allgemeine Weiterbildung ergeben sich im Jahr 2003 hochgerechnet rd. 15,9 Mio. Teilnahmefälle (2000: rd. 16,4 Mio.). Der Rückgang der Teilnahmefälle in den letzten drei Jahren konzentriert sich also ganz überwiegend auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung.

Im *Ost-West-Vergleich* der Teilnahmefälle nach Weiterbildungsbereichen zeigen sich auch 2003 noch ähnliche Unterschiede wie in den früheren Erhebungen. In den neuen Bundesländern weist weiterhin die berufliche Weiterbildung einen etwas höheren Anteilswert auf als in den alten Ländern (56% vs. 51%). Sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern ist der Anteil der beruflichen Weiterbildung an allen Teilnahmefällen im Vergleich zum Jahr 2000 allerdings leicht zurückgegangen.

Andere Datenquellen

Als andere Datenquellen werden die Statistiken einzelner Träger, amtliche Statistiken und Erhebungen, die in der Regel Teilaspekte der Weiterbildung beleuchten, aber jeweils kein umfassendes Bild über die gesamte Weiterbildungssituation in der Bundesrepublik abgeben, herangezogen. Anhand dieser Datenquellen sind somit keine Aussagen zur Teilnahme an Weiterbildung insgesamt, zur Gesamtzahl der Teilnahmefälle oder zum Weiterbildungsvolumen möglich. Exemplarisch geprüft werden kann, inwieweit sich die aus den BSW Erhebungen abzeichnenden Entwicklungen der Weiterbildungsbeteiligung in den anderen verfügbaren Daten widerspiegeln. Dies wird in den folgenden Kapiteln für die allgemeine und berufliche Weiterbildung geleistet. Dabei ist zu beachten, dass sich einzelne Aussagen auf Teilnahmefälle, andere auf Teilnehmerzahlen beziehen.

In den Kapiteln zur allgemeinen und beruflichen Weiterbildung finden sich, soweit möglich, neben Aussagen zum längerfristigen Entwicklungstrend von 1979 bis 2003 eine differenzierte Betrachtung für das gesamte Bundesgebiet für die Jahre 1991 bis 2003.

Eine Erhebung, die sowohl die allgemeine als auch die berufliche Weiterbildung einbezieht, ist das auf europäischer Ebene abgestimmte **Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen** im Rahmen des Labour Force Survey (LFS) 2003, das in Deutschland im Rahmen des **Mikrozensus** durchgeführt wurde. Ziel des Ad-hoc-Moduls war es, einen Überblick über Lernverhalten, Zweck und Umfang des Lernens sowie Inhalte zu erhalten und eine europaweite Vergleichbarkeit herzustellen. Grundlage des Mikrozensus ist die gesamte wohnberechtigte Bevölkerung in Deutschland, die jährlich zu Merkmalen eines Grundprogramms befragt wird (Auswahlsatz 1%). In einem Ergänzungsprogramm mit einem Auswahlsatz von 0,45% werden weitere Angaben zu den Themen Aus- und Fortbildung, zur Erwerbstätigkeit und Erwerbsbeteiligung erhoben. In der Regel finden die Befragungen mündlich statt, nur ein kleiner Teil erfolgt mittels schriftlicher Auskunft der Befragten. Für alle Beteiligten besteht Auskunftspflicht, nur wenige Fragen sind freiwillig zu beantworten.

Das abgestimmte Ad-hoc-Modul „Lebenslanges Lernen“, das im Jahr 2003 EU-weit eingesetzt wurde, enthält die Frage nach dem Besuch von Lehrveranstaltungen im letzten Jahr und in den letzten vier Wochen sowie der Nutzung informeller Lernformen in den letzten 12 Monaten. Als Lehrveranstaltungen sind in diesem Zusammenhang Kurse,

Seminare, Tagungen und Privatunterricht definiert. Die Beantwortung der Fragen nach der Weiterbildungsbeteiligung und dem überwiegenden Zweck war – anders als die Fragen zur Dauer und zum Inhalt der Weiterbildung – nicht in das Ermessen der Befragten gestellt.

Nach den vom Statistischen Bundesamt vorgelegten Ergebnissen gaben 2003 bundesweit 9,4% der Bevölkerung und 14,9% der Erwerbspersonen an, in den letzten 12 Monaten mindestens eine Lehrveranstaltung besucht zu haben, die mehrheitlich mit beruflichem Anliegen verbunden ist. Diese im Vergleich mit dem Berichtssystem Weiterbildung sehr niedrige Teilnahmequote lässt sich mit methodischen, in ihren Wirkungen kumulierenden Unterschieden begründen, auf die auch in den nächsten beiden Kapiteln eingegangen wird:

- Die Altersspanne im Mikrozensus ist breit angelegt. Zur allgemeinen und beruflichen Weiterbildung werden Personen im Alter von 15 Jahren und älter befragt. Während sich das Berichtssystem Weiterbildung an Personen im Alter von 19 bis 64 Jahren richtet, wendet sich der Mikrozensus auch an sehr junge Menschen, die sich in der Regel in einer schulischen oder beruflichen Erstausbildung befinden und eher selten an Weiterbildung teilnehmen. Ähnliches gilt auch für die über 65-Jährigen, die sich erfahrungsgemäß seltener an Weiterbildung beteiligen als Personen im erwerbsfähigen Alter.
- Obwohl in dem Ad-hoc-Modul zum lebenslangen Lernen die Weiterbildung im Mikrozensus erstmalig gesondert und nicht wie bisher zusammen mit der Ausbildung erfragt wird, stellt die Weiterbildung in der als Mehrzweckerhebung angelegten Mikrozensusbefragung nach wie vor nur einen kleinen Teilaspekt dar.
- Ein entscheidender methodischer Unterschied besteht auch darin, dass im Mikrozensus die Teilnahme an Weiterbildung nicht gestützt erfragt wird.
- Ein weiterer wesentlicher methodischer Unterschied besteht darin, dass der Mikrozensus die Auskunft über andere Haushaltsmitglieder und damit auch über ihre Beteiligung an Weiterbildung zulässt (rd. 30% Proxiinterviews). Dieses Vorgehen erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass die Teilnahme an Weiterbildung anderer Personen vergessen wird, wenn sie überhaupt bekannt war, und die Weiterbildungsbeteiligung damit deutlich geringer ausfällt als in Erhebungen, in denen die Befragten für sich selbst antworten.⁹

Im *Ost-West-Vergleich* zeichnet sich bei der Mikrozensususerhebung – wiederum anders als beim Berichtssystem – für die neuen Bundesländer eine höhere Beteiligung ab als für die alten (vgl. Tabelle 3.2). Ein Trendvergleich ist an dieser Stelle nicht möglich, da im Mikrozensus mit dem Ad-hoc-Modul erstmalig allgemeine und berufliche Weiterbildung zusammen erhoben wurden.

⁹ Vgl. hierzu Giddings, Doug/Kuwan, Helmut: Development of an international Continuing Education and Training Module (OECD-CET-Module) – Final Preliminary Report 2002, S. 13 f. Schon bei deutlich einfacheren Fragen, beispielsweise zur Erwerbsbeteiligung von studierenden Kindern, besteht die Gefahr der Unterschätzung von 5 bis 10 Prozent. Doug und Kuwan vermuten, dass es bei Fragen zur Weiterbildung noch schwieriger ist, für eine andere Person zu antworten. Für diese These spricht auch, dass rund 30% der Teilnahmen im zurückliegenden Jahr in den letzten vier Wochen vor der Mikrozensusbefragung lagen.




Tabelle 3.2: Beteiligung an Weiterbildung nach dem Mikrozensus im Ost-West-Vergleich 2003 (Teilnahmequoten)

	Bevölkerung	Erwerbspersonen
Ost	10,2	15,8
West	9,3	14,6
Deutschland	9,4	14,9

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1 Reihe 4.1.2; *ies* Berechnungen

Eine weitere Erhebung, die sowohl allgemeine als auch berufliche Weiterbildung einbezieht, ist die in den Jahren 2001 bis 2003 in Deutschland durchgeführte Untersuchung „Soziale und regionale Differenzierung von Weiterbildungsverhalten und -interessen“ der Universitäten München und Düsseldorf. Erhoben wurde neben dem Weiterbildungsverhalten die Weiterbildungsinteressen, -einstellungen, -motive und -barrieren der 18-75jährigen deutschen Bevölkerung. Ziel der Untersuchung war es, eine Topographie der Weiterbildungslandschaft in Deutschland aus Sicht der Adressaten und Teilnehmenden zu erstellen. Da diese Studie keine Trendanalysen ermöglicht und ihre zentrale Besonderheit in der Nutzung des Milieuansatzes für Weiterbildungsfragen liegt, werden diese Ergebnisse nicht unter den anderen Datenquellen beschrieben, sondern im „Exkurs“ (nach Kapitel 5) differenzierter behandelt.

Zusammenfassung

-  Die Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt liegt im Jahre 2003 bei 41% und ist damit im Vergleich zum Jahr 2000 (43%) leicht zurückgegangen. Hochgerechnet entspricht dies einem Rückgang um rd. eine Million Weiterbildungsteilnehmer, der sich ausschließlich bei den Deutschen vollzieht.
-  Auch die Mehrfachteilnahme an Weiterbildung ist leicht zurückgegangen. Im Vergleich zum Jahr 2000 ist die Zahl der Teilnahmefälle an Weiterbildung um hochgerechnet rd. 3,0 Mio. gesunken und liegt nunmehr bei ca. 32,9 Millionen. Der Rückgang fällt bei den Teilnahmefällen deutlicher aus als bei den Teilnehmerzahlen.
-  Das Ad-hoc-Modul „Lebenslanges Lernen“ des Mikrozensus weist eine deutlich geringere Weiterbildungsbeteiligung als das Berichtssystem Weiterbildung aus, die wesentlich im methodischen Vorgehen begründet liegt.

3.2 Allgemeine Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Definition der Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung

Als Teilnehmer/in¹⁰ an allgemeiner Weiterbildung gilt, wer zu einem oder mehreren der im Fragebogen vorgegebenen 17 Themenbereiche, die in Tabelle 3.3 wiedergegeben sind, Kurse, Lehrgänge oder Vorträge besucht hat.

Jeder Teilnehmer wird unabhängig von der Häufigkeit oder Dauer seiner Teilnahme nur einmal erfasst. Die Teilnahmequote stellt somit eine Aussage über die *Reichweite* der allgemeinen Weiterbildung in der Bevölkerung der 19-64Jährigen dar. Die Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung wird für zwei Bezugszeiträume (im letzten Jahr und in den letzten drei Jahren) ermittelt. Die Analyse von Veränderungen stützt sich auf die Teilnahme im letzten Jahr – also 2003.

Innerhalb des jeweiligen Referenzzeitraums ist es möglich, dass eine Person an mehreren Themengebieten der allgemeinen Weiterbildung teilgenommen hat. Deswegen liegt die Summe der einzelnen Themennennungen in Tabelle 3.3 höher als die Teilnahmequoten an allgemeiner Weiterbildung.

Die Themenbereiche der allgemeinen Weiterbildung wurden im BSW IX gegenüber der letzten Erhebung unverändert übernommen. In der Erhebung des BSW VIII wurde die allgemeine Weiterbildung um den Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ erweitert. Im BSW VI hatte es zwei Erweiterungen um die Kategorien „Multikulturelle Fragen“ und „Astrologie oder esoterische Fragen“ gegeben. Die neu eingeführten Themenbereiche wurden zuvor jeweils den „sonstigen Themen“ zugeordnet (vgl. Tabelle 3.3).

Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung

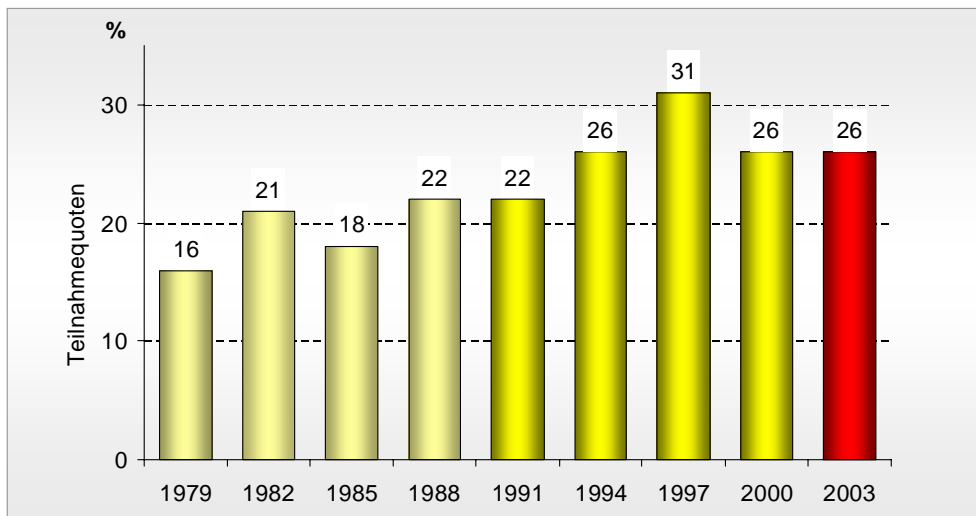
2003 haben sich bundesweit, ebenso wie 2000, 26% der 19-64Jährigen an allgemeiner Weiterbildung beteiligt. Damit stagnieren die Teilnahmequoten nach einem kontinuierlichen Anstieg zwischen 1985 und 1997 und dem Rückgang in 2000 zwischen 2000 und 2003 (vgl. Abbildung 3.3).

Hochgerechnet¹¹ haben sich im Jahr 2003 bundesweit rd. 12,7 Mio. 19-64Jährige an allgemeiner Weiterbildung beteiligt gegenüber 13,3 Mio. Personen im Jahr 2000. Der leichte Rückgang um rd. 0,6 Mio. Teilnehmer erfolgte ausschließlich bei den deutschen Teilnehmern.

¹⁰ Zur sprachlichen Vereinfachung verwenden wir im Folgenden den Begriff "Teilnehmer". Dieser schließt Teilnehmerinnen mit ein.

¹¹ Die hochgerechneten Zahlen können wegen der Größe der zugrunde liegenden Stichproben nur als Näherungswerte angesehen werden. Der leichte Rückgang bei den hochgerechneten Zahlen ist auf Unterschiede in den Nachkommastellen der Teilnahmequoten zurückzuführen.

Abbildung 3.3
Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung 1979 - 2003



© TNS Infratest Sozialforschung - 2005

Berichtssystem Weiterbildung IX

Lassen sich im Bereich der allgemeinen Weiterbildung bestimmte Themenfelder identifizieren, die sich besonders stark verändern? Bei einer Analyse der *themenspezifischen Weiterbildungsbeteiligung* im Zeitverlauf ist zu beachten, dass Teilnahmequoten zur Beschreibung von „Marktanteilen“ in einem Weiterbildungssektor weniger geeignet sind als die Indikatoren „Teilnahmefälle“ oder „Weiterbildungsvolumen“¹²; diese Indikatoren werden in Kapitel 15.2 bzw. 16 beschrieben. Einen ersten Eindruck über thematische Verschiebungen kann eine Gegenüberstellung der themenspezifischen Teilnahmequoten vermitteln. Dabei zeigt sich folgendes Bild: Lediglich bei einem Themenbereich ist seit 2000 eine Veränderung von mehr als einem gerundeten Prozentpunkt zu verzeichnen. Dabei handelt es sich um den Themenbereich „Computer, EDV, Internet“, in dem die Teilnahmequote um zwei Prozentpunkte zurückgegangen ist. – Möglicherweise haben hier die Währungsumstellung auf den Euro und das sog. „Jahr-2000-Problem“ zu einer Sonder-situation mit einer besonders hohen Weiterbildungsnachfrage im Jahr 2000 im Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ geführt.

Bei den meisten Themenbereichen hat sich die Beteiligung dagegen nicht verändert. Sechs von 17 themenspezifischen Teilnahmequoten der allgemeinen Weiterbildung weisen 2003 im Vergleich mit 2000 Veränderungen um einen gerundeten Prozentpunkt auf, wobei häufiger ein Anstieg als ein Rückgang zu verzeichnen ist. Insgesamt ist diese Entwicklung als Stagnation zu bezeichnen.

Alles in allem bleiben die themenspezifischen Teilnahmequoten im Bereich der allgemeinen Weiterbildung im Jahr 2003 gegenüber 2000 weitgehend unverändert mit Ausnahme des leichten Rückgangs im Bereich „Computer, EDV, Internet“. Wie auch im Jahr 2000 werden die Themenbereiche „Computer, EDV, Internet“ und „Sprachkenntnisse“ im Rahmen der allgemeinen Weiterbildung am stärksten nachgefragt.

¹² Beispielsweise werden in den Trägerstatistiken wie z.B. der *Volkshochschulstatistik* die Zahl der besuchten Kurse („Teilnahmefälle“) ausgewiesen.

Tabelle 3.3: Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet 1979 – 2003 nach Themengebieten

Themengebiet	Teilnahmequoten in % im Jahr								
	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003
Fragen der Gesundheit und der gesundheitsgerechten Lebensführung	3	3	2	4	3	5	5	3	4
Versicherungs-, Renten-, Steuer- und andere Rechtsfragen	2	2	2	2	3	3	3	2	2
Haushaltsführung	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Kindererziehung/Hilfe für die Schule	1	1	1	1	1	2	2	1	2
Persönliche/familiäre Probleme	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sprachkenntnisse	3	4	4	7	5	5	8	5	5
Praktische Kenntnisse	3	3	2	2	2	3	3	2	2
Wissen über Naturwissenschaften und Technik	2	1	2	1	1	2	2	1	1
Kenntnisse und Anregungen für aktive Freizeitgestaltung	2	3	3	2	3	3	3	2	2
Wissen auf Gebieten wie Kunst, Literatur, Religion, Geschichte oder Länderkunde	2	2	1	3	2	3	2	1	2
Umweltschutz/Ökologie ¹⁾	-	-	-	-	2	2	2	1	1
Kenntnisse für die Ausübung von Sportarten	3	4	4	4	2	3	3	1	2
Rechte und Pflichten des Staatsbürgers, Wissen über Politik, auch europa-bezogen	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Multikulturelle Fragen, toleranter Umgang mit Ausländern ²⁾	-	-	-	-	-	1	0	0	0
Astrologie/Esoterische Fragen ²⁾	-	-	-	-	-	0	0	0	1
Computer, EDV, Internet ³⁾	-	-	-	-	-	-	-	7	5
Sonstige Themenbereiche, die bisher noch nicht genannt wurden	3	5	5	3	2	2	3	2	1
Teilnahme an mindestens einem der genannten Gebiete = <u>Teilnahmequote an allgemeiner Weiterbildung</u>	16	21	18	22	22	26	31	26	26

¹⁾ Diese Kategorie wurde 1991 erstmals gesondert erhoben. Zuvor waren die dort genannten Weiterbildungsveranstaltungen der Kategorie „Sonstige Themenbereiche“ zugeordnet worden.

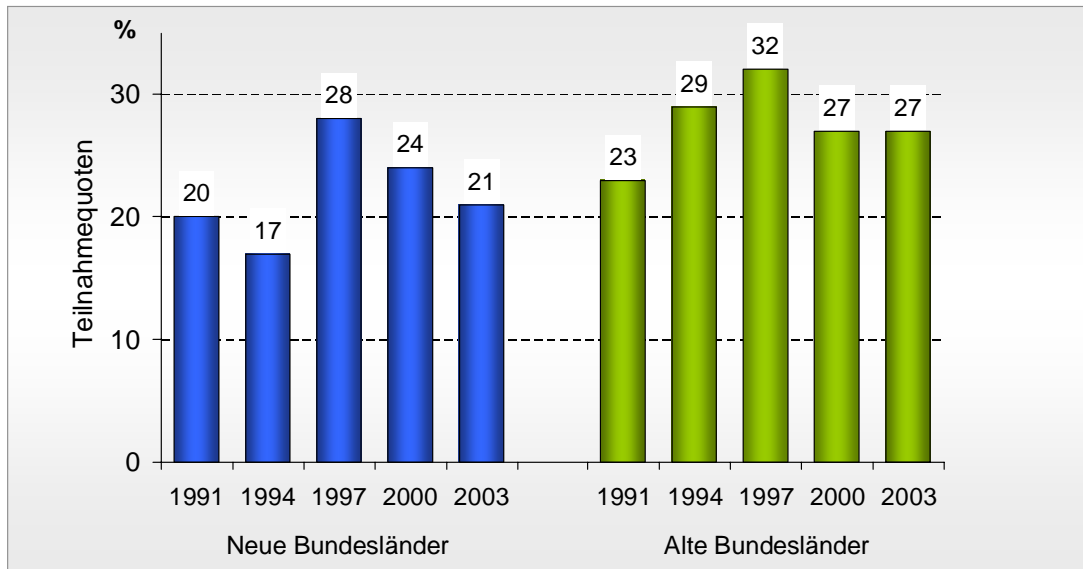
²⁾ Diese Kategorie wurde 1994 erstmals gesondert erhoben. Zuvor waren die dort genannten Weiterbildungsveranstaltungen der Kategorie „Sonstige Themenbereiche“ zugeordnet worden.

³⁾ Diese Kategorie wurde 2000 erstmals gesondert erhoben. Zuvor waren die dort genannten Weiterbildungsveranstaltungen der Kategorie „Sonstige Themenbereiche“ zugeordnet worden.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Der *Ost-West-Vergleich* zeigt zunächst, dass die Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung in den alten Bundesländern stagniert, während sie in den neuen Bundesländern seit 2000 um drei Prozentpunkte zurückgegangen ist (vgl. Abbildung 3.4). Die Teilnahmequote an allgemeiner Weiterbildung liegt in den alten Bundesländern weiterhin höher als in den neuen Bundesländern (27% vs. 21%). Dieser Unterschied hat sich gegenüber 2000 noch etwas verstärkt.

Abbildung 3.4

Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung 1979 – 2003 im Ost-West-Vergleich

© TNS Infratest Sozialforschung - 2005

Berichtssystem Weiterbildung IX

Wie hat sich die themenspezifische Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung in den alten und neuen Bundesländern entwickelt? Die Unterschiede gegenüber 2000 liegen, mit einer Ausnahme, in den alten Bundesländern höchstens im Bereich eines gerundeten Prozentpunktes. Die Ausnahme bildet der Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ mit einem Beteiligungsrückgang von zwei Prozentpunkten gegenüber 2000 (vgl. Tabelle 3.4). In den neuen Bundesländern verzeichnen mehr Themenbereiche einen Rückgang um einen Prozentpunkt als in den alten Bundesländern.

Die themenspezifischen Vergleiche zwischen den alten und neuen Bundesländern im Jahr 2003 zeigen kaum Unterschiede. Auch hier liegen die Differenzen bei maximal einem gerundeten Prozentpunkt; mit einer Ausnahme: Die Beteiligung in den alten Bundesländern am Themenbereich „Rechte und Pflichten des Staatsbürgers, Wissen über Politik, auch europabezogen“ liegt um zwei Prozentpunkte höher als in den neuen Bundesländern. In den alten und neuen Bundesländern liegen die Themenbereiche „Computer, EDV, Internet“ und „Sprachen“ 2003 wie bereits im Jahr 2000 im Hinblick auf die Nachfrage jeweils auf den Rangplätzen eins und zwei.

Alles in allem haben sich die themenspezifischen Teilnahmequoten im Bereich der allgemeinen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich vor allem im längerfristigen Vergleich – und insbesondere mit Blick auf die Ergebnisse des Umbruchjahres 1991 – deutlich angenähert. Wie bereits erwähnt, werden weitere Analysen zu Veränderungen der Themenstrukturen anhand des Indikators „Teilnahmefälle“ in Kapitel 16 vorgenommen.

Tabelle 3.4: Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich

Themengebiet	Teilnahmequoten in % im Jahr									
	West					Ost				
	1991	1994	1997	2000	2003	1991	1994	1997	2000	2003
Fragen der Gesundheit und der gesundheitsgerechten Lebensführung	4	5	5	3	4	2	3	3	3	3
Versicherungs-, Renten-, Steuer- und andere Rechtsfragen	2	3	3	2	2	8	4	4	4	3
Haushaltsführung	0	0	0	0	0	0	-	0	-	0
Kindererziehung/Hilfe für die Schule	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1
Persönliche/familiäre Probleme	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0
Sprachkenntnisse	6	6	8	5	5	2	3	5	4	4
Praktische Kenntnisse	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2
Wissen über Naturwissenschaften und Technik	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
Kenntnisse und Anregungen für aktive Freizeitgestaltung	3	3	3	2	2	1	1	2	1	1
Wissen auf Gebieten wie Kunst, Literatur, Religion, Geschichte oder Länderkunde	3	3	2	2	2	1	1	2	1	1
Umweltschutz/Ökologie ¹⁾	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1
Kenntnisse für die Ausübung von Sportarten	2	3	3	1	2	1	1	1	2	1
Rechte und Pflichten des Staatsbürgers, Wissen über Politik, auch europabezogen	1	1	1	1	2	1	1	1	1	0
Multikulturelle Fragen, toleranter Umgang mit Ausländern ²⁾	-	1	0	0	0	-	0	0	0	0
Astrologie/esoterische Fragen ²⁾	-	1	0	0	1	-	0	0	0	0
Computer, EDV, Internet ³⁾	-	-	-	7	5	-	-	-	6	5
Sonstige Themenbereiche, die bisher noch nicht genannt wurden	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1
Teilnahme an mindestens einem der genannten Gebiete = Teilnahmequote an allgemeiner Weiterbildung	23	29	32	27	27	20	17	28	24	21

¹⁾ Diese Kategorie wurde 1991 erstmals gesondert erhoben. Zuvor waren die dort genannten Weiterbildungsveranstaltungen der Kategorie „Sonstige Themenbereiche“ zugeordnet worden.

²⁾ Die Kategorien wurden 1994 erstmals gesondert erhoben. Zuvor waren die dort genannten Weiterbildungsveranstaltungen der Kategorie „Sonstige Themenbereiche“ zugeordnet worden.

³⁾ Diese Kategorie wurde 2000 erstmals gesondert erhoben. Zuvor waren die dort genannten Weiterbildungsveranstaltungen der Kategorie „Sonstige Themenbereiche“ zugeordnet worden.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Im BSW werden für die allgemeine Weiterbildung genauere Informationen für bis zu vier Veranstaltungen pro Befragungsperson erfasst. Dieses Verfahren erlaubt eine Auszählung der besuchten Veranstaltungen allgemeiner Weiterbildung. Wie bereits in Kapitel 3.1 erwähnt, liegt die hochgerechnete¹³ Zahl dieser besuchten Veranstaltungen allgemeiner Weiterbildung, also der *Teilnahmefälle*, 2003 bei rd. 15,9 Mio. Gegenüber 2000 hat sich damit eine leichte Abnahme von rd. 0,5 Mio. Teilnahmefällen ergeben. Im gleichen Zeit-

¹³ Die hochgerechneten Zahlen können wegen der Größe der zugrunde liegenden Stichproben nur als Näherungswerte angesehen werden.

raum ist die *Teilnehmerzahl* an allgemeiner Weiterbildung um hochgerechnet rd. 0,6 Mio. zurückgegangen (s.o.). Wie diese Zahlen verdeutlichen, haben sich die Indikatoren "Teilnahmequote" und "Teilnahmefälle" in den letzten drei Jahren in etwa parallel entwickelt. Ein Vergleich der Zahlen der besuchten Veranstaltungen allgemeiner Weiterbildung zwischen 2000 und 2003 führt entsprechend nicht zu statistisch signifikanten Unterschieden. Im Jahr 2000 wurden pro Teilnehmer an allgemeiner Weiterbildung durchschnittlich 1,2 Veranstaltungen besucht. 2003 waren es durchschnittlich 1,3 allgemeine Weiterbildungsveranstaltungen (nicht tabelliert).

Wie bereits im letzten Abschnitt gezeigt, ist zwischen 2000 und 2003 der Anteilswert allgemeiner Weiterbildungsveranstaltungen an allen *Teilnahmefällen* leicht angestiegen (46% bzw. 48%). Dies zeigt sich in den alten und neuen Bundesländern gleichermaßen (jeweils plus 2 Prozentpunkte).

Der *Ost-West-Vergleich* der Anteilswerte der allgemeinen Weiterbildung an allen *Teilnahmefällen* lässt somit nach wie vor leichte Unterschiede erkennen. Während im Jahr 2003 in den alten Bundesländern 49% aller Teilnahmefälle der allgemeinen Weiterbildung zuzurechnen sind, liegt der Vergleichswert in den neuen Ländern bei 44%.

Eine Betrachtung der Teilnahmefälle getrennt nach Themenbereichen wird in Kapitel 16.1 vorgenommen.

Andere Datenquellen

Im Folgenden werden weitere Statistiken vorgestellt, die Informationen im Sektor der allgemeinen Weiterbildung bereitstellen. Hierbei handelt es sich überwiegend um Statistiken von Trägern, deren Schwerpunkt im Bereich der allgemeinen Weiterbildung liegt. Zu beachten ist bei diesen Trägerstatistiken, dass zwar die Angebote bzw. Veranstaltungen dieser Träger in der Regel im Bereich der allgemeinen Weiterbildung anzusiedeln sind, dass aber eine endgültige Entscheidung darüber, ob eine Weiterbildungsmaßnahme der beruflichen oder der allgemeinen Weiterbildung zuzurechnen ist, erst auf Ebene der teilnehmenden Person vorgenommen werden kann. Ob beispielsweise ein Sprachkurs aufgrund des Berufs oder eines anstehenden Urlaubs belegt wird, kann mit einem Kursthema allein, auf deren Grundlage aber die Trägerstatistiken erfolgen, noch nicht genau bestimmt werden (vgl. auch Faulstich 2004).

Die im Folgenden vorgestellten Trägerstatistiken liefern für die eigenen Bereiche vergleichsweise differenzierte Informationen. Nicht für alle Anbieter von allgemeinen Weiterbildungsveranstaltungen liegen aber Statistiken vor. Entsprechend stellen die vorgestellten Statistiken keinen genauen Gesamtüberblick dar.

Mit der Verbundstatistik wurde unter der Projektleitung des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) ein wichtiges Instrument zur Harmonisierung von Trägerstatistiken im Bereich der allgemeinen Weiterbildung geschaffen. Die zuerst für das Berichtsjahr 2002 erstellte Verbundstatistik schließt die VHS-Statistik ein.

Der **Verbund „Weiterbildungsstatistik“** zielt darauf ab, die Datenlage im Bereich der organisierten Weiterbildung insgesamt zu verbessern und eine kontinuierliche Weiterbildungsstatistik zu etablieren. An der Statistik beteiligt sind derzeit fünf bundesweit arbeitende Weiterbildungsverbände: der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB), der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE), der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV) und

die Katholische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE). Für den Verbund, der rd. ein Fünftel des organisierten Weiterbildungsmarktes in Deutschland repräsentiert (Pehl/Reitz 2005), liegen ab dem Berichtsjahr 2002 Daten zu einem gemeinsamen Kern von Merkmalen vor. Neben Veranstaltungsdaten umfasst die Statistik auch Informationen zu Institutionen, Personal und Finanzierung.

Abbildung 3.5 verdeutlicht die unterschiedlichen thematischen Schwerpunkte der am Verbund beteiligten Weiterbildungsverbände. Während die beiden kirchlichen Träger hauptsächlich Veranstaltungen in den Themenbereichen Familienbildung, Religion und Ethik sowie kultureller Bildung durchführen, liegt der Schwerpunkt von Arbeit und Leben im Bereich der politischen und der beruflichen Bildung. Die dem Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten angeschlossenen Einrichtungen veranstalten überwiegend Kurse und Seminare zu politischen Themen und der Familienbildung. Für die Volkshochschulen zeigt sich der Schwerpunkt auf bei der Gesundheits- und Sprachbildung in der Verbundstatistik bestätigt.

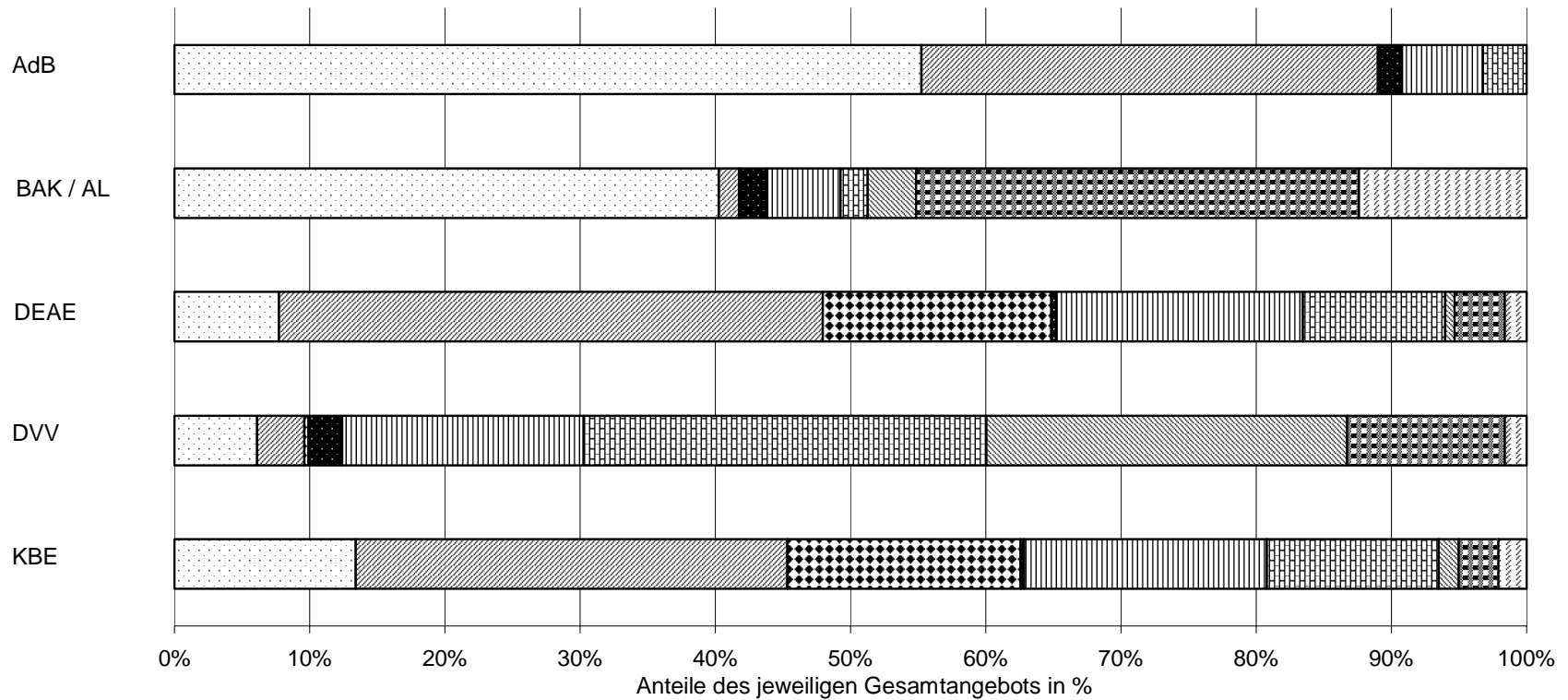
Nach der Verbundstatistik führten im Jahr 2003 hochgerechnet¹⁴ ca. 2.450 Einrichtungen 1,1 Mio. Weiterbildungsveranstaltungen mit 25 Mio. Unterrichtsstunden und 20 Mio. Teilnahmefällen durch (vgl. Tabelle 3.5). Ein Trend, der mit dem auf drei Jahre bezogenen Ergebnis des BSW vergleichbar wäre, kann mit der Verbundstatistik, die erstmals 2002 harmonisierte Ergebnisse vorstellt, nicht dargestellt werden. Dennoch indizieren die stagnierenden Zahlen zwischen 2002 und 2003 der Teilnahmefälle und der Unterrichtsstunden in der Tendenz eine Bestätigung der BSW-Ergebnisse.

Abweichungen vom BSW sind dagegen bei den in der Verbundstatistik ausgewiesenen Teilnahmefallzahlen zu erkennen, die in dem hier betrachteten Segment höher liegen als die BSW-Zahlen. Zu vermuten ist, dass hier unterschiedliche Sichtweisen von Anbietern und Nachfragern bei kumulierten Veranstaltungen eine erhebliche Rolle spielen können. Weiterbildungseinrichtungen organisieren ihre Veranstaltungen häufig in Semestern oder Trimestern. Entsprechend werden die Veranstaltungen als mehrere Teilnahmefälle gezählt. In der Teilnehmerperspektive können solche Veranstaltungen u.U. als ein Kurs wahrgenommen werden. Darüber hinaus spielen auch unterschiedliche statistische Abgrenzungen eine Rolle. So sind z. B. Bildungsreisen und Studienfahrten, die in der BSW-Erhebung nicht als allgemeine Weiterbildung erfasst werden, in der Verbundstatistik ausgewiesen.

¹⁴ Hochgerechnet auf Basis verbandsspezifischer Erfassungsquoten (insgesamt 79%)

Abbildung 3.5

Veranstaltungsprofil der Verbände nach Themenbereichen 2003



□ Politik/Gesellschaft

■ Umwelt

▨ Sprachen

▩ Familie - Gender - Generationen

▤ Kultur - Gestalten

▥ Arbeit - Beruf

▧ Religion - Ethik

▨ Gesundheit

▩ Grundbildung - Schulabschluss

Quelle: Pehl/Reitz, Weiterbildungsstatistik im Verbund 2003

Tabelle 3.5: Anzahl der Einrichtungen, Veranstaltungen, Teilnahmefälle und Unterrichtsstunden der Verbundstatistik 2002 und 2003

Jahr	Anzahl der Einrichtungen	Anzahl der Veranstaltungen in Mio.	Anzahl der Teilnahmefälle in Mio.	Anzahl der Unterrichtsstunden in Mio.
2002	2.600	1,3	20	25
2003	2.450	1,1	20	25

Quellen: Ioannidou/Meese/Pehl/Reitz, Weiterbildungsstatistik im Verbund 2002, Pehl/Reitz, Weiterbildungsstatistik im Verbund 2003

Eine detailliertere Übersicht gibt die Volkshochschulstatistik, die zudem einen langfristigen Vergleich erlaubt. Die jährlich erscheinenden Arbeitsberichte des Deutschen Volkshochschul-Verbandes weisen für das Berichtsjahr 2003 im Rahmen der **Volkshochschulstatistik** im gesamten Bundesgebiet rd. 636 Tsd. Veranstaltungen (das sind Kurse und Einzelveranstaltungen) mit mehr als 9,1 Mio. Teilnahmefällen und 15,2 Mio. Unterrichtsstunden aus (vgl. Tabelle 3.6). Seit 2000 hat sich die Anzahl der Veranstaltungen kaum verändert (plus 0,2%). Dagegen sind die Teilnahmefälle mit minus 0,7% und die Unterrichtsstunden mit minus 0,9% leicht zurückgegangen. Dieses Ergebnis korrespondiert mit dem des Berichtssystems Weiterbildung zwischen 2000 und 2003.

Der längerfristige Vergleich seit 1991 zeigt eine Steigerung bei allen drei Indikatoren der Volkshochschulen. Seit 1991 ist die Zahl der Veranstaltungen um 20% angestiegen. Dagegen hat sich die Zahl der Unterrichtsstunden und der Teilnahmefälle mit 4% bzw. 1% vergleichsweise wenig erhöht. D.h., dass die Volkshochschulen über einen längeren Zeitraum ihr Angebot insgesamt vor allem im Bereich kürzerer Veranstaltungen deutlich erweitert haben.

Tabelle 3.6 zeigt ferner, dass die Anzahl der Teilnahmefälle wie auch die der Unterrichtsstunden im Zeitvergleich Schwankungen unterliegen. Die in dem Vergleichszeitraum höchste Anzahl an Teilnahmefällen und Unterrichtsstunden lassen sich im Jahr 2000 beobachten.

Wie im Bundesgebiet insgesamt zeigen sich in den *alten Bundesländern* bei allen drei Indikatoren der VHS-Statistik nur geringe Veränderungen zwischen 2000 und 2003 (vgl. Tabelle 3.6). Wie bereits im BSW zeigt also auch die Volkshochschulstatistik in den alten Bundesländern keine nennenswerte Veränderung der Indikatoren.

Der längerfristige Vergleich zwischen 1991 und 2003 weist bei den Kursen und Einzelveranstaltungen eine Steigerungsrate von 16% auf und liegt damit etwas niedriger als im Bundesgebiet insgesamt. Die Zahl der Unterrichtsstunden hat nur leicht zugenommen (plus 1%) und bei der Zahl der Teilnahmefälle ist ein leichter Rückgang in den alten Bundesländern (minus 2%) zu beobachten.

Tabelle 3.6: Anzahl der Veranstaltungen, Teilnahmefälle und Unterrichtsstunden der Volkshochschulen 1991 bis 2003

Jahr	Anzahl der Veranstaltungen ²⁾	Anzahl der Teilnahmefälle ²⁾	Anzahl der Unterrichtsstunden ²⁾
Alte Bundesländer ¹⁾			
1991	505.771	8.725.459	13.688.022
1994	531.623	8.645.570	13.301.004
1997	548.896	8.367.665	13.175.436
2000	583.871	8.579.878	13.887.925
2003	588.150	8.569.720	13.881.397
Neue Bundesländer ¹⁾			
1991	22.764	307.341	1.006.418
1994	34.379	487.444	1.293.299
1997	44.714	562.289	1.500.215
2000	50.844	636.711	1.473.753
2003	47.702	578.966	1.334.952
Deutschland			
1991	528.535	9.032.800	14.694.440
1994	566.002	9.133.014	14.594.303
1997	593.610	8.929.954	14.675.651
2000	634.715	9.216.489	15.316.678
2003	635.852	9.148.686	15.217.249

¹⁾ Alte Bundesländer einschließlich Ost-Berlin, Neue Bundesländer ausschließlich Ost-Berlin

²⁾ Kurse und Einzelveranstaltungen (ohne Studienfahrten, -reisen und Ausstellungen); *ies*-Berechnungen

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), Volkshochschul-Statistik, Arbeitsjahre 1991 bis 2003

Anders als bis zum Jahr 2000 setzt sich in den *neuen Bundesländern* der kontinuierliche Zuwachs der Volkshochschulzahlen nicht fort: Zwischen 2000 und 2003 sind alle drei Indikatoren, analog zu den BSW-Ergebnissen, zurückgegangen. Die Anzahl der Unterrichtsstunden und die der Teilnahmefälle sind seit 2000 jeweils um 9% und die Anzahl der Veranstaltungen um 6% gesunken (vgl. Tabelle 3.6). Im längerfristigen Vergleich seit 1991, der Zeit, in der sich die Volkshochschulen in den neuen Bundesländern etablierten, hat sich die Anzahl der Veranstaltungen mehr als verdoppelt. Die Zahl der Belegungen ist seit 1991 um 88% und die der Unterrichtsstunden um 33% gestiegen. Die meisten Unterrichtsstunden wurden 1997 durchgeführt. Die höchste Zahl an Teilnahmefällen und die meisten Kurse und Einzelveranstaltungen sind im Jahr 2000 beobachtbar.

Zusammengefasst bestätigt die Entwicklung der Teilnahmefälle der Volkshochschulstatistik zwischen 2000 und 2003 die BSW-Ergebnisse: Bundesweit ist die Zahl der Teilnahmefälle seit 2000 leicht rückläufig. Während die Teilnahmefälle in den alten Bundesländern nahezu stagnieren, ist ihre Zahl in den neuen Bundesländern dagegen um 9% zurückgegangen.¹⁵

¹⁵ Kennzahlen der VHS-Statistik zu den Themenbereichen der allgemeinen Weiterbildung werden in Kapitel 16.1 dargestellt.

Da die kirchlichen Träger mit der Beteiligung an dem Verbund „Weiterbildungsstatistik“ (s.o.) ihre Erhebungsweise geändert haben, ist der langfristige Vergleich für die Evangelische Erwachsenenbildung nur noch bis zum Jahr 2001 und für die Katholische Erwachsenenbildung bis zum Jahr 2002 möglich. Dennoch werden im Folgenden beide Trägerstatistiken vorgestellt.

Die **Katholische Erwachsenenbildung** führte im Jahr 2002 rd. 192 Tsd. Veranstaltungen mit 5,9 Mio. Unterrichtsstunden und 5,7 Mio. Teilnahmefällen durch (vgl. Tabelle 3.7). Zwischen 2000 und 2002 ist die Zahl der Veranstaltungen mit minus 2% leicht zurückgegangen. Dagegen ist die Anzahl der Unterrichtsstunden mit 1% leicht und die der Teilnahmefälle mit 6% deutlich angestiegen.

Bis zum Jahr 1994 war bei der Katholischen Erwachsenenbildung ein nahezu ungebrochener Wachstumstrend zu beobachten. Seither ist die Anzahl der Veranstaltungen kontinuierlich zurückgegangen (minus 11%). Die Anzahl der Unterrichtsstunden und die der Teilnahmefälle unterliegen in diesem Zeitraum einigen Schwankungen. Sie sind im Vergleich mit dem Jahr 1994 etwas gesunken (minus 1% bzw. minus 3%).

Tabelle 3.7: Anzahl der Veranstaltungen, Teilnahmefälle und Unterrichtsstunden der Katholischen und Evangelischen Erwachsenenbildung 1979 bis 2002

Jahr	Anzahl in Tausend					
	Katholische Erwachsenenbildung ¹⁾			Evangelische Erwachsenenbildung		
	Veranstaltungen	Teilnahmefälle	Unterrichtsstunden	Veranstaltungen	Teilnahmefälle	Unterrichtsstunden
1979	92	6.311	1.864	90	2.772	735
1982	122	6.281	2.093	117	3.425	995
1985	140	6.432	2.310	115	3.201	1.063
1988	188	6.121	5.169	122	3.178	1.145
1991	191	5.450	5.595	118	2.932	1.139
1994	215	5.915	5.972	126	3.089	1.187
1997	200	5.384	5.756	123	2.926	1.213
2000	196	5.433	5.854	132	3.103	1.320
2001	²⁾	²⁾	²⁾	131	3.070	1.319
2002	192	5.742	5.932	²⁾	²⁾	²⁾

¹⁾ Seit 1988 einschließlich Nordrhein-Westfalen

²⁾ Zahlen liegen nicht vor.

Quellen: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.), Grund- und Strukturdaten

Die **Evangelische Erwachsenenbildung** hat im Jahr 2001 bundesweit 131 Tsd. Veranstaltungen mit insgesamt rund 1,3 Mio. Unterrichtsstunden und knapp 3,1 Mio. Teilnehmenden durchgeführt (vgl. Tabelle 3.7). Im Vergleich zum Vorjahr sind damit alle drei Indikatoren leicht rückläufig. Der längerfristige Vergleich zeigt ein uneinheitliches Bild: Während die meisten Veranstaltungen und Unterrichtsstunden im Jahr 2000 stattfanden, war die Anzahl an Teilnahmefällen im Jahr 1982 am höchsten.

Aufgrund des Umstiegs in der statistischen Darstellung der beiden konfessionellen Weiterbildungsträger ist ein Trendvergleich zwischen 2000 und 2003 mit den BSW-Ergebnissen kaum möglich. In der Tendenz scheinen die Entwicklungen der Evangelischen Erwachse-

nenbildung mit den BSW-Ergebnissen einherzugehen. Dagegen zeigt sich bei der Katholischen Erwachsenenbildung in der Tendenz ein leicht gegenläufiges Muster.

Als Repräsentativbefragung mit Fragen zur allgemeinen Weiterbildung ist der **Mikrozensus** hinzuzuziehen. Im Jahr 1996 enthielt er erstmalig eine einfache Ja-Nein-Frage nach der Beteiligung an einer Maßnahme der allgemeinen Weiterbildung. In den Jahren 1999 bis 2002 wurde diese Frage um Fragen zum Ort und zur Dauer der Weiterbildung ergänzt. Mit dem einmaligen *Ad-hoc-Modul zum Lebenslangen Lernen* im Jahr 2003 des europaweiten *Labour Force Survey (LFS)*, das für Deutschland im Rahmen des Mikrozensus erhoben wurde, können erstmals differenziertere Ergebnisse vorgestellt werden. Das Ad-hoc Modul zum Lebenslangen Lernen erfasst die Teilnahme an Lehrveranstaltungen der allgemeinen *und* beruflichen Weiterbildung sowie Mehrfachteilnahmen in den letzten 12 Monaten. Als Lehrveranstaltungen werden hier Kurse, Seminare, Tagungen und Privatunterricht definiert. Allgemeine Weiterbildung dient nach Angaben des LFS dabei dem Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen für persönliche, häusliche, soziale oder gesellschaftliche Zwecke sowie für Freizeitaktivitäten. Als Beispiele für Themen der allgemeinen Weiterbildung sind Gesundheitsfragen, Haushalt, Erziehung, Familie, Sprachen, Kunst und Literatur, Naturwissenschaft, Technik, Umweltschutz, Geschichte, Religion, Politik, Rechtsfragen, Freizeit und Sport genannt. Im Gegensatz zu den vorherigen Mikrozensusbefragungen ist die Beantwortung der Fragen nach der Teilnahme und dem Zweck der Teilnahme verpflichtend. Freiwillig hingegen sind die Angaben zur Dauer und zum Inhalt der Lehrveranstaltung.

Nach den Ergebnissen des Ad-hoc-Moduls Lebenslanges Lernen des LFS (*ies*-Berechnungen nach Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2 2003) gaben 1,1% der deutschen Bevölkerung ab 15 Jahren an, dass sie im letzten Jahr mindestens eine Lehrveranstaltung besucht haben, die überwiegend einem privaten/sozialen Zweck diene.

An dieser Stelle stellt sich unmittelbar die Frage danach, welche Beteiligungsquote an allgemeiner Weiterbildung „richtig“ ist? Beteiligen sich an Veranstaltungen der allgemeinen Weiterbildung 1% der Bevölkerung, wie dies der LFS ausweist, oder sind es 26%, wie es das BSW angibt?

Die Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung wird im BSW gestützt erfragt. Dagegen wird im LFS die Beteiligung ungestützt erfasst. Dass ein solches Verfahren zu einer Untererfassung des Gegenstandsbereichs führen kann, wurde bereits in Kapitel 2.2 dargestellt. Nach dem LFS haben etwas weniger als die Hälfte aller Teilnahmen in den letzten vier Wochen vor der Befragung stattgefunden (45%). Dieser hohe Anteil an kürzlich zurückliegenden Weiterbildungsmaßnahmen spricht dafür, dass die Erinnerung an eine Teilnahme, besonders wenn es sich um die eines Haushaltsmitglieds handelt, für die letzten vier Wochen deutlich leichter fällt als für den Zeitraum eines Jahres. Die Erwartung an die Genauigkeit von Informationen über Proxy-Interviews liegt im Vergleich mit Direktinterviews niedriger (vgl. Giddings/Kuwan 2002, S. 13 f.). Entsprechend ist davon auszugehen, dass die Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung durch das im Mikrozensus eingesetzte Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen, die Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung deutlich untererfasst. Es ist darauf hinzuweisen, dass diese Zahlen als amtliche Statistik aber für den europaweiten Vergleich verwendet werden.

Zusammenfassung

- ✎ Die Teilnahmequote an allgemeiner Weiterbildung liegt im Jahre 2003, ebenso wie 2000, bei 26%. Auch bei den meisten Einzelthemen der allgemeinen Weiterbildung stagnieren die Beteiligungsquoten.
- ✎ Der Ost-West-Vergleich zeigt im Vergleich zum Jahr 2000 einen leichten Rückgang der Teilnahmequoten in den neuen Bundesländern. Damit hat sich der Beteiligungsunterschied im Ost-West-Vergleich seit 2000 noch etwas verstärkt.
- ✎ Die Entwicklung der Teilnahmefälle bei den Volkshochschulen bestätigt das Ergebnis des Berichtssystems Weiterbildung zwischen 2000 und 2003. Bundesweit liegen die Teilnahmefälle im Jahr 2003 auf dem Niveau des Jahres 2000. Der Ost-West-Vergleich zeigt einen Rückgang der Belegungen in den neuen Ländern und eine Stagnation in den alten Ländern.

3.3 Berufliche Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Definition der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

Als Teilnehmer/in¹⁶ an beruflicher Weiterbildung gilt, wer an einem oder mehreren der folgenden Kurse oder Lehrgänge teilgenommen hat: Umschulung, Aufstiegsfortbildung, Einarbeitung, Anpassungsweiterbildung sowie sonstige Lehrgänge/Kurse im Beruf. Die genauen Antwortvorgaben lauten wie folgt:

- "Ich habe mich mit Hilfe von Lehrgängen/Kursen auf einen anderen Beruf umschulen lassen.
- Ich habe an Lehrgängen/Kursen für den beruflichen Aufstieg teilgenommen.
- Ich habe im Betrieb an besonderen Lehrgängen/Kursen zur Einarbeitung in eine neue Arbeit teilgenommen.
- Ich habe an Lehrgängen/Kursen zur Anpassung an neue Aufgaben in meinem Beruf teilgenommen.
- Ich habe an sonstigen Lehrgängen/Kursen in meinem Beruf teilgenommen."

Jeder Teilnehmer wird wiederum, unabhängig von Häufigkeit oder Dauer der Teilnahme, nur einmal erfasst. Auch hier kann es vorkommen, dass sich eine Person innerhalb des jeweiligen Referenzzeitraums an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen oder auch an verschiedenen Maßnahmentearten (z.B. Aufstiegs- und Anpassungskursen) beteiligt hat, so dass die Summe der einzelnen Nennungen in Tabelle 3.8 höher liegen kann als die Teilnahmequote.

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wird für verschiedene Bezugszeiträume (im letzten Kalenderjahr, also 2003, in den letzten 3 Jahren, schon länger her) ermittelt. Die Quoten des längeren Zeitraums schließen stets auch die Teilnehmer des kürzeren Zeit-

¹⁶ Zur sprachlichen Vereinfachung verwenden wir im Folgenden den Begriff "Teilnehmer". Dieser schließt Teilnehmerinnen mit ein.

raums ein. Zur Analyse von Veränderungen werden, soweit nichts anders angegeben ist, die Teilnahmequoten im Jahr 2003 herangezogen.

Beim Zeitvergleich der Ergebnisse sind folgende Veränderungen zu berücksichtigen: 1988 erfolgten eine Zielgruppenerweiterung und eine begriffliche Differenzierung.¹⁷ Die Erhebungen von 1979 bis 1988 beziehen sich auf die alten Bundesländer. Seit 1991 schließt die bundesweite Repräsentativbefragung auch die neuen Länder ein. Im Umbruchjahr 1991 waren Weiterbildungsmaßnahmen nach DDR-Recht und nach bundesdeutschem Recht nebeneinander angeboten und entsprechend auch parallel erhoben worden. Seit 1994 wird die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den alten und neuen Ländern mit einem identischen Fragenprogramm ermittelt.

Die folgende Ergebnisdarstellung bezieht sich ausschließlich auf die berufliche Weiterbildung in Form von Lehrgängen/Kursen nach der o.g. Definition. Informelle Arten des beruflichen Kenntniserwerbs werden in Kapitel 8 behandelt.

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung liegt im Jahre 2003 bei 26% (vgl. Tabelle 3.8). Damit hat sie sich im Vergleich zum Jahr 2000 (29%) um drei Prozentpunkte verringert. Der in Kapitel 3.1 beschriebene Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung ist somit überwiegend auf die Entwicklung im Bereich der beruflichen Weiterbildung zurückzuführen.

Hochgerechnet¹⁸ entspricht diese Teilnahmequote im Jahre 2003 rund 13,0 Mio. Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet gegenüber rund 14,4 Mio. im Jahre 2000. Der Rückgang um hochgerechnet rd. 1,4 Mio Teilnehmer erfolgte ausschließlich bei den Deutschen; die hochgerechnete Zahl der ausländischen Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung liegt, ebenso wie im Jahr 2000, bei rd. 400.000 Personen.

Die im BSW ausgewiesenen Teilnehmerzahlen liegen deutlich über den Größenordnungen, die in anderen Statistiken (z.B. der Bundesagentur für Arbeit oder der Kammern) ausgewiesen werden. Dies liegt vor allem daran, dass in diesen Statistiken nur Teilbereiche der beruflichen Weiterbildung erfasst werden. So bleiben dort z.B. die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe weitgehend außer Betracht.

Wie Abbildung 3.6 auf der übernächsten Seite zeigt, steigt die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei der Betrachtung längerfristiger Zeiträume trotz des im Jahr 2000 einsetzenden Rückgangs deutlich an. Bundesweit liegt die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2003 mehr als doppelt so hoch wie im Jahre 1979.

¹⁷ Zielgruppenerweiterung: Seit 1988 wird die berufliche Weiterbildung für alle Befragten von 19 bis 64 Jahren erhoben. Frühere Zahlen bezogen sich ausschließlich auf die Teilgruppe der zur Zeit oder früher Erwerbstätigen. Dieser Effekt erhöhte die Teilnahmequote im Vergleich zu 1985 um einen Prozentpunkt. Begriffliche Differenzierung: Seit 1988 wird eine eigene Kategorie für die Anpassungsweiterbildung erhoben. Zuvor waren diese Maßnahmen bei der Kategorie "Habe an sonstigen Lehrgängen/Kursen in meinem Beruf teilgenommen" erfasst worden.

¹⁸ Die hochgerechneten Zahlen können wegen der Größe der zugrunde liegenden Stichproben nur als Näherungswerte angesehen werden.

Tabelle 3.8: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet 1979 - 2003

Maßnahmeart	Teilnahmequoten in %								
	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003
Ich habe mich mit Hilfe von Lehrgängen/Kursen auf einen anderen Beruf umschulen lassen	1	1	1	1	2	2	2	2	1
Ich habe an Lehrgängen/Kursen für den beruflichen Aufstieg teilgenommen	2	2	2	3	3	4	3	3	2
Ich habe im Betrieb an besonderen Lehrgängen/Kursen zur Einarbeitung in eine neue Arbeit teilgenommen	3	4	3	4	4	5	6	6	5
Ich habe an Lehrgängen/Kursen zur Anpassung an neue Aufgaben in meinem Beruf teilgenommen ¹⁾	-	-	-	8	10	7	12	11	10
Ich habe an sonstigen Lehrgängen/Kursen in meinem Beruf teilgenommen	6	8	8	9	8	9	9	10	9
Teilnahme an mindestens einer dieser Maßnahmen = <u>Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung</u>	10	12	12	18	21	24	30	29	26

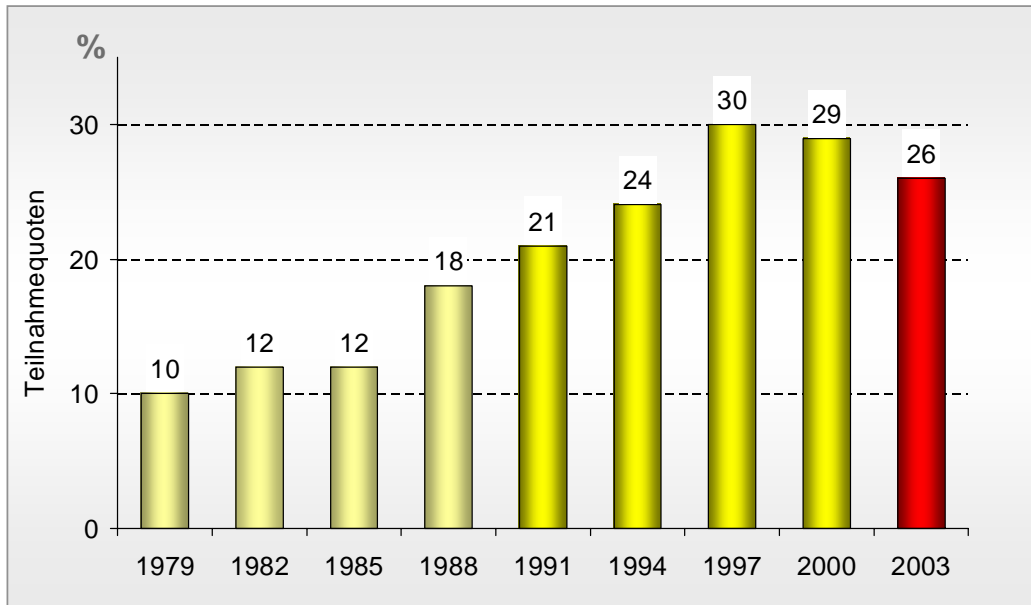
¹⁾ Diese Kategorie wurde 1988 erstmals gesondert erhoben. Zuvor waren die dort genannten Weiterbildungsveranstaltungen der Kategorie „Sonstige Lehrgänge/Kurse“ zugeordnet worden.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

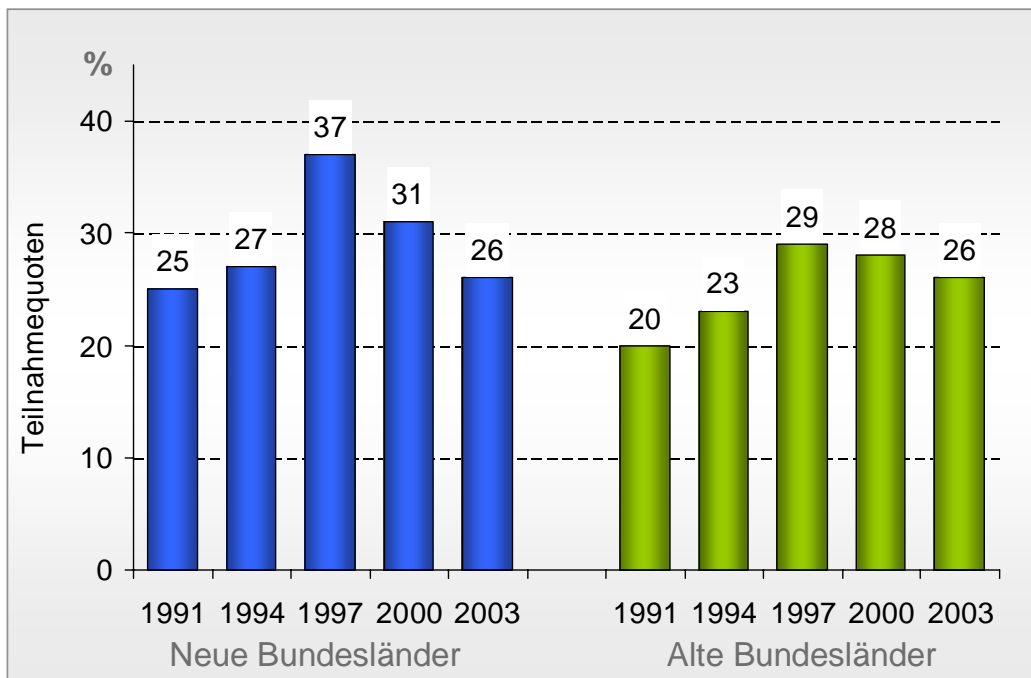
Beim differenzierten Vergleich verschiedener Maßnahmearten liegen alle Teilnahmequoten im Jahr 2003 jeweils einen Prozentpunkt niedriger als im Jahr 2000. Auch wenn diese auf Einzelmaßnahmen bezogenen Unterschiede nicht im statistischen Sinne signifikant sind, erscheint die gemeinsame Grundrichtung der Veränderungen dennoch bemerkenswert.

Abbildung 3.6

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung 1979 - 2003



Ost-West-Vergleich



Im *Ost-West-Vergleich* zeichnen sich gegenüber 2000 vor allem zwei Veränderungen ab:

- Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung ist in den neuen Bundesländern um fünf Prozentpunkte zurückgegangen und damit deutlicher gefallen als in den alten Ländern, wo ein Rückgang um zwei Prozentpunkte erfolgte.
- Während in allen bisherigen BSW-Erhebungen von 1991 bis 2000 die Befragten in den neuen Bundesländern in der beruflichen Weiterbildung aktiver waren als diejenigen in den alten Ländern, sind im Jahre 2003 die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung im Osten und im Westen Deutschlands erstmals identisch.

Tabelle 3.9: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Maßnahmearten 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich

Maßnahmeart	Teilnahmequoten in %									
	West					Ost				
	1991	1994	1997	2000	2003	1991	1994	1997	2000	2003
Ich habe mich mit Hilfe von Lehrgängen/Kursen auf einen anderen Beruf umschulen lassen	2	1	2	1	1	4	5	5	3	1
Ich habe an Lehrgängen/Kursen für den beruflichen Aufstieg teilgenommen	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
Ich habe im Betrieb an besonderen Lehrgängen/Kursen zur Einarbeitung in eine neue Arbeit teilgenommen	4	5	6	6	5	4	4	6	6	5
Ich habe an Lehrgängen/Kursen zur Anpassung an neue Aufgaben in meinem Beruf teilgenommen	9	6	12	11	10	14	11	16	12	11
Ich habe an sonstigen Lehrgängen/Kursen in meinem Beruf teilgenommen	9	10	9	10	9	5	8	11	11	9
Teilnahme an mindestens einer dieser Maßnahmen = <u>Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung</u>	20	23	29	28	26	25	27	37	31	26

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Die Teilnahmequoten an den verschiedenen Maßnahmearten der beruflichen Weiterbildung sind in den alten Bundesländern im Jahr 2003 gegenüber dem Jahr 2000 nahezu durchgängig jeweils um einen Prozentpunkt zurückgegangen.¹⁹ Dagegen haben sie sich in diesem Zeitraum in den neuen Bundesländern bei zwei Maßnahmearten jeweils um zwei Prozentpunkte verringert. Dabei handelt es sich um Umschulungsmaßnahmen sowie um sonstige Lehrgänge/Kurse im Beruf (vgl. Tabelle 3.9).

Der stärkere Rückgang der Umschulungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern führt dazu, dass sich im Jahr 2003 die gerundeten Teilnahmequoten auch in diesem Bereich im

¹⁹ Die einzige Ausnahme sind Umschulungen, wo die gerundete Teilnahmequote stagniert.

Ost-West-Vergleich nicht mehr unterscheiden. Damit lassen sich im Jahr 2003 bei den maßnahmespezifischen Teilnahmequoten der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich kaum noch Unterschiede erkennen. In allen bisherigen Erhebungen von 1991 bis 2000 hatten sich die Bundesbürger in den neuen Ländern deutlich häufiger als die in den alten Ländern an Umschulungsmaßnahmen beteiligt.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2003 im Vergleich zum Jahr 2000 zurückgegangen ist. Der Rückgang erfolgte vor allem in den neuen Bundesländern, in denen es zuvor überdurchschnittlich hohe Teilnahmequoten gegeben hatte. Diese Entwicklung hat zur Folge, dass sich im Jahr 2003 mit Blick auf die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung sowohl insgesamt als auch für einzelne Maßnahmentearten erstmals seit der deutschen Vereinigung keine nennenswerten Ost-West-Unterschiede mehr erkennen lassen.

Im Jahr 2003 liegt die Zahl der *Teilnahmefälle* an beruflicher Weiterbildung bundesweit bei hochgerechnet rd. 17,0 Mio. Teilnahmefällen (2000: rd. 19,5 Mio.). Für die allgemeine Weiterbildung ergeben sich im Jahr 2003 hochgerechnet rd. 15,9 Mio. Teilnahmefälle (2000: rd. 16,4 Mio.). Der Rückgang der Teilnahmefälle in den letzten drei Jahren konzentriert sich also überwiegend auf den Bereich der beruflichen Weiterbildung.

Bezogen auf die bundesweiten Teilnahmefälle des Jahres 2003 ist die berufliche Weiterbildung mit einem Anteil von 52%, ebenso wie im Jahr 2000, der größte Weiterbildungsbereich. In den Jahren zuvor war dies, gemessen an den Teilnahmefällen, fast immer die allgemeine Weiterbildung gewesen.

Im Ost-West-Vergleich der Teilnahmefälle zeigen sich auch im Jahr 2003 noch gewisse Unterschiede. Der Anteilswert der beruflichen Weiterbildung an allen Teilnahmefällen liegt in den alten Bundesländern etwas niedriger als in den neuen Ländern (51% vs. 56%). Dieser Unterschied hatte im Jahr 2000 in ähnlicher Weise bestanden. Sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern ist der Anteil der beruflichen Weiterbildung an allen Teilnahmefällen im Vergleich zum Jahr 2000 leicht zurückgegangen.

Andere Datenquellen

Auch für die berufliche Weiterbildung liegt keine einheitliche statistische Grundlage vor. Verschiedene Träger- und amtliche Statistiken dokumentieren die Situation und Entwicklung der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung für unterschiedliche Marktsegmente. Im Folgenden werden die SGB III-Statistik, die Statistiken der Kammern und des Berufsfortbildungswerkes des DGB (bfw) hinzugezogen. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Repräsentativerhebungen, die sich in Personenbefragungen und Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen unterscheiden lassen. Während erstere auf die gesamte Weiterbildung von Individuen fokussiert sind, beziehen sich die zweiten ausschließlich auf die betriebliche Weiterbildung. Die Befragung von Trägern der beruflichen Weiterbildung gibt Auskunft über die außerbetriebliche Weiterbildung.

Eine Personenbefragung liegt mit dem Mikrozensus vor. In den Jahren 1996, 1999 und mit dem Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen 2003 wurden allerdings entscheidende Änderungen im Erhebungskonzept des Mikrozensus vorgenommen, so dass ein Trendvergleich nicht möglich ist. Ebenfalls Ergebnisse auf der Basis einer Personenbefragung liefert das vom BIBB durchgeführte Forschungsprojekt „Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung für Individuen“. Die Ergebnisse der in unregelmäßigen Abständen bei Individuen durchgeführten Schwerpunktbefragung zur Weiterbildung im Rahmen des Sozio-

ökonomischen Panels und die BIBB/IAB Erhebung wurden bereits im letzten Berichtssystem Weiterbildung ausführlich dargestellt. Der Vollständigkeit halber werden in diesem Kapitel aber die Teilnahmequoten aus der Veröffentlichung des SOEP 2000 erwähnt, die zum Zeitpunkt der letzten Berichterstattung noch nicht vorlagen.

Außerdem werden die Ergebnisse der Betriebsbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels herangezogen. Da seit dem letzten Berichtssystem bisher keine neuen Ergebnisse vorliegen, werden die europäische Betriebsbefragung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS 3) und die neueste IW-Erhebung nicht berücksichtigt. In diesem Kapitel werden zunächst die Teilnahmequoten aus den vorangegangenen Erhebungen vorgestellt.

Aus dem Weiterbildungsreferenzsystem wbmonitor, einer bis zu zweimal jährlich bei Trägern beruflicher Weiterbildung durchgeführten Erhebung zu ihren Erfahrungen und Einstellungen, liegen seit 2002 Ergebnisse vor.

Der **Mikrozensus** wird als laufende Repräsentativerhebung in der Bundesrepublik jährlich seit 1957 vom Statistischen Bundesamt durchgeführt. Von 1970 bis 1995 fanden im Abstand von zwei Jahren Zusatzbefragungen zum Mikrozensus statt, bei denen 1% der deutschen und ausländischen Bevölkerung ab 15 Jahren nach ihrer Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in den zurückliegenden drei Jahren befragt wurden. Dabei ergaben sich folgende Teilnahmequoten (vgl. Tabelle 3.10):

Tabelle 3.10: Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung nach dem Mikrozensus 1978 bis 1995

	bezogen auf alle Erwerbspersonen	Bezogen auf Erwerbspersonen mit Auskunft zur beruflichen Weiterbildung
1978-1980	8,6	
1980-1982	6,9	
1983-1985	11,2	
1985-1987	11,8	
1987-1989	11,1	
1989-1991	14,3	16,7
1991-1993	15,6	17,6
1993-1995	16,4	17,3

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel 1983 ff., dass., Fachserie 1, Reihe 4.1.2, 1980 ff., iese Berechnungen

Bei der Betrachtung dieser Ergebnisse ist zu beachten, dass 1982 die Frageformulierung modifiziert wurde, seit 1991 die Beantwortung der Fragen zur Weiterbildung freigestellt war und seither auch der Befragungsraum um die neuen Bundesländer erweitert wurde. Für das Jahr 1995, dem letzten Jahr dieses Vergleichs, weist der Mikrozensus bezogen auf alle Erwerbspersonen eine Teilnahmequote von 16,4% und damit eine erneute leichte Steigerung aus. Bezogen auf Erwerbspersonen mit Auskunft zur beruflichen Weiterbildung verändert sich die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung kaum.

1996 wurden der Erhebungszeitraum und der Fragenkatalog soweit geändert, dass ein Trendvergleich mit den Vorjahren nicht mehr möglich ist. Statt im Dreijahresrhythmus werden seither im Rahmen des Ergänzungsprogramms jährlich 0,45% der deutschen und ausländischen Bevölkerung im Alter von 15 Jahren und älter nach ihrer Beteiligung an beruflicher Aus- und Weiterbildung im letzten Jahr gefragt.

Mit der Mikrozensuserhebung 1999 wurde der Fragenkatalog weiter modifiziert und durch die vorgegebenen Antwortkategorien eine Zuordnung zur beruflichen Weiterbildung erleichtert. Da die Teilnahme an einer ersten beruflichen Ausbildung und die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung gemeinsam erfragt und je Befragten nur eine Teilnahme erfasst wurden, blieb die neben einer Ausbildung besuchte berufliche Weiterbildung weiterhin unberücksichtigt. Aus diesem Grund und der Vergleichbarkeit mit den Vorjahren wegen wird die „erste berufliche Ausbildung“ an dieser Stelle berücksichtigt, obwohl sie im Mikrozensus gesondert ausgewiesen wird. Freiwillig war in dem Fragenkomplex zur Aus- und Weiterbildung im Mikrozensus nur noch die Beantwortung der vertiefenden Fragen zum höchsten schulischen oder beruflichen Ausbildungs- bzw. Hochschulabschluss, nicht aber allgemeine Fragen zu diesem Komplex und zur beruflichen Weiterbildungsbeteiligung.

Nach Einführung dieser Änderungen ergaben sich für die Jahre 1996 bis 1998 und die Jahre 1999 bis 2002 folgende, jeweils sehr konstante Teilnahmequoten (vgl. Tabelle 3.11):

Tabelle 3.11: Teilnahmequoten an beruflicher Aus- und Weiterbildung nach dem Mikrozensus 1996 bis 2002

	Bezogen auf alle Erwerbspersonen	bezogen auf Erwerbspersonen mit Auskunft zur beruflichen Aus- und Weiterbildung
1996	13,1	13,3
1997	13,2	13,3
1998	13,6	13,7
Frageformulierung geändert		
1999	10,6	10,8
2000	10,2	10,3
2001	10,2	10,3
2002	10,6	10,7

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, 1996 ff. und iese Berechnungen

Die Aufhebung der Freiwilligkeit bei der Beantwortung der Fragen zur Aus- und Weiterbildung erhöhte die Auskunftsbereitschaft deutlich und führt zu einer Angleichung der beiden Teilnahmequoten.

Die im Vergleich zu den Mikrozensuserhebungen bis 1995 geringe Teilnahmequote ließ sich vor allem mit der Tatsache begründen, dass nur noch nach der Beteiligung im zurückliegenden Jahr gefragt wurde. Auch die abermalige deutliche Verringerung der Teilnahmequote seit 1999 scheint – zumindest teilweise – auf die Modifizierung der Frageformulierungen zurückzuführen zu sein. Ob sie allerdings als alleinige Erklärung für die Verringerung der Teilnahmequote um drei Prozentpunkte hinreichend ist oder mit einem Rückgang der Beteiligung an beruflicher Aus- und Weiterbildung in diesem Zeitraum zusammenfällt, lässt sich nicht beurteilen. Die Zahlen für die Vergleichsjahre 1999 bis 2002 weisen eine nicht nennenswerte Schwankung der Beteiligung an beruflicher Aus- und Weiterbildung aus.

Der Mikrozensus 2003 enthielt ein auf europäischer Ebene abgestimmtes und den nationalen gesetzlichen Rahmen angepasstes Ad-hoc-Modul zum Lebenslangen Lernen, das

sich explizit ausschließlich auf Weiterbildung bezieht²⁰ und die Beteiligung an formalen und informellen Lernformen sowie erstmalig auch Mehrfachteilnahmen erfasst. Bei bis zu drei Lehrveranstaltungen ist die Beantwortung der Frage nach dem Zweck („überwiegend beruflich“ bzw. „überwiegend privat/sozial“) obligatorisch, die Angabe des zeitlichen Umfangs und der inhaltlichen Ausrichtung hingegen bleiben fakultativ. Als typische Beispiele für berufliche Weiterbildung werden die Umschulung auf einen anderen Beruf, Lehrgänge oder Kurse für den beruflichen Aufstieg, Lehrgänge oder Kurse für die Einarbeitung in neue berufliche Aufgaben und sonstige Kurse oder Lehrgänge der beruflichen Weiterbildung, z.B. PC-Kurse, Management, Rhetorik o.ä. zu Beginn der Frage genannt. Anders als beim BSW werden „Anpassungskurse“ entsprechend nicht in die Frage nach der beruflichen Weiterbildung im Ad-hoc-Modul verstanden.

Bundesweit gaben 8,2% der Bevölkerung und 13,7% der Erwerbspersonen an, im zurückliegenden Jahr mindestens eine Lehrveranstaltung mit überwiegend beruflichem Ziel besucht zu haben (vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, 2003 und *ies*-Berechnungen).

Die Beteiligung von Erwerbspersonen an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2003 entspricht der in den Mikrozensus Erhebungen 1996 bis 1998 ermittelten Quote. Damals war allerdings auch die berufliche Ausbildung eingeschlossen.

Die Einführung des Ad-hoc-Moduls, das sich ausschließlich auf Weiterbildung bezieht, mit einem erweiterten Begriff der beruflichen Weiterbildung operiert und unterstützend Beispiele nennt, Mehrfachteilnahmen erfasst und der Weiterbildung einen größeren Stellenwert in der Erhebung zuschreibt als bisher, legt grundsätzlich eine Angleichung der Ergebnisse von Mikrozensus und Berichtssystem nahe. Dennoch liegen die Teilnahmequoten im Mikrozensus nach wie vor auf einem deutlich niedrigeren Niveau als die des BSW. Begründen lässt sich die im Vergleich mit dem Berichtssystem Weiterbildung sehr niedrige Teilnahmequote der Bevölkerung mit den methodischen, in ihren Wirkungen kumulierenden Unterschieden der beiden Erhebungen, auf die auch in den beiden vorherigen Kapiteln eingegangen wurde:

- Der vermutlich wichtigste Unterschied besteht in der Zulassung von Proxy-Interviews. Die Tatsache, dass im Mikrozensus die Zielperson auch Auskünfte über andere Haushaltsmitglieder gibt, erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass die Teilnahme anderer Personen – wenn sie überhaupt bekannt war – bei der Beantwortung der Fragen vergessen wird. Dass Proxy-Interviews gerade bei Erhebungen zur Weiterbildung problematisch sind (vgl. hierzu Kapitel 3.1), lässt sich u.a. auch daraus schließen, dass knapp 30% der Teilnahmen an beruflicher Weiterbildung in den letzten vier Wochen stattfanden. Die Erinnerung an eine Weiterbildungsteilnahme, besonders wenn es sich nicht um die eigene handelt, fällt für einen kurz zurückliegenden Zeitraum leichter als für ein ganzes Jahr.
- Ein weiterer wesentlicher methodischer Unterschied besteht darin, dass im Mikrozensus die Teilnahme an Weiterbildung nicht gestützt erfragt wird.
- Während im Berichtssystem Weiterbildung nur Personen im Alter von 19 bis 64 Jahren befragt werden, existiert im Mikrozensus keine Altersbegrenzung nach oben. Erfahrungsgemäß beteiligen sich über 65-Jährige nur selten an beruflicher Weiterbildung. Ähnliches gilt auch für die jungen Menschen, die im Mikrozensus schon ab 15 Jahren erfasst werden. In diesem Alter befinden sich Jugendliche meist in

²⁰ Die bisher zusammen mit der Weiterbildung behandelte berufliche Ausbildung wird in dem Mikrozensus 2003 in einem gesonderten Fragenkomplex erfragt.

schulischer oder beruflicher Erstausbildung, an beruflicher Weiterbildung beteiligen sie sich in der Regel noch nicht.

- Im Gegensatz zum Berichtssystem Weiterbildung ist der Mikrozensus eine Mehrzweckerhebung, Weiterbildung stellt – trotz der Aufwertung durch das Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen – nur einen Teilaspekt bei der Befragung dar.

Der *Ost-West-Vergleich* bestätigt die im Berichtssystem Weiterbildung beobachtete Entwicklung der Angleichung der Teilnahmequoten in den neuen und alten Länder zwar kurzfristig betrachtet nicht eindeutig, doch im längerfristigen Vergleich schon (Tabelle 3.12):

- Nach den Ergebnissen des Mikrozensus 2003 beteiligen sich nach wie vor Erwerbspersonen in den neuen Bundesländern etwas häufiger an beruflicher Weiterbildung als in den alten.
- Wie schon im Jahr 2000 beträgt der Abstand zu den alten Bundesländern 2003 nur einen guten Prozentpunkt, während er in den Jahren 1993 – 1995 noch neun und 1997 noch drei Prozentpunkte betrug.

Tabelle 3.12: Teilnahmequoten an beruflicher Aus- und Weiterbildung nach dem Mikrozensus

	bezogen auf Erwerbspersonen mit Auskunft	
	West	Ost
1989-1991	15,8	19,7
1991-1993	15,5	25,8
1993-1995	15,5	24,2
Änderung des Erhebungszeitraums		
1996	12,5	16,2
1997	12,7	15,8
1998	13,4	15,1
Änderung der Frageformulierung		
bezogen auf alle Erwerbspersonen		
1999	10,4	12,1
2000	10,0	11,4
2001	10,3	11,6
2002	10,4	12,0
Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen mit neuen Fragen		
2003	13,4	14,8

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, 1991 ff.; *ies* Berechnungen

Ziel des BiBB-Forschungsprojektes **Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung** für Individuen war es, aktuelle repräsentative Ergebnisse zur Höhe der von den Teilnehmenden getragenen Kosten und der Einschätzung des individuellen Nutzens zu gewinnen. Darüber hinaus wurden im Auftrag der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ in einer zweiten Erhebung Hintergründe und Motive für die individuelle Entscheidung gegen berufliche Weiterbildung beleuchtet. Diese beiden Erhebungen wurden gemeinsam durchgeführt, an beide Personengruppen richteten sich identische Fragen zur sozialen und beruflichen Situation sowie den Einstellungen zur beruflichen Weiterbildung. Die Teilnehmenden wurden zusätzlich differenziert nach Kosten und Nutzen der

Weiterbildung gefragt, die Nicht-Teilnehmenden nach Motiven der Nicht-Teilnahme (vgl. Beicht/Schiel/Timmermann 2004).

Die Grundgesamtheit der beiden Erhebungen umfasste deutschsprachige erwerbsnahe Personen im Alter von 19 bis 64 Jahren. Berücksichtigt wurden Erwerbstätige in Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung, arbeitslose und arbeitssuchende Personen, Personen in Fortbildung und Umschulung sowie nicht erwerbstätige Personen, die beabsichtigen, in den nächsten zwei Jahren eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Die Befragungen wurden in Form computergestützter Telefoninterviews (CATI) durchgeführt und fanden im Zeitraum von November 2002 bis Mai 2003 statt. Die Erhebungen wurden auf der Basis einer reinen Zufallsstichprobe von Haushalten durchgeführt, erreicht wurden auch Personen, die in keinem Telefonbuch aufgeführt sind. Insgesamt befragt wurden 5.058 Personen (Nettostichprobe).

Um eine möglichst zeitnahe Erfassung der Weiterbildungsaktivitäten zu gewährleisten, wurde nach der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung im Zeitraum von September 2001 bis August 2002 gefragt, im Folgenden der Einfachheit halber als das Jahr 2002 bezeichnet. Zugrunde gelegt wurde ein relativ weit gefasster Weiterbildungsbegriff. Neben den formalisierten Weiterbildungsformen wurden auch arbeitnahe Lernformen, selbst organisiertes Lernen sowie die Teilnahme an Kongressen, Tagungen und Fachmessen einbezogen, soweit diese im Zusammenhang mit einer derzeit ausgeübten oder einer zukünftigen beruflichen Tätigkeit standen. Als formalisierte Formen der Weiterbildung wurden Lehrgänge, Kurse, Seminare oder Trainings in einer Weiterbildungseinrichtung, im eigenen Betrieb oder bei einer Herstellerfirma, eine Ausbildung an einer Fachschule (z.B. zum Techniker, Betriebswirt) sowie eine Weiterbildung im wissenschaftlichen Bereich (z.B. Aufbaustudium, berufsbegleitendes Studium, Fernstudium) erfasst.

Tabelle 3.13: Teilnahme nach Art der formalisierten beruflichen Weiterbildung 2002 (Mehrfachnennungen)

	Teilnahmequoten
Lehrgänge im Betrieb, bei Herstellerfirma	20
Lehrgänge in Weiterbildungseinrichtung	19
Weiterbildung im wissenschaftlichen Bereich	3
Ausbildung an einer Fachschule	2

Quellen: Beicht/Schiel/Timmermann, 2004, S. 5 - 10

Nach den Ergebnissen dieser Erhebung nahmen im Jahr 2002 bundesweit 39% der Befragten an formalisierter Weiterbildung teil. Diese im Vergleich zum Berichtssystem hohe Beteiligung an beruflicher Weiterbildung lässt sich einerseits mit der Grundgesamtheit, der ausschließlich nur erwerbsnahen Personen, und andererseits mit der Frageformulierung erklären. Während im Berichtssystem zur Ermittlung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung verschiedene Zielsetzungen vorgegeben werden, erfragt die BiBB-Erhebung Lernorte. Mehrheitlich handelte es sich um Lehrgänge im eigenen Betrieb bzw. bei einer Herstellerfirma und um Lehrgänge in einer Weiterbildungseinrichtung (vgl. Tabelle 3.13). Die Weiterbildung im wissenschaftlichen Bereich und die Ausbildung an einer Fachschule hingegen war eher die Ausnahme.

Das **Sozio-ökonomische Panel** (SOEP) ist eine beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung angesiedelte empirische Längsschnittuntersuchung, die seit 1984 in den alten und seit 1990 auch in den neuen Bundesländern durchgeführt wird. Die jährlichen Wiederholungsbefragungen mit einem Standardfragenprogramm werden durch Schwerpunktbefragungen ergänzt, die einmalig oder mit größeren zeitlichen Abständen durchgeführt werden. In den Jahren 1989, 1993 und 2000 bildete die berufliche Weiterbildung ein solches Schwerpunktthema. Das SOEP ist als Haushaltsstichprobe angelegt. Erhoben wurde die Weiterbildungsbeteiligung in den letzten drei Jahren. In die Untersuchungsgruppe der Schwerpunktbefragung zur beruflichen Weiterbildung einbezogen waren Personen im Alter von 19 bis unter 65 Jahren. Die Stichprobe umfasste die Wohnbevölkerung in Deutschland, sofern sie sich nicht in einer betrieblichen Ausbildung, einer betrieblichen Umschulung oder in Vollzeitausbildung befindet.

Nach den Ergebnissen des SOEP 2000 (Büchel/Pannenberg 2002) hat rund jede bzw. jeder dritte Erwerbstätige in den letzten drei Jahren an beruflicher Weiterbildung teilgenommen, in den alten Bundesländern waren es rund 30%, in den neuen rund 33%.

Da sich das Sozio-ökonomische Panel auf einen anderen Erhebungszeitraum bezieht als die des Berichtssystems Weiterbildung, die Beteiligung Erwerbstätiger im Blick haben und darüber hinaus auch schon einige Jahre zurückliegen, ist eine direkte Vergleichbarkeit nicht gegeben.

Bei dem **IAB-Betriebspanel** handelt es sich um eine jährliche Befragung der Betriebe, die seit 1993 in den alten und seit 1996 in den neuen Bundesländern durchgeführt wird. Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind alle Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, ausgeschlossen von der Untersuchung sind Organisationen ohne Erwerbscharakter, Privathaushalte als Arbeitgeber sowie Betriebe und Verwaltungen der öffentlichen Hand. Im Dienstleistungsbereich werden also nur Betriebe aus überwiegend privatwirtschaftlich verfassten Wirtschaftszweigen einbezogen. Das IAB-Betriebspanel ist als geschichtete Zufallsstichprobe angelegt. Jährlich werden gut 16.000 Betriebe zu verschiedenen Themen der betrieblichen Geschäfts- und Personalpolitik befragt.

Neben den Standardfragen enthält der Fragebogen ein von Welle zu Welle wechselndes Schwerpunktthema. Die betriebliche Weiterbildung bildet seit 1997 alle zwei Jahre einen solchen Themenschwerpunkt. Erfasst wird dabei die betriebliche Weiterbildung. Die Arbeitgeber geben Auskunft über Angebot und Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildung. Anders als bei den vorher genannten Untersuchungen sind es nicht die Teilnehmenden selbst, die sich zu ihrer Beteiligung an Weiterbildung äußern. Von daher sind die Ergebnisse mit denen des Berichtssystems Weiterbildung nicht unmittelbar vergleichbar. Zudem erschwert der Erhebungszeitraum von jeweils dem ersten Halbjahr einen Vergleich.²¹ Trotzdem aber werden die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels ergänzend herangezogen, sie geben Aufschluss über die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung und die Teilnahmestrukturen der betrieblichen Weiterbildung in den neuen und alten Ländern.

Im Kontext des IAB-Betriebspanels umfasst der Begriff „Weiterbildung“ nicht nur interne und externe Kurse und Seminare, sondern auch so genannte „weiche“ Lernformen wie die Weiterbildung am Arbeitsplatz, die Teilnahme an Vorträgen, der Arbeitsplatzwechsel, das

²¹ Schäfer/Wahse 2000 betonen, dass einerseits die Wahrscheinlichkeit mehrmaliger Teilnahme einzelner Beschäftigter und andererseits eine generell geringere Weiterbildungsbeteiligung im zweiten Halbjahr bei einer Schätzung der Teilnahmequoten des Gesamtjahres berücksichtigt werden müssen. Beispielsweise gehen sie für das ganze Jahr 1999 von einer Weiterbildungsquote von etwa 30 % bis 35 % in den neuen Bundesländern aus.

selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien sowie Qualitätszirkel und ähnliche Maßnahmen. Im Jahr 2003 wurden zudem einige Fragen zum E-Learning aufgenommen.

Nach Angaben der Betriebe haben sich im 1. Halbjahr 2003 in den neuen Bundesländern 27% und in den alten 22% ihrer Beschäftigten weitergebildet. Im Vergleich zu den Vorjahren ist damit ein deutlicher Anstieg zu beobachten, der in den östlichen Ländern noch höher ausfällt als in den westlichen (vgl. Tabelle 3.14).

Tabelle 3.14: Weiterbildungsbeteiligung im Ost-West-Vergleich 1997 - 2003
(Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten in %)

	West	Ost
1997	18	22
1999	18	23
2001	18	19
2003	22	27

Quelle: Leber, Betriebliche Weiterbildung – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Auch betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten sind – mit einigen Schwankungen – in den letzten sechs Jahren angestiegen und haben 2003 ihren bisherigen Höchststand erreicht (vgl. Tabelle 3.15). 44% der ostdeutschen und 41% der westdeutschen Betriebe förderten im Jahr 2003 Weiterbildungsmaßnahmen, indem sie ihre Beschäftigten zur Teilnahme freistellten oder die Kosten hierfür ganz oder teilweise übernahmen.

Tabelle 3.15: Betriebliches Angebot an Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 1997 - 2003
(Anteil der weiterbildenden Betriebe in %)

	West	Ost
1997	37	39
1999	38	42
2001	36	37
2003	41	44

Quelle: Leber, Betriebliche Weiterbildung – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Nach der ersten europaweiten Erhebung im Jahr 1995 fand im Jahr 2000 die Zweite Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (Second Continuing Vocational Training Survey – **CVTS2**) statt. An dieser Unternehmensbefragung beteiligten sich 26 europäische Länder, neben 15 EU-Mitgliedsstaaten Norwegen und zehn europäische Länder, die zu den Beitrittskandidaten der Europäischen Union zählen. Erfragt wurden u.a. die Weiterbildungskonzeption der Unternehmen, das Angebot und die Nutzung verschiedener Formen von Weiterbildung sowie Angaben zu den Teilnehmenden, Teilnehmerstunden und Kosten im Jahr 1999. Unter betrieblicher Weiterbildung werden im Rahmen von CVTS2 Weiterbildungsmaßnahmen oder -aktivitäten verstanden, die ganz oder teilweise von Unternehmen für die Beschäftigten finanziert werden. Damit umfasst sie sowohl Lehrveranstaltungen wie Lehrgänge, Kurse und Seminare als auch andere Formen der betrieblichen Weiterbildung wie z.B. Job-Rotation, Qualitätszirkel und Informationsveranstaltungen.

Nach den Ergebnissen des CVTS2 (Egner 2001) haben im Jahr 1999 zwei Drittel aller Unternehmen Lehrveranstaltungen in Form von Kursen, Lehrgängen oder Seminaren durchgeführt. Der Anteil der Teilnehmenden an allen Beschäftigten an diesen Maßnahmen lag bei rund 36%. Damit hat jede dritte Person in Unternehmen mit einem entsprechenden Angebot zumindest eine und im Durchschnitt 2,2 Lehrveranstaltungen besucht. Die Teilnahmestunden je Teilnehmende lagen 1999 im Durchschnitt aller Unternehmen bei 27 Stunden.

Eine weitere regelmäßige Befragung von Unternehmen zur betrieblichen Weiterbildung ist die Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (**IW-Erhebung**). Sie wird im Dreijahresturnus mit einem im Wesentlichen gleichen, lediglich in einigen Details modifizierten Instrumentarium bei Unternehmen aus dem Bereichen Land- und Forstwirtschaft, Produzierendes Gewerbe, Bauwirtschaft und Dienstleistungen durchgeführt. Schriftlich erfragt werden dabei Umfang, Struktur und Kosten der betrieblichen Weiterbildung. Unterschieden wird nach folgenden Grundformen des Lernens: interne und externe Lehrveranstaltungen, Lernen in der Arbeitssituation, selbstgesteuertes Lernen mit Medien, Informationsveranstaltungen und Umschulungsmaßnahmen.

Nach der IW-Erhebung 1998 (Weiß 2000) ergibt sich ein überaus hohes Maß an Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen: In knapp 89% der befragten Unternehmen haben Beschäftigte an externen Lehrveranstaltungen teilgenommen, in 79% der Unternehmen wurden Lehrveranstaltungen intern organisiert. Anders als in den anderen beiden Betriebsbefragungen werden bei der IW-Erhebung ausschließlich die Teilnahmefälle erhoben, das bedeutet, dass jede einzelne Teilnahme gezählt wird und die entsprechenden Weiterbildungsquoten deutlich höher ausfallen. Für interne und externe Lehrveranstaltungen, Informationsveranstaltungen und Umschulungsmaßnahmen zusammen ergaben sich 100 Teilnahmefälle je 100 Beschäftigte. Da erfahrungsgemäß durchschnittlich jede bzw. jeder Teilnehmende an rund zwei Veranstaltungen pro Jahr teilnimmt, bedeutet das, dass etwa die Hälfte aller Beschäftigten in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen ist. Die je Teilnahmefall aufgewendete Zeit lag bei durchschnittlich 20 Stunden.

Auch bei den Betriebsbefragungen lassen sich eine Reihe methodischer Gründe für die unterschiedlichen Ergebnisse zur Weiterbildungsaktivität der Betriebe und zu den Teilnahmekquoten anführen, bspw. unterschiedliche Erhebungskonzepte und -zeiträume, aber auch definitorische Abgrenzungen und Frageformulierungen.

Ziel des Weiterbildungsreferenzsystems **wbmonitor** ist es, Erfahrungen und Meinungen von Weiterbildungsanbietern zu aktuellen Fragen der beruflichen Weiterbildung in regelmäßigen repräsentativen Erhebungen bis zu zweimal pro Jahr zu erfassen, um Entwicklungen frühzeitig sichtbar und Fakten der interessierten Öffentlichkeit zugänglich zu machen und damit zur Erhöhung der Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt beizutragen. Die im **wbmonitor** verwendete Definition von beruflicher Weiterbildung umfasst berufsbezogene Weiterbildung, Anpassungs- und Aufstiegfortbildung in Anlehnung an die Definition des Deutschen Bildungsrates. Der **wbmonitor** stellt Informationen zur Entwicklung des Angebots, nicht der Nachfrage von Weiterbildung zur Verfügung.

In der im September 2004 durchgeführten Umfrage sollten die Befragten im Vergleich zum Vorjahr eine Trendeinschätzung für das laufende Jahr abgeben. Rund ein Viertel aller befragten Anbieter gab an, dass sie mit einem Rückgang an Unterrichtsstunden und an Teilnehmenden speziell in der beruflichen Weiterbildung rechnen. Diese Einschätzung der Anbieter legt nahe, dass sich der im Berichtssystem Weiterbildung 2003 zu beobachtende Rückgang in der beruflichen Weiterbildung weiter fortsetzt.

Beim Vergleich der Daten der **SGB III-Statistik** mit den Daten der Repräsentativbefragung des Berichtssystems Weiterbildung ist zu beachten,

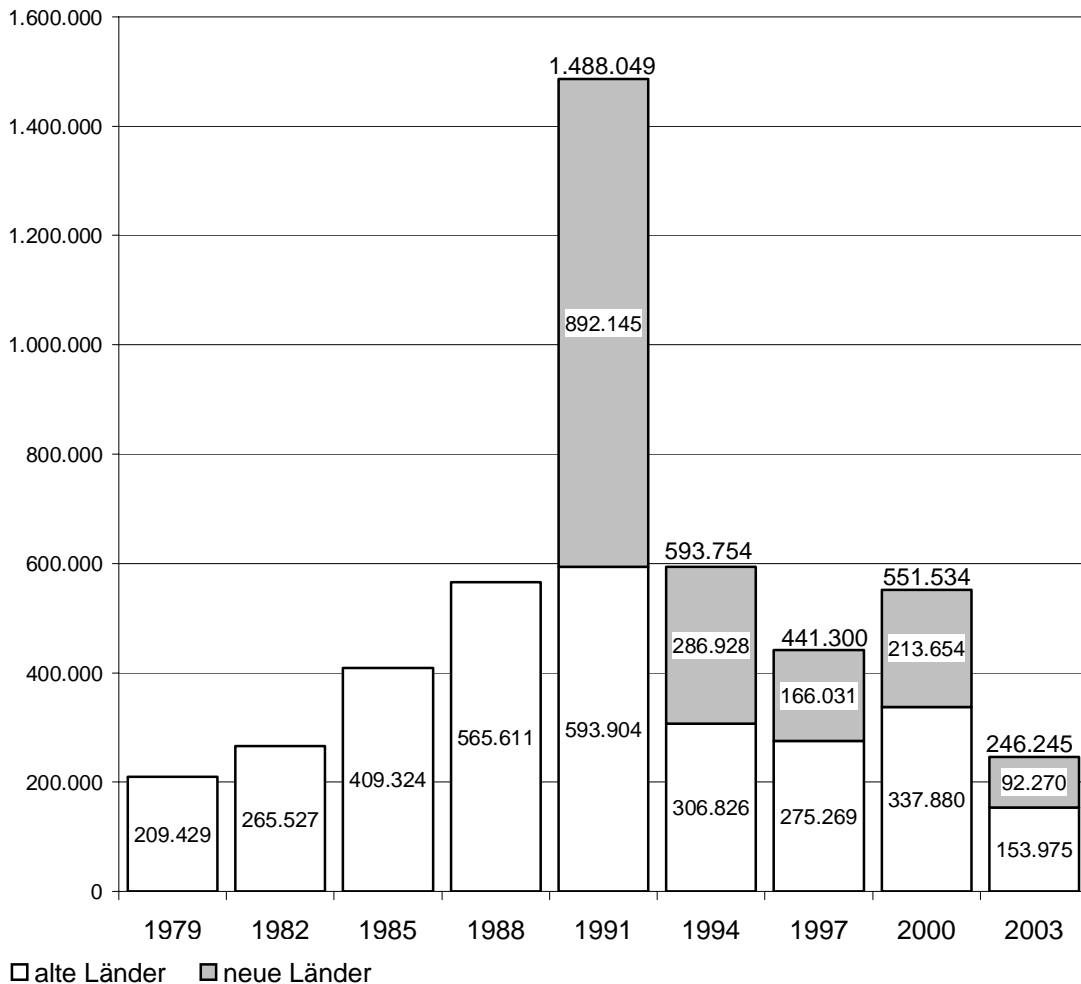
- dass die Statistik sich auf einen Teilbereich der beruflichen Weiterbildung bezieht und Teilnahmefälle an beruflicher Weiterbildung umfasst, die gemäß der §§ 77 ff. SGB III aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit gefördert werden. Nicht enthalten sind darüber hinausgehende Weiterbildungen unter Regie der Bundesanstalt wie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderte Weiterbildungsmodule, Maßnahmen des Sofortprogramms der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit und die Förderung der Bildung Behinderter.
- dass die Förderung nach dem SGB III in hohem Maße von finanz- und arbeitsmarktpolitischen Entscheidungen abhängt und die Entwicklung und auch Struktur der Förderfälle nicht im Einklang mit den generellen Tendenzen auf dem Weiterbildungsmarkt stehen müssen, zumal die Fördermittel der Bundesanstalt für Arbeit gezielt als arbeitsmarktpolitisches Korrektiv eingesetzt werden.
- dass sich die Förderung der Bundesanstalt für Arbeit seit Inkrafttreten des Ersten Gesetzes zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms (1. SKWPG) zu Beginn des Jahres 1994 hauptsächlich auf die „notwendige“ berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen, von Beschäftigten, die unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht sind, und von Personen, die nicht über einen beruflichen Abschluss verfügen, konzentriert. Mit der sog. zweckmäßigen Förderung ist vor allem die Aufstiegsfortbildung Beschäftigter entfallen. Seit Inkrafttreten des SGB III am 1.1.1998 ist auch die betriebliche Einarbeitung nicht mehr Bestandteil beruflicher Weiterbildung. Mit dem Job-AQTIV-Gesetz ab 1.1.2002 wurde die Jobrotation als Regelinstrument eingeführt und die Qualifizierung Un- und Angelernter unter Weiterbezahlung des Gehalts unterstützt.
- Beide Regelungen unterstützen die Arbeitgeber bei der Freistellung ihrer Beschäftigten. Mit dem Inkrafttreten des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt am 1.1.2003 erfolgte eine Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung. Die wesentlichen Änderungen sind:
 - die Einführung eines Bildungsgutscheins, damit liegt die Maßnahmeauswahl in der Entscheidung der zu Qualifizierenden,
 - die Einführung eines Zulassungsverfahrens für Träger und Maßnahmen und
 - eine stärkere Ausrichtung am Eingliederungserfolg.

Mit Inkrafttreten des SGB III wurde die Statistik über die berufliche Weiterbildung inhaltlich an die neue gesetzliche Grundlage angepasst und ein neues Erhebungsverfahren eingeführt. Diese Veränderungen führen dazu, dass die statistischen Daten der Zeiträume bis 1997 und ab 1998 nur eingeschränkt vergleichbar sind. Daher können für den längerfristigen Vergleich nur grobe Entwicklungen aufgezeigt werden.

Der Einfluss der gesetzlichen Änderungen lässt sich vor allem an den Eintritten in von den Agenturen für Arbeit geförderten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ersehen. Im Laufe des Jahres 2003 traten im gesamten Bundesgebiet 246.000 Personen in solche Maßnahmen ein, 45% weniger als im Vorjahr und 55% weniger als im Jahr 2000. Dabei verringerten sich die Eintritte in den östlichen Bundesländern im Vergleich zum Vorjahr deutlich stärker (minus 53%) als in den westlichen (minus 40%). Wesentlicher Grund dafür dürfte die Festlegung einer voraussichtlichen Verbleibsquote von 70% sein, die die Träger in den neuen Ländern vor noch größere Herausforderungen als in den alten Ländern stellt. Für 2003 verzeichnete der *Osten* 92.270 und der *Westen* 154.000 Eintritte.

Abbildung 3.7

Eintritte in AFG- bzw. SGB III-geförderte Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 1979 bis 2003



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsstatistik 1979 ff. - Jahreszahlen

Abbildung 3.7 zeigt die Entwicklung der Eintritte in von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Maßnahmen seit 1979. Zunächst ist ein stetiges Anwachsen der Förderung zu beobachten, die ihren absoluten Höhepunkt in den Jahren 1991 und 1992 mit der Förderung in den neuen Bundesländern erreichte. Seither zeichnet sich ein deutlich rückläufiger Trend mit Einbrüchen in den Jahren 1997 und 2003 ab.

Die Entwicklung der unter dem Dach der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern geleisteten Bildungsarbeit seit 1991 zeigt die Tabelle 3.16. Sie weist besonders auf eine rückläufige Teilnehmerzahl seit Mitte der 90er Jahre, aber auch auf einen Rückgang der Unterrichtsstunden und Veranstaltungen hin.

Tabelle 3.16: Entwicklung der Anzahl der Lehrgänge, Unterrichtsstunden und Teilnahmefälle der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern 1991 bis 2003 (in Tausend)

Industrie- und Handelskammern				
	Jahr	Lehrgänge	Unterrichtsstunden	Teilnahmefälle
	1991	19	1.360	359
	1994	22	1.533	379
	1997	25	1.506	371
	2000	24	1.692	353
	2003	22	1.597	317
Handwerkskammern				
	Jahr	Lehrgänge	Unterrichtsstunden	Teilnahmefälle
	1991	17	3.416	303
	1994 ¹⁾	18	3.196	276
	1997	18	3.588	292
	2000	18	2.933	267
	2001	17	2.795	244

¹⁾ Daten des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung

Quellen: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.), Grund- und Strukturdaten; Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hrsg.), Über- und außerbetriebliche Weiterbildung der Wirtschaft, Gesamtstatistik 1994 ff

Bei den **Industrie- und Handelskammern** wurden im Jahr 2003 rund 22.000 Veranstaltungen mit knapp 1,6 Mio. Unterrichtsstunden und knapp 317.000 Teilnahmefällen durchgeführt. Die rückläufige Entwicklung hat bei den drei Indikatoren zu einem unterschiedlichen Zeitpunkt eingesetzt: Die Anzahl der Teilnahmefälle ist seit 1994, die der Lehrgänge und Seminare ist seit 1997, die Anzahl der Unterrichtsstunden seit 2000 zurückgegangen

Bei den **Handwerkskammern** fanden im Jahr 2001 rund 17.000 Veranstaltungen mit knapp 2,8 Mio. Unterrichtsstunden und knapp 244.000 Teilnahmefällen statt. Die seit Beginn der 90er Jahre meisten Unterrichtsstunden und Lehrgänge wurden im Jahr 1997 durchgeführt. Die höchste Teilnehmerzahl gab es im Jahr 1991.

Das **Berufsbildungswerk des DGB** (bfbw), das nur einen sehr kleinen Teil des Marktes abdeckt, weist in seiner Statistik für 2002 mit gut 74.000 geringfügig weniger Teilnahmefälle als im Jahr 2000. Eine ähnliche Entwicklung zeigt die Anzahl der Maßnahmen, mit knapp 4.000 Maßnahmen wurden 2002 rund 2 % weniger als im Jahr 2000 durchgeführt.

Die vorliegenden Trägerstatistiken und die SGB III-Statistik bilden nach den Ergebnissen des BSW zusammen rund ein Fünftel aller Teilnahmefälle in beruflicher Weiterbildung ab. Da die betriebliche Weiterbildung und die an privaten Instituten dabei außer Betracht bleiben, lassen sie – trotz der auch bei ihnen zu beobachtenden rückläufigen Entwicklung – keine gesicherten Rückschlüsse auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung insgesamt zu.

Zusammenfassung

- ✎ Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung liegt im Jahre 2003 bei 26% und ist damit seit 2000 um drei Prozentpunkte zurückgegangen. Hochgerechnet entspricht dies einem Rückgang um rd. 1,4 Millionen Teilnehmer.
- ✎ In den neuen Bundesländern ist die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung deutlich gefallen als in den alten Ländern. Dadurch ist im Jahr 2003 die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung im Ost-West-Vergleich erstmals identisch. Auch bei der Beteiligung an verschiedenen Maßnahmentearten der beruflichen Weiterbildung lassen sich 2003 im Ost-West-Vergleich kaum mehr Unterschiede erkennen.
- ✎ Bezogen auf die Teilnahmefälle ist im Jahr 2003, ebenso wie 2000, die berufliche Weiterbildung der größte Weiterbildungsbereich. In den Jahren zuvor war dies fast immer die allgemeine Weiterbildung gewesen.
- ✎ Aus den anderen Individualerhebungen lässt sich keine einheitliche Entwicklung der Beteiligung an beruflicher Bildung bis 2003 ablesen. Die Ergebnisse der Betriebsbefragung des IAB weisen in eine andere Richtung als die des Berichtssystems; danach haben 2003 anteilig mehr Beschäftigte als in den Vorjahren an Weiterbildung teilgenommen. Die von der Bundesagentur geförderte Weiterbildung, wie auch die Statistiken der Kammern und des bfw sowie die Einschätzungen der Weiterbildungsanbieter stützen hingegen den im Berichtssystem festgestellten generellen Trend.

4 Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung

Zur Bestimmung des Volumens der beruflichen Weiterbildung in Deutschland ist das Berichtssystem Weiterbildung eine wichtige Datenquelle. Das BSW bildet das Weiterbildungsvolumen von der Nachfrageseite her sowohl insgesamt als auch für verschiedene Sektoren (z.B. betrieblich/außerbetrieblich), Personengruppen oder Weiterbildungsträger ab. Als Individualerhebungen machen außerdem der Mikrozensus und das SOEP Aussagen zu der für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit. Die Zeitbudgeterhebung stellt genauere Untersuchungen zu Erfassungsmöglichkeiten von für Bildungsaktivitäten aufgewendeter Zeit vor (vgl. Wingerter 2004).²²

Die Rekonstruktion des Zeitaufwandes kann für die Befragten mit einigen Schwierigkeiten verbunden sein. Der Genauigkeitsgrad der BSW-Ergebnisse bei der Volumenrechnung ist deshalb etwas geringer als bei den Teilnahmequoten.

Die für berufliche Weiterbildung in Form von Lehrgängen oder Kursen aufgewendete Zeit kann im BSW anhand von drei Indikatoren beschrieben werden:

- Hochgerechnete Gesamtstundenzahlen (*Weiterbildungsvolumen*);
- Verteilung des Zeitaufwandes auf die Teilnehmer bzw. Teilnahmefälle;
- Durchschnittliche Stundenzahl pro Teilnehmer oder Person der jeweils betrachteten Gruppe.

Die genannten Indikatoren eignen sich für verschiedene Analyse Zwecke unterschiedlich gut. Hochgerechnete *Gesamtstundenzahlen* verdeutlichen den Umfang des Weiterbildungsvolumens, sind aber wenig anschaulich. Die *Verteilung des Zeitaufwandes* auf Teilnehmer bzw. Teilnahmefälle liefert dann anschauliche Ergebnisse für gruppenspezifische Analysen, wenn die betrachteten Merkmalsausprägungen gleiche oder ähnliche Anteilswerte an der Gesamtbevölkerung aufweisen. Bei schiefen Verteilungen wird der Indikator „Anteil am Weiterbildungsvolumen“ dagegen erst in Verbindung mit einer zweiten Maßzahl, dem Anteil der jeweiligen Gruppe an der Gesamtbevölkerung, aussagefähig. In solchen Fällen ist der Indikator „*durchschnittliche Stundenzahl pro Teilnehmer bzw. pro Person einer Gruppe*“ vorzuziehen, weil er ohne den Umweg über eine zweite Maßzahl zu anschaulichen Ergebnissen führt (vgl. Kapitel 4.2).

Der Zeitaufwand für Weiterbildung wurde im BSW erstmals 1988 erhoben. 1991 war zum ersten Mal ein Ost-West-Vergleich möglich. Mit den Ergebnissen für das Bezugsjahr 2003 kann nunmehr zum fünften Mal ein Zeitvergleich vorgenommen werden, der sich auf das erweiterte Bundesgebiet bezieht.

Seit 1997 werden Informationen über die für Weiterbildung aufgewendete Zeit in den BSW-Erhebungen ausschließlich für den Bereich der beruflichen Weiterbildung in Form von Lehrgängen und Kursen ermittelt. Die folgenden Analysen beziehen sich deshalb nur auf diesen Weiterbildungssektor.

Im Folgenden werden zunächst die hochgerechneten Gesamtzahlen des Weiterbildungsvolumens wiedergegeben und anschließend wird der Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach soziodemografischen und beschäftigungsbezogenen Merkmalen differenziert

²² Wingerter kommt für die Zeitbudgeterhebung allerdings zu dem Schluss, dass noch einige Verbesserungen der Messinstrumente vorgenommen werden müssten.

dargestellt. Nach den bundesweiten Ergebnissen folgt jeweils auch ein Vergleich der Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern.

4.1 Volumen der beruflichen Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Definition: Das Weiterbildungsvolumen eines Jahres ist die nachgefragte Gesamtstundenzahl, also die Stundenzahl, die im Zeitraum eines Jahres unmittelbar in beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen verbracht wird.

Das nachgefragte Weiterbildungsvolumen kann *nicht* mit den Unterrichtsstunden in Träger- oder Länderstatistiken gleichgesetzt werden, weil einerseits eine Trennung nach allgemeiner und beruflicher Weiterbildung aus Teilnehmersicht, wie dies im BSW erfolgt, durch die Träger nicht vorgenommen wird und andererseits im Gegensatz zum nachgefragten Weiterbildungsvolumen im Allgemeinen die Unterrichtsstunden nicht mit Teilnahmefällen gewichtet werden können. Die mit dem nachgefragten Weiterbildungsvolumen korrespondierende Maßzahl aus Träger- bzw. Einrichtungssicht, die Teilnehmerstunden, liegen den meisten Trägern nicht vor. Ein Beispiel kann die Unterschiede zwischen den beiden Maßzahlen verdeutlichen: Wenn 100 Personen an einer zweistündigen Weiterbildungsveranstaltung teilnehmen, handelt es sich um 200 Stunden nachgefragtes Weiterbildungsvolumen. Die Trägerstatistiken erfassen dagegen zwei angebotene Unterrichtsstunden.

Ebenso wie die Teilnehmerzahlen können im BSW auch die Werte des Weiterbildungsvolumens auf die Gesamtbevölkerung hochgerechnet werden. Zwar ist die Summe der für Weiterbildung aufgewendeten Stunden oder Tage für sich allein kein sehr anschaulicher Indikator; dennoch vermitteln die Veränderungen der hochgerechneten Gesamtstundenzahlen einen ersten Eindruck über die Entwicklung des Volumens der beruflichen Weiterbildung.

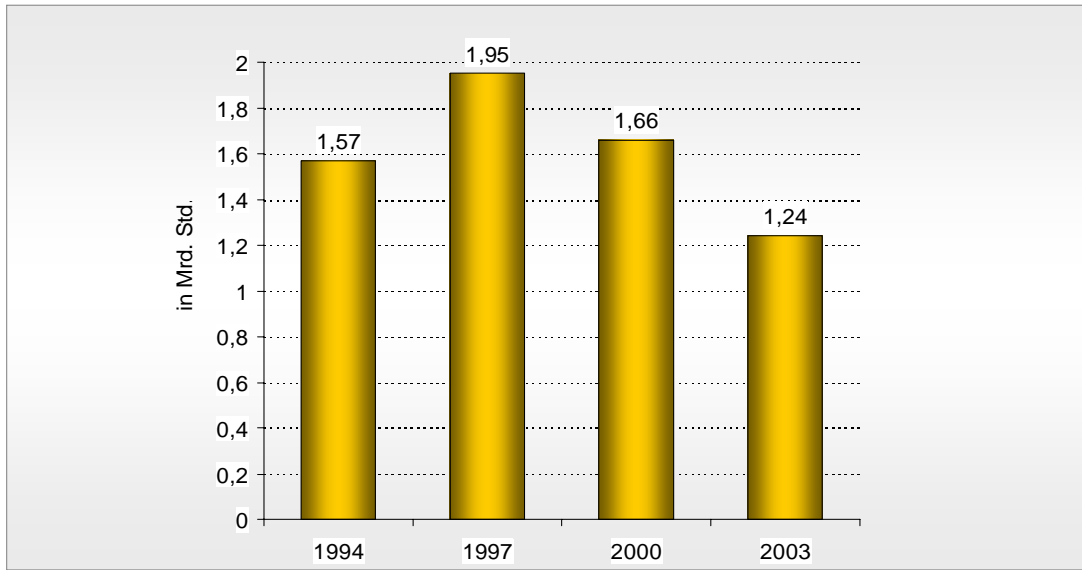
Die Hochrechnung²³ des Weiterbildungsvolumens für den Bereich der beruflichen Weiterbildung ergab für das Jahr 2003 rd. 1,24 Mrd. Stunden. Im Jahr 2000 lag dieser Wert mit rd. 1,66 Mrd. Stunden höher (vgl. Abbildung 4.1). Umgerechnet auf Teilnehmertage mit acht Stunden pro Tag entspricht dies im Jahr 2003 rd. 155 Mio. Teilnehmertagen gegenüber rd. 208 Mio. im Jahr 2000. Im Vergleich zu 2000 zeichnet sich somit 2003 auch beim Weiterbildungsvolumen ein deutlicher Rückgang ab.²⁴ D.h., der zwischen 1997 und 2000 erstmals angedeutete rückläufige Trend des Weiterbildungsvolumens setzt sich zwischen 2000 und 2003 fort.

²³ Die hochgerechneten Zahlen können wegen der Größe der zugrunde liegenden Stichproben nur als Näherungswerte angesehen werden.

²⁴ Der Rückgang im Weiterbildungsvolumen erfolgte ausschließlich bei den Deutschen. Dagegen zeigt sich bei den Ausländern ein leicht zunehmendes Weiterbildungsvolumen. Zugunsten einer besseren Lesbarkeit und angesichts der relativ geringen Auswirkungen auf die Volumenzahlen werden im Folgenden die Anteilswerte der Ausländer nicht gesondert ausgewiesen.

Abbildung 4.1

Hochrechnung des Weiterbildungsvolumens 1994 - 2003



© TNS Infratest Sozialforschung - 2005

Berichtssystem Weiterbildung IX

Der Rückgang des Weiterbildungsvolumens kann auf unterschiedliche Entwicklungen zurückzuführen sein. So sinkt z.B. das Weiterbildungsvolumen,

- wenn sich bei unverändertem Zeitaufwand pro Weiterbildungsveranstaltung weniger Personen an Weiterbildung beteiligen,
- wenn bei unveränderten Teilnehmerzahlen der Zeitaufwand pro besuchter Weiterbildungsveranstaltung zurückgeht oder
- wenn bei unveränderten Teilnehmerzahlen die Teilnahmefälle zurückgehen.

Auf welchen der genannten Haupteffekte ist der Rückgang des Volumens der beruflichen Weiterbildung in den letzten 3 Jahren in erster Linie zurückzuführen? Wie bereits dargestellt, ist die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung zwischen 2000 und 2003 etwas gesunken. Diese Abnahme bewirkt auch einen Rückgang des Weiterbildungsvolumens. Gleichzeitig ist im Bundesgebiet der durchschnittliche Zeitaufwand pro Weiterbildungsteilnehmer von 124 Stunden im Jahr 2000 auf 99 Stunden im Jahr 2003 zurückgegangen.²⁵ Diese Effekte wirken in die gleiche Richtung und kumulieren sich im Rückgang des Weiterbildungsvolumens. Eine interpretierbare Veränderung der durchschnittlichen Zahl an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen pro Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung wurde zwischen 2000 und 2003 nicht ermittelt.

Festzuhalten ist somit, dass der Rückgang des beruflichen Weiterbildungsvolumens sowohl auf die abnehmende Reichweite beruflicher Weiterbildung als auch auf den sinkenden Zeitaufwand pro Teilnehmer zurückzuführen ist. Per saldo hat dies dazu geführt, dass

²⁵ Bei der Interpretation dieser Durchschnittswerte ist zu berücksichtigen, dass bei Mehrfachteilnahmen die aufgewendete Stundenzahl für mehrere Maßnahmen addiert wurde. Zu beachten ist auch, dass durch sehr zeitaufwendige Einzelmaßnahmen der Durchschnittswert steigt. Entsprechend würde der Median deutlich niedriger liegen als das arithmetische Mittel.

der Zeitaufwand für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Deutschland in den letzten drei Jahren deutlich zurückgegangen ist.

Im *Ost-West-Vergleich* sind vor allem zwei Fragestellungen von Interesse:

- Welche Anteile am bundesweiten Weiterbildungsvolumen entfallen auf die alten und neuen Bundesländer?
- Inwieweit haben sich die Volumenstrukturen im Ost-West-Vergleich verändert?

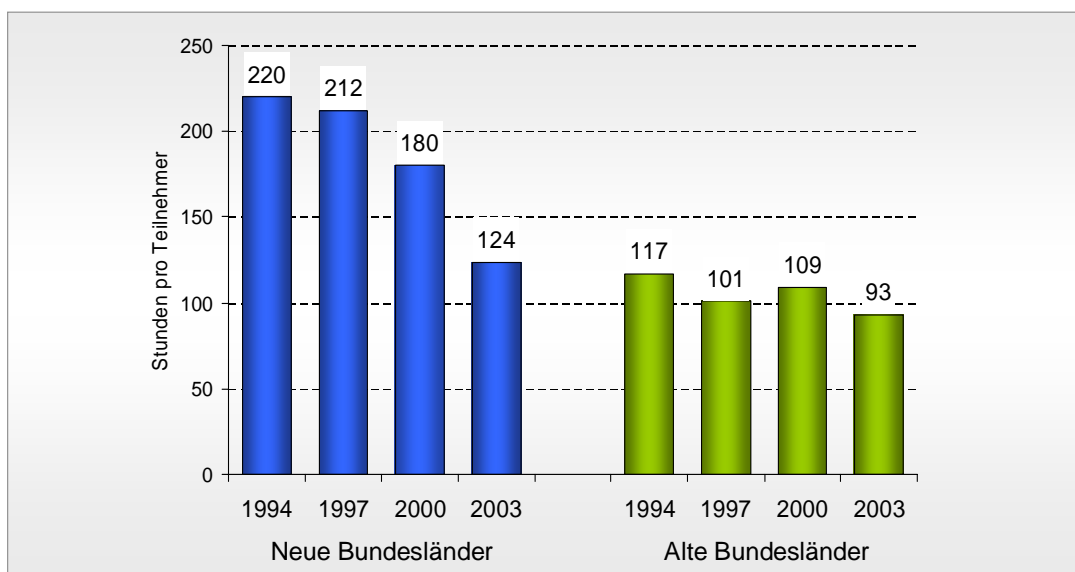
Vom gesamten beruflichen Weiterbildungsvolumen des Jahres 2003 entfallen rd. 24% auf die neuen Bundesländer. Dieser Anteil liegt weiterhin über dem Bevölkerungsanteil der neuen Bundesländer am gesamten Bundesgebiet.

Bereits im Jahre 1991 lag in den neuen Bundesländern der Anteilswert am Weiterbildungsvolumen mit 34% überdurchschnittlich hoch. Danach war er auf 36% im Jahre 1994 und 40% im Jahre 1997 weiter angestiegen. Ein erster Rückgang des Anteilswerts in den neuen Bundesländern zeigte sich im Jahr 2000 mit 31%. Im Jahr 2003 setzt sich dieser Trend weiter fort. D.h., dass sich auch hier – ähnlich wie bei den Teilnahmequoten – eine Annäherung der Strukturen von Weiterbildung zwischen den alten und den neuen Bundesländern anzeigt. Auch wenn die Volumenanteile nicht als prozentgenaue Angaben zu verstehen sind, ist diese Tendenz eindeutig.

Betrachtet man abschließend im Ost-West-Vergleich die Einzelkomponenten des beruflichen Weiterbildungsvolumens, so zeigt sich, dass der sinkende Anteil der Ostdeutschen am beruflichen Weiterbildungsvolumen auf ein Zusammenwirken von zwei Effekten zurückzuführen ist:

- Die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung sind zwischen 2000 und 2003 in den neuen Bundesländern deutlicher zurückgegangen als in den alten Ländern (minus 5 Prozentpunkte vs. minus 2 Prozentpunkte). Dieser Befund hatte sich – wenn auch auf niedrigerem Niveau – bereits zwischen 1997 und 2000 gezeigt (vgl. Kapitel 3.3).
- Während sich in den neuen Bundesländern zwischen 2000 und 2003 ein deutlicher Rückgang des durchschnittlichen Zeitaufwandes pro Weiterbildungsteilnehmer von 180 auf 124 Stunden abzeichnet, ist der Rückgang in den alten Bundesländern von 109 auf 93 Stunden nicht ganz so deutlich (vgl. Abbildung 4.2).

Abbildung 4.2

Durchschnittlicher Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 1994 - 2003

© TNS Infratest Sozialforschung - 2005

Berichtssystem Weiterbildung IX

Mit Blick auf den durchschnittlichen Zeitaufwand pro besuchter beruflicher Weiterbildungsmaßnahme (*Teilnahmefall*) zeigen sich im Ost-West-Vergleich ebenfalls, wie bereits auf Ebene der Teilnehmer in Abbildung 4.2 angedeutet, deutliche Unterschiede. Der durchschnittliche Zeitaufwand pro *Teilnahmefall* liegt in der beruflichen Weiterbildung in den neuen Bundesländern 2003 wesentlich höher als in den alten Ländern (99 Std. vs. 70 Std.). Verglichen mit 2000 ist der Durchschnittswert pro Teilnahmefall in den neuen Bundesländern sehr deutlich gesunken (minus 41 Stunden), während er sich in den alten Bundesländern vergleichsweise wenig verändert hat (minus 10 Stunden). Entsprechend sind auch hier die Ost-West-Unterschiede geringer geworden.

Auf Ebene der *Teilnahmefälle* lässt sich *bundesweit* eine erste Erklärung für den Rückgang der aufgewendeten Zeit zwischen 2000 und 2003 aufzeigen. Wie Tabelle 4.1 zeigt, sind Umschulungskurse mit Abstand am zeitintensivsten. Die Veränderung ihres Volumens schlägt sich zwischen 2000 und 2003 trotz des niedrigen Anteils an allen Teilnahmefällen (4%) relativ stark im Weiterbildungsvolumen insgesamt nieder. Denn im Volumen der Umschulungskurse zeigt sich zwischen 2000 und 2003 die deutlichste Veränderung mit durchschnittlich minus 155 Stunden.²⁶ Dies ist offenbar auch auf Veränderungen durch die Arbeitsmarktreformen, die seit Januar 2003 mit Inkrafttreten von Hartz I umgesetzt wurden, zurückzuführen (vgl. Faulstich/Gnahn/Sauter 2004, Dobischat 2004, Faulstich 2003). Neben der Neuvergabe von Bildungsgutscheinen für bestimmte inhaltliche (berufliche) Weiterbildungsmaßnahmen waren die Arbeitsämter angehalten „Möglichkeiten der Verkürzung der Weiterbildungsdauer zu nutzen, bei Umschulungen verstärkt auf Maßnahmen in Betrieben zurückzugreifen und Bildung in Modulen zu fördern“ (Oschmiansky 2004, S. 85). Bei der Interpretation des Weiterbildungsvolumens ist zu berücksichtigen, dass der Effekt, der sich mit dem Inkrafttreten des 1. Gesetzes für moderne Dienstleistungen am

²⁶ Eine differenzierte Darstellung der Teilnahmefälle, die sich auf Umschulungskurse beziehen, kann im Ost-West-Vergleich aufgrund der kleinen Fallzahlen nicht vorgenommen werden.

Arbeitsmarkt für das Volumen der berufliche Weiterbildung ergibt, sich in den BSW-Zahlen von 2003 noch nicht vollständig niedergeschlagen haben dürfte. Im BSW werden für das Bezugsjahr 2003 auch berufliche Weiterbildungsmaßnahmen erfasst, die bereits vor Inkrafttreten von Hartz I beschlossen wurden und bis in das Jahr 2003 hinreichen.

Tabelle 4.1: Zeitaufwand nach beruflichen Weiterbildungsmaßnahmenarten 2000 und 2003

Maßnahmenarten der beruflichen Weiterbildung	durchschnittlicher Zeitaufwand in Stunden pro Teilnahmefall		Differenz (2000-2003)
	2000	2003	
Umschulung	558	403	- 155 *
Beruflicher Aufstieg	180	214	+ 34
Einarbeitung	77	58	- 19 *
Anpassung	58	46	- 12 *
Sonstiger Lehrgang / Kurs	61	46	- 15 *
insgesamt	92	75	-17 **

** p ≤ .01 (T-Test für unabhängige Stichproben)

* p ≤ .05 (T-Test für unabhängige Stichproben)

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Andere Datenquellen

Nur einige andere Datenquellen liefern Informationen zu der für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit. Der **Mikrozensus** erhebt für Deutschland im Rahmen des **Ad-hoc-Moduls Lebenslanges Lernen** des europaweiten **Labour Force Survey (LFS)** für die drei zuletzt besuchten Weiterbildungsmaßnahmen im zurückliegenden Jahr: „Wie lange haben Sie an dieser Lehrveranstaltung insgesamt teilgenommen?“ Die Beantwortung dieser Frage war freiwillig. Die Angabe sollte in Stunden erfolgen. Durch die Proxy-Anlage des Mikrozensus konnte sich dabei die Antwort der Befragungsperson je Haushalt auf die eigene Weiterbildungsveranstaltung beziehen oder auf die eines Haushaltsmitglieds.

Nach den Auswertungen des Statistischen Bundesamtes wendete bundesweit jeder vierte Teilnehmer ab 15 Jahren bis zu zehn Stunden für berufliche Weiterbildung auf und gut jeder fünfte 41 Stunden und mehr (vgl. Tabelle 4.2). Mehrheitlich haben die Teilnehmenden Veranstaltungen im Umfang von einer Woche und weniger besucht.

Für berufliche und allgemeine Weiterbildung zusammen wenden Weiterbildungsteilnehmende im Alter zwischen 25 und 64 Jahren aus Deutschland nach Auswertungen der EU durchschnittlich 105 Stunden auf (vgl. Kailis/Pilos 2005).

Tabelle 4.2: Stundenzahl der für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit in Deutschland insgesamt und im Ost-West-Vergleich 2003

	Anteil an den Teilnahmefällen in %		
	Deutschland	West	Ost
Bis 10 Stunden	24	25	22
11 bis 20 Stunden	17	18	14
21 bis 35 Stunden	13	13	12
36 bis 40 Stunden	9	9	9
41 Stunden und mehr	21	19	30
Keine Angabe	16	17	12
insgesamt	100	100	100

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, 2003

Der *Ost-West-Vergleich* zeigt neben der höheren Antwortbereitschaft auf diese Frage in den neuen Ländern, dass dort anteilig mehr Menschen längerfristige Veranstaltungen besuchen als in den alten Ländern. Einen Zeitaufwand von bis zu 20 Stunden für berufliche Weiterbildung haben nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Westen 43% derjenigen angegeben, die Aussagen zum Zweck der Weiterbildung gemacht haben, im Osten hingegen war es nur ein gutes Drittel. Damit bestätigt der Mikrozensus den im Berichtssystem Weiterbildung beobachteten höheren Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung in den östlichen Bundesländern.

Die **Zeitbudgeterhebung** 2001/02 ist nach 1991/92 die zweite bundesweite Erhebung zur Zeitverwendung der Bevölkerung (vgl. Wilhelm/Wingerter 2004). Neben vielen anderen Themen des Alltagslebens befasst sie sich mit den Themen „Bildung“ und „Lernen“. Ein Ziel war die Auswertung des Zeitaufwandes für lebenslanges Lernen, bei dem die Individuen mit ihren verschiedenen Lernaktivitäten im Mittelpunkt der Betrachtung stehen.

Bei der Erfassung der Lernaktivitäten wurden grundsätzlich vier Kontexte von Bildung und Lernen unterschieden: die Ausbildung in Schule und Hochschule, die berufliche Weiterbildung innerhalb und die außerhalb der Arbeitszeit sowie die allgemeine Weiterbildung. Für jeden dieser Kontexte wurden die Befragten nach dem durchschnittlichen zeitlichen Aufwand für verschiedene Lernformen gefragt. Dabei handelt es sich weitgehend um informelle und selbstgesteuerte Lernformen. Eine klare Differenzierung zwischen formeller und non-formeller Bildung sowie informellem Lernen wird nicht vorgenommen. In einer Sonderauswertung werden für die berufliche Weiterbildung für den Bezugszeitraum 2001/02 mit Hilfe des Personenfragebogens durchschnittlich 25 Minuten pro Woche angegeben (Wingerter 2004). Dieser Wert liegt etwas niedriger als der des BSW IX. Dies mag nicht zuletzt auf die unterschiedliche Herangehensweise bei der Erfassung von beruflicher Weiterbildung in den beiden Studien zurückzuführen sein.

Zusammenfassung

- ✎ Analog zu den rückläufigen Beteiligungen an beruflicher Weiterbildung sinkt zwischen 2000 und 2003 auch das Weiterbildungsvolumen. Dies ist einerseits auf die geringere Beteiligung an beruflicher Weiterbildung und andererseits auf das für die einzelnen Kurse der beruflichen Weiterbildung geringere Ausmaß an aufgewendeter Zeit zurückzuführen.
- ✎ Etwas deutlicher zeigt sich das rückläufige Weiterbildungsvolumen seit 2000 in den neuen Bundesländern als in den alten. Entsprechend sind auch hier, ähnlich wie bei den Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung, Annäherungen der Strukturen beruflicher Weiterbildung zwischen den alten und neuen Bundesländern zu erkennen.
- ✎ Auf Ebene einzelner Kurse stellt sich der deutlichste Rückgang des Weiterbildungsvolumens bei Umschulungskursen dar. Hierin dürfte sich nicht zuletzt die Arbeitsmarktreform mit Inkrafttreten des 1. Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt niederschlagen.
- ✎ Die Auswertungen des Statistischen Bundesamtes zum Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen bestätigen den im Berichtssystem Weiterbildung beobachteten höheren Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung in den neuen Bundesländern.

4.2 Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung bei Teilgruppen

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Gruppenspezifische Anteilswerte am Weiterbildungsvolumen sind ein Indikator, um Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung darzustellen. Bei schiefen Verteilungen eignen sich die Indikatoren „Zeitaufwand pro Teilnehmer“ bzw. „Zeitaufwand pro Person einer Gruppe“ besser. Auch diese sind allerdings nur bedingt aussagekräftig. So kann zum Beispiel der Zeitaufwand pro Teilnehmer den Blick für Unterschiede bei den Teilnahmequoten verstellen. Wenn Personengruppen als Teilnehmer überdurchschnittlich viel Zeit für Weiterbildung aufwenden, aber sehr niedrige Teilnahmequoten aufweisen, kann der Zeitaufwand pro Person der Gruppe noch immer stark unterdurchschnittlich sein.

Der durchschnittliche Zeitaufwand im gesamten Jahr 2003 pro Person einer Gruppe wird erst in Verbindung mit den Indikatoren „Reichweite von Weiterbildung“ und „Zeitaufwand pro Teilnehmer“ aussagekräftig. Dies verdeutlicht das folgende Beispiel zu Tabelle 4.3, erste Zeile: Die 19-64Jährigen im Bundesgebiet wenden im Jahr 2003 durchschnittlich 25 Stunden für berufliche Weiterbildung auf. Dieser Durchschnittswert setzt sich wie folgt zusammen: 74% nehmen überhaupt nicht teil (Zeitaufwand = 0 Stunden); bei den übrigen 26%, die an beruflicher Weiterbildung teilnehmen, liegt der durchschnittliche Zeitaufwand pro Teilnehmer bei 99 Stunden.

Auch der Indikator „Zeitaufwand pro Person einer Gruppe“ ist also nur bedingt aussagekräftig, weil sich hier zwei verschiedene inhaltliche Komponenten auswirken:

- die Reichweite von Weiterbildung (*Teilnahmequote*) und
- die durchschnittliche Stundenzahl der Teilnehmer einer Gruppe.

Tabelle 4.3: Teilnahmequoten und Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach Teilgruppen im Bundesgebiet im Jahre 2003

	Teilnahme- quote in %	Zeitaufwand in Stunden pro Jahr	
		Teilnehmer	Alle Personen
Alle Befragten	26	99	25
<i>Geschlecht</i>			
Männer	28	108	30
Frauen	24	87	20
<i>Alter</i>			
19 - 34 Jahre	29	134	37
35 - 49 Jahre ¹⁾	31	94	28
50 - 64 Jahre	17	49	8
<i>Schulbildung</i>			
Hauptschulabschluss	16	91	14
Mittlere Reife	32	97	30
Abitur	38	103	39
<i>Berufsbildung</i>			
Keine Berufsausbildung	11	155	16
Lehre/Berufsfachschule	24	86	20
Meister-/andere Fachschule	38	103	39
Hochschulabschluss	44	91	40
<i>Erwerbstätigkeit</i>			
Erwerbstätige	34	84	28
Nicht Erwerbstätige	8	237	19
<i>Erwerbstätige nach Berufsstatus</i>			
Arbeiter	19	102	19
Angestellte	39	72	28
Beamte	59	120	71
<i>Erwerbstätige nach Betriebsgrößenklassen</i>			
1 - 99 Beschäftigte	26	92	23
100 - 999 Beschäftigte	33	71	23
1.000 Beschäftigte und mehr	47	75	35
<i>Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen</i>			
Industrie	32	83	26
Handwerk	25	110	27
Handel/Dienstleistungen	31	75	23
Öffentlicher Dienst	50	84	42

¹⁾ Lesebeispiel: 31% der 35-49Jährigen haben sich im Jahr 2003 an beruflicher Weiterbildung beteiligt. Diese Quote ist überdurchschnittlich. Der Zeitaufwand pro Weiterbildungsteilnehmer lag bei 94 Stunden im Jahr 2003 und ist damit leicht unterdurchschnittlich. Der Zeitaufwand bezogen auf alle Personen mit Lehre („pro Person der Gruppe“) lag bei 28 Stunden und ist damit aufgrund der hohen Teilnahmequote leicht überdurchschnittlich.

Der *durchschnittliche Zeitaufwand pro Person* erreicht im Jahr 2003 mit 25 Stunden einen um neun Stunden niedrigeren Wert als im Jahr 2000 und zeigt damit den seit 1994 niedrigsten Wert an (durchschnittlicher Zeitaufwand pro Person zum Vergleich 1994: 33; 1997: 39; 2000: 34). Die differenzierte Betrachtung verdeutlicht, dass es bei den Einzelkomponenten dieses Indikators in der Tendenz ähnliche Entwicklungen gegeben hat. Während die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung insgesamt um drei Prozentpunkte gesunken ist, ging der durchschnittliche Zeitaufwand pro Teilnehmer um neun Stunden zurück. Beide Effekte verstärken sich gegenseitig.

In Tabelle 4.3 werden nach verschiedenen Teilgruppen jeweils drei Indikatoren ausgewiesen:

- die Reichweite von Weiterbildung (*Teilnahmequote*);
- die *durchschnittliche Stundenzahl* im Jahr 2003 *aller Teilnehmer* einer Personengruppe;
- die *durchschnittliche Stundenzahl* im Jahr 2003 *aller Personen* einer Gruppe.

Betrachtet man die drei in Tabelle 4.3 ausgewiesenen Indikatoren getrennt nach den verschiedenen Teilgruppen, verweisen die Teilnahmequoten der Teilgruppen insgesamt und der Zeitaufwand pro Teilnehmer innerhalb der Teilgruppen in der beruflichen Weiterbildung bei drei der dort ausgewiesenen Merkmale ähnliche Strukturen auf: Männer beteiligen sich häufiger an beruflicher Weiterbildung und wenden als Teilnehmer zudem mehr Zeit für berufliche Weiterbildung auf als Frauen. Dieses Ergebnis zeigt sich ebenso für Personen bzw. Teilnehmer mit einem hohen Schulabschluss im Vergleich zu der jeweiligen Gruppe mit niedrigem Schulabschluss und bei den Beamten im Vergleich zu den Arbeitern und Angestellten.

Bei vielen der hier betrachteten Merkmale unterscheiden sich dagegen die Strukturen der Volumenbetrachtung von denen der Teilnahmequoten, z.B.:

- Nichterwerbstätige weisen gegenüber den Erwerbstätigen eine niedrigere Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung auf. Aber als Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung wenden sie erheblich mehr Zeit für berufliche Weiterbildung auf als Erwerbstätige.
- Der Zeitaufwand von Teilnehmern ohne Berufsabschluss liegt höher als der von Teilnehmern mit Hochschulabschluss, obwohl die Beteiligung von Personen ohne Berufsabschluss insgesamt deutlich niedriger liegt als diejenige der Personen mit Hochschulabschluss.
- Beschäftigte im öffentlichen Dienst wenden, trotz höherer Weiterbildungsbeteiligung, als Weiterbildungsteilnehmer weniger Zeit auf als z.B. die erwerbstätigen Teilnehmer im Handwerk.
- Beim Zeitaufwand pro Teilnehmer übertreffen Erwerbstätige in Kleinbetrieben die Beschäftigten in Großbetrieben, trotz ihrer insgesamt niedrigeren Beteiligung an beruflicher Weiterbildung.

Entsprechend stellt sich für diese Teilgruppen die Frage, ob die relativ geringere Beteiligung an beruflicher Weiterbildung durch die vergleichsweise höhere Anzahl der für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Stunden unter den jeweiligen Teilnehmern bezogen auf alle Personen der Teilgruppe ausgleichend wirkt. Betrachtet man nun die Stunden, die für berufliche Weiterbildung aufgebracht wird bezogen auf alle Personen der jeweiligen Teilgruppen stellt sich heraus, dass die genannten Unterschiede nicht in Bezug auf den

Indikator „Zeitaufwand pro Person einer Gruppe“ kompensiert werden. Beispielsweise ist die aufgewendete Stundenzahl bei allen Erwerbstätigen durchschnittlich höher als bei allen Nichterwerbstätigen, obwohl dies unter den jeweiligen Teilnehmern genau entgegengesetzt ist. Dieses Ergebnis gilt in ähnlicher Weise auch für die drei anderen oben vorgestellten Vergleiche.

2003 ist grundsätzlich in allen in Tabelle 4.3 betrachteten Gruppen, das Weiterbildungsvolumen pro Teilnehmer gegenüber dem Jahr 2000 wenigstens etwas gesunken. Eine Ausnahme bildet unter den Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung die relativ kleine Gruppe der erwerbstätigen Beamten. Allerdings zeigt sich dieser Effekt nicht für alle Erwerbstätigen im öffentlichen Dienst.

Der Vergleich mit den Ergebnissen von 2000 lässt für die meisten Gruppen ähnliche Grundmuster erkennen. 2003 liegen allerdings die durchschnittlich aufgewendeten Stunden pro Teilnehmer häufig deutlich unter den Werten von 2000. Die deutlichsten Rückgänge des Weiterbildungsvolumens bei Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung lassen sich in den sog. „weiterbildungsfernen“ Gruppen (vgl. Brüning/Kuwan 2002) aufzeigen. Beispielsweise geht das durchschnittliche Volumen pro Teilnehmer zwischen 2000 und 2003 bei den folgenden Gruppen besonders deutlich zurück: bei Teilnehmern ohne Berufsabschluss (minus 104 Stunden), bei nichterwerbstätigen Teilnehmern (minus 41 Stunden) und bei Teilnehmern, die in Betrieben mit 99 und weniger Beschäftigten arbeiten (minus 39 Stunden).

Zum Abschluss dieses Kapitels wird die berufliche Weiterbildung im *Ost-West-Vergleich* betrachtet (vgl. Tabelle 4.4). Dabei lassen sich folgende zentrale Ergebnisse erkennen:

- Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung in den neuen Bundesländern wenden deutlich mehr Zeit auf als Teilnehmer in den alten Ländern (Differenz: 31 Stunden). Dieser Unterschied zeigt sich seit 1991 durchgängig, wenn auch seit 2000 (Differenz: 71 Stunden) in deutlich abgeschwächter Form.
- Verglichen mit 2000 ist der durchschnittliche Zeitaufwand pro Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung sowohl in den alten Ländern als auch in den neuen Bundesländern zurückgegangen. Der Rückgang in den neuen Bundesländern ist hierbei deutlicher als in den alten Bundesländern (minus 56 Stunden vs. minus 16 Stunden).
- Erstmals seit 1991 liegt der Zeitaufwand pro Teilnehmer in den neuen Bundesländern bei den Frauen nicht mehr höher als bei Männern. In den neuen Bundesländern zeigen sich damit 2003 die Volumenstrukturen der alten Bundesländer auch bei Betrachtung des Geschlechts an. Dies mag nicht zuletzt auch auf die Anpassung der Teilnahmequoten von Frauen in den alten und neuen Bundesländern zurückzuführen sein. Allerdings gilt nach wie vor, dass Frauen, die sich an beruflicher Weiterbildung in Form von Lehrgängen oder Kursen beteiligen, in den neuen Bundesländern durchschnittlich mehr Zeit für berufliche Weiterbildung aufwenden als in den alten Bundesländern. Bei den Männern ist dieser Unterschied nicht so ausgeprägt wie bei den Frauen.
- Vor allem jüngere Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung wenden in den neuen Bundesländern überdurchschnittlich mehr Zeit für berufliche Weiterbildung auf als in den alten Bundesländern. Bei den 19-34-Jährigen Teilnehmern ist zugleich sowohl in den neuen als auch den alten Bundesländern gegenüber 2000 kaum eine Veränderung im Weiterbildungsvolumen zu erkennen.
- Nichterwerbstätige Teilnehmer wenden in den neuen Bundesländern nach wie vor mehr Zeit für die berufliche Weiterbildung auf als nichterwerbstätige Teilnehmer in den alten Ländern und nehmen zudem auch etwas häufiger an beruflicher Weiterbildung teil. Dies führt insgesamt dazu, dass der Zeitaufwand pro Nichterwerbstätigem in den

neuen Ländern um durchschnittlich 11 Stunden höher liegt als in den alten Ländern. Seit 1997 haben sich diese Unterschiede allerdings deutlich verringert. Auch hier kann entsprechend von einer Annäherung der Strukturunterschiede im Ost-West-Vergleich gesprochen werden.

Tabelle 4.4: Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach Teilgruppen im Ost-West-Vergleich 2003

	Zeitaufwand in Stunden pro Jahr			
	Teilnehmer		Alle Personen	
	West	Ost	West	Ost
Alle Befragten	93	124	24	31
<i>Geschlecht</i>				
Männer	104	129	29	34
Frauen	80	118	18	29
<i>Alter</i>				
19 - 34 Jahre	126	173	36	45
35 - 49 Jahre	89	114	27	36
50 - 64 Jahre	43	74	7	13
<i>Berufsbildung</i>				
Keine Berufsausbildung	128 ²⁾	— ¹⁾	13	37
Lehre/Berufsfachschule	78	122	18	26
Meister-/andere Fachschule	97	119 ²⁾	34	55
Hochschulabschluss	91	94	40	38
<i>Erwerbstätigkeit</i>				
Erwerbstätige	80	100	27	34
Nicht Erwerbstätige	224	275 ²⁾	16	27
<i>Erwerbstätige nach Berufsstatus</i>				
Arbeiter	103	96 ²⁾	20	18
Angestellte	66	94	25	37
Beamte	123	— ¹⁾	72	— ¹⁾
<i>Erwerbstätige nach Betriebsgrößenklassen</i>				
1 - 99 Beschäftigte	83	119	20	35
100 - 999 Beschäftigte	71	72 ²⁾	24	21
1.000 Beschäftigte und mehr	75	— ¹⁾	35	36
<i>Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen</i>				
Industrie	81	— ¹⁾	26	23
Handwerk	100	153 ²⁾	25	35
Handel/Dienstleistungen	68	95	20	36
Öffentlicher Dienst	84	84	42	41

¹⁾ Basis: Weniger als 40 Fälle

²⁾ Basis: 40-99 Fälle

- Erwerbstätige Arbeiter, die sich an beruflicher Weiterbildung beteiligen, nehmen 2003 in den neuen Bundesländern durchschnittlich jeweils weniger Zeit für berufliche Weiterbildung in Anspruch als die Vergleichsgruppe aus den alten Bundesländern (96 vs. 103 Stunden). Noch im Jahr 2000 war dieses Bild entgegengesetzt (136 vs. 128 Stunden).²⁷

Diese Veränderung zwischen 2000 und 2003 ist vor allem auf die Anpassung der Beteiligungsquote beruflicher Weiterbildung erwerbstätiger Arbeiter in den neuen Bundesländern an die derjenigen in den alten Bundesländern zurückzuführen (2000: 29% vs. 22%; 2003: 20% vs. 19%; nicht tabelliert). 2003 liegt also die Reichweite beruflicher Weiterbildung von erwerbstätigen Arbeitern in den neuen und alten Bundesländern etwa gleich auf. Nicht zuletzt daraus resultierend, wenden 2003 erwerbstätige Arbeiter *insgesamt* aus den neuen und den alten Bundesländern etwa gleich viel Zeit für berufliche Weiterbildung auf.

Im Zeitverlauf lassen sich, wie gezeigt wurde, einige Veränderungen erkennen. Zentrales Ergebnis im Ost-West-Vergleich ist vor allem der stärkere Rückgang des Weiterbildungsvolumens in den neuen Bundesländern. Dies führt alles in allem zu einer deutlichen Anpassung der bislang vorliegenden Strukturunterschiede im Ost-West-Vergleich.

Die rückläufigen Volumina verweisen *bundesweit* darauf, dass vor allem „bildungsferne“ Gruppen zunehmend weniger Zeit in berufliche Weiterbildung in Form von Lehrgängen oder Kursen investieren. Dieser Befund hatte sich auf Ebene der Teilnahmequoten allein nicht aufzeigen lassen. Es wird zu überprüfen sein, wie haltbar diese Aussage vor dem Hintergrund statistischer Signifikanztests ist (vgl. Kapitel 5).

Wie die dargestellten Ergebnisse zeigen, ergänzt die Volumenbetrachtung das Bild der Weiterbildungslandschaft im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich. Manche Effekte lassen sich erst in der Volumenbetrachtung deutlich erkennen. Dies unterstreicht die Notwendigkeit einer differenzierten Analyse des Weiterbildungsgeschehens.

Andere Datenquellen

Das im Rahmen des **Mikrozensus** durchgeführte *Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen des Labour Force Survey (LFS)* bestätigt das Ergebnis des Berichtssystems, nach dem Frauen weniger Zeit für berufliche Weiterbildung aufwenden als Männer. Entsprechend nehmen sie häufiger als Männer an kurzen Veranstaltungen mit bis zu 10 Stunden und etwas seltener an Veranstaltungen, die 40 Stunden überschreiten, teil (vgl. Tabelle 4.5).

Der *Ost-West-Vergleich* bestätigt die BSW-Ergebnisse: Einerseits zeigt die Mikrozensusauswertung des Ad hoc Moduls in den östlichen Bundesländern eine vergleichsweise hohe Beteiligung an Maßnahmen, die 41 Stunden und mehr Zeit einnehmen. Andererseits nehmen auch hier Männern in den alten Bundesländern häufiger längere Veranstaltungen wahr als Frauen (vgl. Tabelle 4.5).

²⁷ Bei der erwerbstätigen Teilnehmergruppe der Arbeiter in den neuen Bundesländern ist die vergleichsweise geringe Fallzahl zu beachten.

Tabelle 4.5: Stundenzahl der Teilnahme nach Geschlecht in Deutschland insgesamt und im Ost-West-Vergleich 2003 (Anteil in Prozent)

	Deutschland	Frauen		Männer	
		Ost	West	Ost	West
Bis 10 Stunden	24	27	28	19	22
11 bis 20 Stunden	17	14	18	13	18
21 bis 35 Stunden	13	10	13	13	14
36 bis 40 Stunden	9	8	7	11	10
41 Stunden und mehr	21	30	17	31	20
Keine Angabe	16	12	17	13	16
	100	100	100	100	100

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, 2003

Kailis und Pilos (2005) unterscheiden in ihrer europaweiten Auswertung 25-64Jährigen des **LFS** nicht zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung. Die mit Abstand meiste Zeit wenden in Deutschland demnach erwerbslose Weiterbildungsteilnehmende mit durchschnittlich 358 Stunden im Jahr auf. Darauf folgen nichterwerbstätigen Teilnehmenden mit durchschnittlich 240 im Jahr. Mit 74 Stunden pro Jahr verbringen erwerbstätige Teilnehmende vergleichsweise wenig Zeit mit Weiterbildung. Der Zeitaufwand für Weiterbildung sinkt mit steigendem Bildungsniveau: Während Personen mit einem niedrigen Bildungsniveau durchschnittlich 139 Stunden aufwenden, sind es bei Personen mit mittlerem Bildungsniveau 119 und bei Personen mit hohem Bildungsniveau durchschnittlich 85 Stunden im Jahr. Diese Ergebnisse korrespondieren weitgehend mit denen des Berichtssystems Weiterbildung.

Anhand der Daten des **Sozioökonomischen Panels (SOEP)** haben Büchel und Pannenberg (2004) die Gesamtdauer der im Zeitraum von drei Jahren von 20-64jährigen Erwerbstätigen durchlaufenen Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung ermittelt. Die Fragen im SOEP 2000 dazu lauteten: „Wie lange dauerte bzw. dauert der Lehrgang oder Kurs insgesamt?“ (Tag; Wochen; Monate) sowie „Wie viele Unterrichtsstunden pro Woche gab es etwa?“²⁸ Danach investieren erwerbstätige westdeutsche Weiterbildungsteilnehmer innerhalb von drei Jahren rund 200 Stunden in berufliche Weiterbildung, in den östlichen Ländern sind es etwas weniger. Das zeitliche Volumen der von erwerbstätigen Weiterbildungsteilnehmenden besuchten Maßnahmen nach verschiedenen Merkmalen zeigt im *Ost-West-Vergleich* (Tabelle 4.6), folgende Ergebnisse:

- Die 20 bis 44Jährigen wenden im Westen wie im Osten durchweg deutlich mehr Zeit auf als ihre älteren, 45 bis 64jährigen Kollegen.
- Frauen verbringen bundesweit weniger Zeit als Männer in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen. Die jüngeren Frauen in den östlichen Bundesländern wenden etwas mehr Zeit auf als in den westlichen. Bei den älteren Frauen ist dies genau umgekehrt.

²⁸ Diese Daten wurden aufgrund ihrer Veröffentlichung im Jahr 2004 noch nicht im letzten integrierten Gesamtbericht des BSW dargestellt. Der letzte Themenschwerpunkt „Weiterbildung“ im SOEP betrifft das Bezugsjahr 2000.

- Bei den Männern zeigt sich ein anderes Bild: Während sich im Westen die Jüngerer mehr Zeit für Weiterbildung nehmen als im Osten, kehrt sich das Verhältnis bei den Älteren um.
- Wie auch im Berichtssystem zu beobachten, wenden erwerbstätige Teilnehmende an Weiterbildung, die keine Berufsausbildung haben, die meiste Zeit auf. In den östlichen Bundesländern wenden Erwerbstätige mit einem Fach- oder Hochschulabschluss deutlich weniger Stunden für Weiterbildung auf als in den westlichen.
- Junge Ausländer verbringen in den alten Bundesländern mehr Zeit in beruflicher Weiterbildung als junge Deutsche. Für die östlichen Länder liegen keine Vergleichswerte vor.
- Westdeutsche Mütter verbringen deutlich weniger Zeit in Weiterbildungsveranstaltungen als ostdeutsche Mütter, die sogar mehr Stunden aufwenden als Personen ohne Kinder.

Tabelle 4.6: Durchschnittlich aufgewendete Zeit für berufliche Weiterbildung von erwerbstätigen Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung im Dreijahreszeitraum (1998-2000)

	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Altersgruppe		insgesamt	Altersgruppe		insgesamt
	20 - 44 Mittelwert	45 - 64 Mittelwert		20 - 44 Mittelwert	45 - 64 Mittelwert	
<i>Geschlecht</i>						
Mann	262	122	216	207	143	187
Frau	182	149	168	197	107	169
<i>Berufsausbildung</i>						
Ohne abgeschl. Berufsausbildung	316	108	262	/	/	/
Mit abgeschl. Berufsausbildung	224	118	191	199	133	172
Mit (Fach-)Hochschulabschluss	212	165	193	157	99	137
<i>Nationalität</i>						
Deutsch(e)	226	131	195	202	125	178
Ausländer(in)	287	/	231	/	/	/
<i>Haushaltstyp</i>						
Frau mit Kind(ern)	95	/	82	206	/	183
Sonstige	233	131	199	201	126	177
<i>Erwerbsstatus</i>						
Vollzeit	245	144	213	203	133	181
Teilzeit/geringfügige Beschäftigung	123	74	103	189	49	148
<i>Berufliche Stellung</i>						
Arbeiter	154	53	132	158	33	134
Angestellte/Beamte	254	139	214	222	147	197
Selbstständige	124	123	123	149	63	109
<i>Branche</i>						
Privater Sektor	203	132	183	151	119	143
Öffentlicher Dienst	277	127	217	299	129	227
<i>Betriebsgröße</i>						
Unter 200 Beschäftigte	146	97	139	172	102	152
200 und mehr Beschäftigte	292	158	259	247	154	216





„/“: N < 20

Quelle: Büchel, Felix; Pannenberg, Markus: Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 37 (2) 2004, S. 73 - 126

- Die Beschäftigungsart hat einen starken Einfluss auf den zeitlichen Weiterbildungsaufwand. Grundsätzlich ist bei Teilzeitbeschäftigten der eingesetzte Stundenumfang deutlich niedriger als bei Vollzeitbeschäftigten. Der Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigen ist im Westen höher als im Osten.
- Auch die berufliche Stellung beeinflusst den Umfang der in Weiterbildung verbrachten Zeit. Vor allem ältere Arbeiter und Arbeiterinnen wenden wenig Zeit für berufliche Weiterbildung auf. Aber auch Selbstständige verbringen im Vergleich mit Angestellten und Beamten wenig Zeit mit organisierter Weiterbildung. Selbstständige im Osten wenden weniger Zeit für berufliche Weiterbildung auf als Selbstständige im Westen. Besonders wenig Zeit wenden 45-64-Jährige Selbstständige in den neuen Bundesländern auf.
- Im Öffentlichen Dienst Beschäftigte verbringen im Vergleich mit in der Privatwirtschaft Beschäftigten sowohl in den neuen als auch den alten Bundesländern deutlich mehr Zeit mit Weiterbildung. Von den im privaten Sektor Beschäftigten verbringen Personen in den neuen Bundesländern weniger Zeit mit beruflicher Weiterbildung als in den alten.
- Die Betriebsgröße ist ein wichtiger Einflussfaktor auf die für berufliche Weiterbildung aufgewendete Zeit. Personen, die in Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten arbeiten, verbringen deutlich mehr Zeit in organisierter Weiterbildung als Personen aus kleineren Betrieben. Hierbei verbringen Beschäftigte in größeren Betrieben im Westen deutlich mehr Zeit in beruflicher Weiterbildung als im Osten. Für Erwerbstätige in kleineren Betrieben gilt das Gegenteil.

Auch nach der **Zeitbudgeterhebung** wenden Frauen durchschnittlich etwas weniger Zeit für Bildung und Lernen auf als Männer. Insofern korrespondieren die Ergebnisse mit denen des BSW.

Zusammenfassung

-  Der durchschnittliche Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung erreicht 2003 den niedrigsten Wert seit 1991. Getrennt nach ausgewählten Merkmalen zeigt sich zwischen 2000 und 2003 durchgängig ein Abwärtstrend im durchschnittlichen Zeitaufwand pro Person. Von diesem Abwärtstrend sind vor allem die „bildungsfernen“ Personengruppen betroffen.
-  Nach wie vor wenden Personen aus den neuen Bundesländern durchschnittlich mehr Zeit für berufliche Weiterbildung auf. Allerdings sind die Ost-West-Unterschiede – auch getrennt nach verschiedenen Merkmalen – seit 2000 deutlich zurückgegangen. Insofern zeigt sich seit 2000 für die berufliche Weiterbildung auch bei Betrachtung des Weiterbildungsvolumens eine deutliche Strukturanpassung im Ost-West-Vergleich.
-  Die anderen Individualerhebungen lassen keine Betrachtung der Entwicklung des Zeitaufwands für Weiterbildung zu.
-  Mit Ausnahme des Ostwest-Unterschieds in den SOEP-Daten korrespondieren die Ergebnisse der anderen Datenquellen mit den BSW-Ergebnissen.

C SOZIODEMOGRAFISCHE, REGIONALE UND BESCHÄFTIGUNGS- BEZOGENE EINFLUSSFAKTOREN DER WEITERBILDUNGSTEILNAHME

5 Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung nach soziodemografischen Merkmalen

Frühere BSW-Erhebungen zeigten, dass noch immer erhebliche gruppenspezifische Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung bestehen. D.h., dass die Zugangschancen zu Weiterbildung bei verschiedenen Personengruppen unterschiedlich hoch sind. Die repräsentative Erhebung des BSW IX mit dem Bezugsjahr 2003 ermöglicht es erneut, diese Unterschiede aktualisiert und differenziert darzustellen. In diesem Kapitel werden diejenigen *soziodemografischen Merkmale* betrachtet, die sich in der Analyse als zentrale Einflussfaktoren für die Teilnahme an Weiterbildung erweisen (vgl. auch Behringer 1999). Die zentralen Merkmale sind Erwerbstätigkeit, Alter, Schul- und Berufsbildung, berufliche Stellung, Geschlecht, Nationalität und Migrationshintergrund.

Die folgenden Analysen beziehen sich auf drei Maßzahlen der Weiterbildung:

- *Teilnahmequoten* (Beteiligungsanteil in der 19-64jährigen Bevölkerung),
- *Teilnahmefälle* (Beteiligungsanteil an allen Weiterbildungskursen) und
- *Weiterbildungsvolumen* (Anteil der insgesamt aufgewendeten Zeit für Lehrgänge/Kurse der beruflichen Weiterbildung in Stunden).

Im Trendvergleich sind bei der Ergebnisdarstellung zwei Fragen von besonderem Interesse:

- Wie stellen sich gruppenspezifische Unterschiede der Weiterbildungsteilnahme im Jahr 2003 dar?
- Vollzieht sich der zuvor festgestellte Rückgang in der Weiterbildungsbeteiligung überwiegend bei bestimmten Gruppen oder handelt es sich hier um ein durchgängiges Grundmuster?

5.1 Erwerbstätigkeit, berufliche Stellung und Weiterbildung

Im Folgenden wird zunächst die Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen – auch in differenzierterer Form für die Erwerbsstatusgruppen – miteinander verglichen. Abschließend erfolgt eine differenzierende Betrachtung der Teilnahmequoten in Abhängigkeit von der beruflichen Stellung.

5.1.1 Erwerbsstatus und Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Erwerbstätige²⁹ nehmen auch im Jahr 2003 deutlich häufiger an Weiterbildung teil als Nichterwerbstätige. Im Jahr 2003 haben sich bundesweit 48% der Erwerbstätigen an Weiterbildung beteiligt, während es bei den Nichterwerbstätigen 26% waren. Der Unterschied ist vor allem auf die höhere Beteiligung der Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung zurückzuführen (34% vs. 8%). Bei der allgemeinen Weiterbildung zeigen sich bei Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen dagegen erheblich geringere Unterschiede (28% vs. 20%; vgl. Tabelle 5.1).

Tabelle 5.1: Teilnahme an Weiterbildung nach Erwerbstätigkeit 1979 – 2003 im Bundesgebiet

<i>Erwerbstätigkeit</i>	Teilnahmequoten in %								
	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildung insgesamt</i>									
Erwerbstätige	26	34	28	39	41	50	57	52	48
Nichterwerbstätige	16	20	18	27	28	29	34	27	26
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>									
Erwerbstätige	17	22	18	23	22	28	34	30	28
Nichterwerbstätige	16	18	18	22	21	23	27	21	20
<i>Berufliche Weiterbildung</i>									
Erwerbstätige	15	17	17	25	27	33	42	40	34
Nichterwerbstätige	1	2	2	6 ¹⁾	8	8	12	9	8

¹⁾ Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von noch nie Erwerbstätigen wurde 1988 erstmals erhoben. Ohne diese Gruppe läge die Quote im Jahre 1988 bei 4%.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Erwerbstätige nehmen im Jahr 2003 seltener an Weiterbildung teil als im Jahr 2000 (48% vs. 52%). Hingegen hat sich die Beteiligung der Nichterwerbstätigen 2003 an beiden Weiterbildungssektoren gegenüber dem Jahr 2000 nur wenig verändert.

Der Schwerpunkt der Weiterbildungsbeteiligung von Nichterwerbstätigen liegt eindeutig im Bereich der allgemeinen Weiterbildung. Im Hinblick auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung spielt unter den Nichterwerbstätigen erwartungsgemäß die Erwerbsnähe eine

²⁹ Als Erwerbstätige gelten in der folgenden Darstellung auch Kurzarbeiter und Studenten, die angeben, zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig zu sein.

wichtige Rolle: Personen, die möglichst sofort wieder erwerbstätig werden möchten, beteiligen sich nach wie vor viel häufiger an beruflicher Weiterbildung als Personen, die nicht wieder erwerbstätig werden möchten (2003: 18% vs. 1%; nicht tabelliert).

Im BSW IX wurde die Frage nach dem Erwerbsstatus erstmals um die Kategorie „Elternzeit“ erweitert. Nachdem der Erwerbsstatus vor allem für die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung eine zentrale Rolle einnimmt, werden die folgenden Analysen getrennt nach Erwerbsstatus auf die Maßzahlen der beruflichen Weiterbildung beschränkt.

Erwartungsgemäß beteiligen sich Personen, die vollzeit erwerbstätig sind, 2003 mit 36% am häufigsten an Lehrgängen oder Kursen der beruflichen Weiterbildung (vgl. Tabelle 5.2). Darauf folgen die Beteiligungsquoten der teilzeit Erwerbstätigen (29%) und von Personen, die sich derzeit in einer Ausbildung befinden (20%). Arbeitslose beteiligen sich 2003 zu 16% an beruflicher Weiterbildung. Personen in Elternzeit (5%) und sonst nicht erwerbstätige Personen (3%) beteiligen sich mit Abstand am wenigsten. Letzteres ist insofern erwartungsgemäß als hier der berufliche Weiterbildungsbedarf in der aktuellen Situation am wenigsten vorhanden sein dürfte.

Tabelle 5.2: Teilnahme an Weiterbildung nach Erwerbsstatus 2000 – 2003 im Bundesgebiet

<i>Erwerbsstatus</i>	Teilnahmequoten in %	
	2000	2003
<i>Berufliche Weiterbildung</i>		
Voll erwerbstätig	42	36
Teilweise erwerbstätig	35	29
In Kurzarbeit	– ¹⁾	– ¹⁾
Schüler, Auszubildender, Student, sonstige Ausbildung	25	20
Arbeitslos	17	16
Elternzeit	– ²⁾	5
Sonst nicht erwerbstätig	4	3

¹⁾ Basis: weniger als 40 Fälle

²⁾ Die Kategorie „Elternzeit“ wurde erstmals für das Jahr 2003 erfasst

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Im Vergleich mit dem Jahr 2000 zeigen sich, wie bereits bei der Analyse der Erwerbstätigen deutlich wurde, bei den vollzeit und teilzeit Erwerbstätigen 2003 deutlich niedrigere Beteiligungsquoten für die berufliche Weiterbildung (jeweils minus 6 Prozentpunkte). Dies zeigt sich in ähnlicher Weise auch bei Personen, die sich in einer Ausbildung befinden. Bei den drei Gruppen der derzeit Nichterwerbstätigen zeigen sich gegenüber 2000, wie bereits erwähnt, keine nennenswerten Veränderungen.³⁰

Für den *Ost-West-Vergleich* erfolgen die Analysen zunächst für den stärker aggregierten Vergleich von Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen. 2003 liegt in den alten Bundesländern eine höhere Beteiligung von Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen an Weiterbildung vor als in den neuen Bundesländern. Dies betrifft vor allem den Bereich der allgemeinen Weiterbildung (vgl. Tabelle 5.3). Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung ist vor allem bei den Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern eine abnehmende Beteiligung

³⁰ Bei der Interpretation ist zu beachten, dass der Erwerbsstatus Veränderungen unterworfen ist. Der hier dargestellte Erwerbsstatus gilt für den Zeitpunkt der Befragung und muss nicht zwangsläufig mit dem Erwerbsstatus einer Person zum Zeitpunkt der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung übereinstimmen.

seit 2000 festzustellen (minus 5 Prozentpunkte). Dies führt 2003 zu etwas höheren Beteiligungsdifferenzen an allgemeiner Weiterbildung von Erwerbstätigen aus den neuen und alten Bundesländern.

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung liegen dagegen 2003 zwischen den Beteiligungen der Erwerbstätigen und der Nichterwerbstätigen in den neuen und alten Bundesländern nur geringe Unterschiede vor. Dies ist vor allem auf den deutlichen Beteiligungsrückgang von Nichterwerbstätigen in den neuen Bundesländern seit 2000 zurückzuführen.

Tabelle 5.3: Teilnahme an Weiterbildung nach Erwerbstätigkeit 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich

	Teilnahmequoten in %									
	West					Ost				
	1991	1994	1997	2000	2003	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Erwerbstätigkeit</i>										
<i>Weiterbildung insgesamt</i>										
Erwerbstätige	41	51	56	52	49	42	45	58	53	45
Nichterwerbstätige	28	30	33	26	27	28	26	39	29	24
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>										
Erwerbstätige	23	30	34	30	29	21	21	31	28	23
Nichterwerbstätige	22	27	28	22	22	16	12	24	18	16
<i>Berufliche Weiterbildung</i>										
Erwerbstätige	26	33	41	40	34	29	34	48	42	35
Nichterwerbstätige	7	6	9	7	8	15	16	23	15	10

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Zusammengefasst hat sich bei getrennter Betrachtung der Beteiligungsquoten nach Erwerbstätigkeit das berufliche Weiterbildungsverhalten seit 2000 zwischen den neuen und alten Bundesländern deutlich angenähert, während es sich im Bereich der allgemeinen Weiterbildung wieder etwas deutlicher unterscheidet.

Im Ost-West-Vergleich zeigt sich bei den Teilnahmequoten der differenzierteren Betrachtung nach Erwerbsstatus, dass sich der stärkere Beteiligungsrückgang an beruflicher Weiterbildung insgesamt in den neuen Bundesländern vor allem auf teilweise Erwerbstätige (minus 20 Prozentpunkte), Personen in einer Ausbildung (minus 14 Prozentpunkte) und auf voll Erwerbstätige (minus 7 Prozentpunkte) bezieht. Auch in den alten Bundesländern sind voll und teilweise Erwerbstätige von dem Rückgang am meisten betroffen. Allerdings ist der Rückgang etwas schwächer als in den neuen Bundesländern (jeweils minus 4 Prozentpunkte; nicht tabelliert).

In einem nächsten Schritt werden die besuchten Lehrgänge und Kurse als Grundgesamtheit der Analysen gewählt (*Teilnahmefälle*). Bei der Analyse der Teilnahmefälle zeigt sich im Jahr 2003, ähnlich wie in den Erhebungen zuvor, dass Erwerbstätige gegenüber den Nichterwerbstätigen den weitaus größeren Anteil aller Weiterbildungskurse besuchen (83%; nicht tabelliert). Der Unterschied zwischen den Anteilswerten der Nichterwerbstätigen und der Erwerbstätigen an allen Weiterbildungskursen ist im Bereich der beruflichen Weiterbildung wesentlich stärker ausgeprägt als bei der allgemeinen Weiterbildung: Bezogen auf die Teilnahmefälle der allgemeinen Weiterbildung lag der Anteilswert der Nichter-

werbstätigen bei 26%; im Bereich der beruflichen Weiterbildung liegt er dagegen bei 9% (vgl. Tabelle 5.4).

Die Anteile der Erwerbstätigen an den Teilnahmefällen der allgemeinen Weiterbildung sind im längerfristigen Trend zunehmend. Während im Jahr 1988 1,6-mal so viele Erwerbstätige wie Nichterwerbstätige an allgemeinen Weiterbildungsveranstaltungen beteiligt waren, sind es im Jahr 2003 fast dreimal so viele.

Dieser Trend zeigt sich in ähnlicher Weise auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung. An den Teilnahmefällen beruflicher Weiterbildung waren im Jahr 1988 rd. siebenmal so viele Erwerbstätige wie Nichterwerbstätige beteiligt. Dagegen waren es im Jahr 2000 zehnmal so viel Erwerbstätige wie Nichterwerbstätige. Im Jahr 2003 haben die Erwerbstätigen ihren Anteil an den Teilnahmefällen beruflicher Weiterbildung (91%) nicht weiter ausgebaut.

Tabelle 5.4: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen bei Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen 1988 – 2003 im Bundesgebiet

		Anteilswerte an Teilnahmefällen in %					
<i>Erwerbstätigkeit</i>		1988	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>							
Erwerbstätige		61	68	64	65	70	74
Nichterwerbstätige		39	32	36	35	30	26
	gesamt	100	100	100	100	100	100
<i>Berufliche Weiterbildung</i>							
Erwerbstätige		87	88	89	86	91	91
Nichterwerbstätige		12	12	11	14	9	9
	gesamt	100 ¹⁾	100	100	100	100	100
		Anteilswerte am Weiterbildungsvolumen in %					
<i>Berufliche Weiterbildung</i>		1988	1991	1994	1997	2000	2003
Erwerbstätige		79	72	67	60	76	77
Nichterwerbstätige		21	28	33	40	24	23
	gesamt	100	100	100	100	100	100

¹⁾ Die Anteilswerte ergeben addiert 100%. Eine Abweichung davon ist bei der Darstellung ganzer Prozentzahlen auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Die nächste Analyseebene stellt die für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen insgesamt aufgewendete Zeit in ganzen Stunden dar (*Weiterbildungsvolumen*). Ebenso wie bei den Teilnahmefällen entfällt der überwiegende Anteil des *Weiterbildungsvolumens* auf Erwerbstätige (vgl. Tabelle 5.4). Ihr Anteil am Weiterbildungsvolumen liegt allerdings 14 Prozentpunkte niedriger als an den Teilnahmefällen. Daraus resultiert, dass nichterwerbstätige Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung nach wie vor mehr Zeit für berufliche Weiterbildung aufwenden als erwerbstätige Teilnehmer. Dies lässt sich vor allem dadurch begründen, dass Nichterwerbstätige, die wieder erwerbstätig werden möchten, häufiger an vergleichsweise zeitintensiven Weiterbildungsmaßnahmen, wie z.B. Umschulungen, beteiligt sind. Entsprechend sind 2003 ein gutes Fünftel (22%) aller Kurse beruflicher Weiterbildung, die von Nichterwerbstätigen angegeben wurden, Umschulungskurse. Bei den Erwerbstätigen liegt dieser Wert mit 3% deutlich niedriger.

In der *längerfristigen* Perspektive von 1988 bis 2003 haben sich die Anteilswerte am Volumen beruflicher Weiterbildung getrennt nach Erwerbstätigkeit kaum verändert. Vor dem Hintergrund des insgesamt rückläufigen Weiterbildungsvolumens zwischen 2000 und 2003 bedeutet der gleich bleibende Anteilswert am beruflichen Weiterbildungsvolumen nicht, dass bei den Teilnehmern die im Durchschnitt für berufliche Weiterbildung aufgewendete Zeit gleich geblieben wäre. Wie Tabelle 5.5 zeigt, ist die durchschnittlich aufgewendete Stundenzahl bei allen Erwerbstätigen 2003 gegenüber 2000 um durchschnittlich 12 Stunden zurückgegangen. Dagegen findet sich bei den Nichterwerbstätigen keine nennenswerte Veränderung.

Tabelle 5.5: Durchschnittlicher Stundenaufwand für berufliche Weiterbildung nach Erwerbstätigkeit 2000 – 2003 im Bundesgebiet

<i>Erwerbstätigkeit</i>	Durchschnittlich aufgewendete Stunden für berufliche Weiterbildung		Differenz (2003-2000)
	2000	2003	
<i>Berufliche Weiterbildung</i>			
Erwerbstätige	40	28	- 12 **
Nichterwerbstätige	21	19	- 3

** $p \leq .01$ (T-Test für unabhängige Stichproben)

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Betrachtet man die durchschnittlich für berufliche Weiterbildung aufgewendete Zeit in Stunden (*Weiterbildungsvolumen*) in der differenzierten Darstellung nach Erwerbsstatus zeigen sich vor allem bei voll Erwerbstätigen und Arbeitslosen zwischen 2000 und 2003 deutliche Veränderungen. Am anschaulichsten sind diese Veränderungen jeweils bei den Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung. Während noch im Jahr 2000 ein voll erwerbstätiger Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung durchschnittlich 113 Stunden in berufliche Weiterbildung investierte, ist diese Stundenzahl im Jahr 2003 auf durchschnittlich 88 Stunden gesunken. Vor allem bei Arbeitslosen ist eine deutliche Reduktion der Stundenzahl zwischen 2003 mit einer durchschnittlichen Stundenzahl von 250 Stunden und 2000 mit einer durchschnittlichen Stundenzahl von 354 Stunden zu erkennen (nicht tabelliert).

Alles in allem sind von den Rückgängen der beruflichen Weiterbildung vor allem Erwerbstätige insbesondere in den neuen Bundesländern betroffen. Unter den Arbeitslosen hat sich zwar die Beteiligungsquote an beruflicher Weiterbildung nicht verändert, aber bei der für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit ist seit 2000 ein deutlicher Rückgang zu erkennen. Letzteres mag nicht zuletzt auf die Arbeitsmarktreformen mit Inkrafttreten des 1. Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zurückzuführen sein.

Andere Datenquellen

Informationen zum Erwerbsstatus der Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung liefern der Mikrozensus, die Studie „Kosten und Nutzen von beruflicher Weiterbildung“, die Studie „Weiterbildungsbewusstsein“, das Sozioökonomische Panel und die SGB III-Statistik.

Nach den Ergebnissen des *Ad-hoc-Moduls Lebenslangen Lernens* im **Mikrozensus** nahmen nach den Vorgaben des Statistischen Bundesamtes für die 15-Jährigen oder älteren Personen Nichterwerbstätige (Erwerbslose und Nichterwerbspersonen) bundesweit deutlich seltener an beruflicher Weiterbildung (2%) teil als Erwerbstätige (14%; vgl. Tabelle 5.6). Bei der allgemeinen Weiterbildung zeigt sich dagegen – anders als im BSW IX – kein Unterschied in der Beteiligungsquote von Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen (jeweils 1%). Beide Ergebnisse zeigen sich in der Tendenz auch bei einer getrennten Betrachtung nach den neuen und alten Bundesländern.

Tabelle 5.6 Beteiligung an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung nach Erwerbstätigkeit und Erwerbsstatus 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich

Erwerbstätigkeit	Teilnahmequoten in %		
	Bund	West	Ost
<i>Weiterbildung insgesamt</i>			
Erwerbstätige	15	15	17
Nichterwerbstätige	3	3	4
Darunter:			
Erwerbslose	11	11	13
Nichterwerbspersonen	2	2	2
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>			
Erwerbstätige	1	1	1
Nichterwerbstätige	1	2	1
Darunter:			
Erwerbslose	2	2	1
Nichterwerbspersonen	1	1	1
<i>Berufliche Weiterbildung</i>			
Erwerbstätige	14	14	16
Nichterwerbstätige	2	2	3
Darunter:			
Erwerbslose	10	9	11
Nichterwerbspersonen	1	1	1

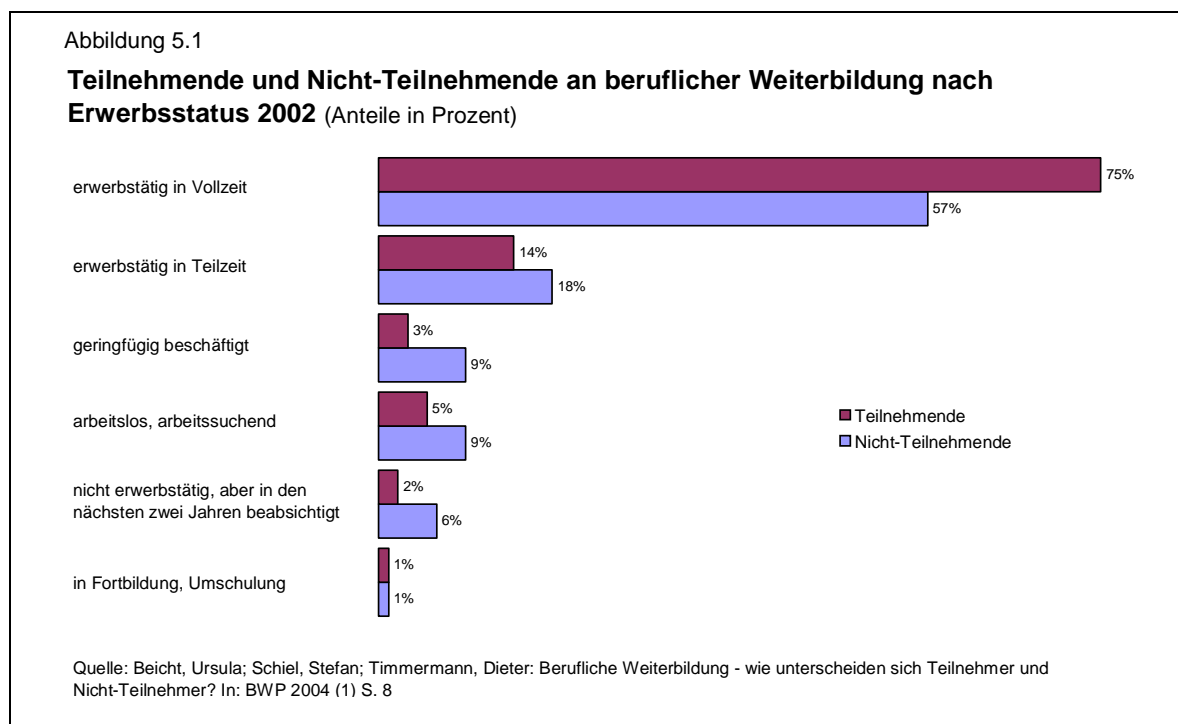
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2; *ies*-Berechnungen

Zum Vergleich mit Erwerbsstatus im BSW können die vom Statistischen Bundesamt dargestellten deutschen Zahlen des Ad-hoc-Moduls Lebenslangen Lernens für die Nichterwerbstätigen getrennt nach Erwerbslosen und Nichterwerbspersonen herangezogen werden. Hierbei zeigen sich vor allem im Bereich der beruflichen Weiterbildung deutliche Unterschiede, die in der Tendenz – nicht in der Höhe – analog zum BSW verlaufen. Nichterwerbspersonen beteiligen sich deutlich seltener als Erwerbslose an beruflicher Weiterbildung. Die Differenz zwischen den Teilnahmequoten ist hierbei in den neuen Bundesländern etwas größer als in den alten Bundesländern.

Im Jahr 2003 nahmen insgesamt 5,1 Mio. Erwerbstätige in Deutschland an mindestens einer Weiterbildungsveranstaltung teil, die überwiegend beruflichen Zwecken diene. Von allen Erwerbstätigen besuchten 8% eine Lehrveranstaltung, knapp 3% gaben zwei und gut 1% drei Veranstaltungen an. Mehr als drei Lehrgänge absolvierten 2% der Erwerbstätigen (vgl. Statistisches Bundesamt 2004).

In der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) und der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens zu **Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung** wurden hoch signifikante Unterschiede nach Erwerbsstatus festgestellt (vgl. Beicht/Schiel/Timmermann 2004, S. 8 f.). Erhoben wurden vor allem Informationen zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Hierbei wird „berufliche Weiterbildung“ insofern sehr viel weiter als im BSW definiert (vgl. Kapitel 3.1) als in die Definition sowohl berufliche Lehrgänge und Kurse als auch informelle Formen des beruflichen Kenntniserwerbs eingeschlossen werden (genauer vgl. Beicht/Schiel/ Timmermann 2004, S. 6). Eine separate Analyse für kursbezogene berufliche Weiterbildung wird bei der Betrachtung nach demografischen Merkmalen nicht vorgestellt. Daher sind die folgenden Ergebnisse der beruflichen Weiterbildung aus der Studie „Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung“ nur bedingt mit den Ergebnissen zur beruflichen Weiterbildung des BSW vergleichbar.

Bundesweit sind die Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung zu einem erheblich höheren Anteil voll erwerbstätig als Nicht-Teilnehmer. Dagegen ist der Anteil der teilzeit Erwerbstätigen und geringfügig Beschäftigten, Arbeitslosen sowie Personen, die in den nächsten zwei Jahren die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit planen, unter den Teilnehmenden deutlich geringer als unter den Nicht-Teilnehmenden (vgl. Abbildung 5.1). Diese Ergebnisse entsprechend hinsichtlich ihrer Rangreihe den BSW-Ergebnissen.



In der Tendenz treten diese Unterschiede im *Ost-West-Vergleich* in ähnlicher Weise auf. Dabei sind die Vollzeitbeschäftigten im Westen unter den Weiterbildungsteilnehmenden deutlicher überrepräsentiert als im Osten und unter den Nicht-Teilnehmenden sind im Osten Arbeitslose bzw. Arbeitssuchende stärker vertreten als im Westen (nicht tabelliert).

Die Studie **Weiterbildungsbewusstsein** bestätigt den engen Zusammenhang von Erwerbsstatus und Weiterbildungsbeteiligung des BSW ebenso: Während 39% der Erwerbstätigen in den letzten drei Jahren (1998-2000) an formalisierter beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben, waren es unter den Arbeitslosen nur 11% (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2002).

Wilkens und Leber (2003) haben bisher nicht ausgewertete Daten des **Sozioökonomischen Panels 2000 (SOEP)** mit dem Ziel analysiert, genauere Einblicke in die Stärke und das Zusammenwirken einzelner Einflussfaktoren auf berufliches Weiterbildungsverhalten zu erhalten. Dabei wurden Personen berücksichtigt, die im Untersuchungszeitraum zwischen 19 und 64 Jahre alt und erwerbstätig waren. Im Zeitraum von drei Jahren (1998 bis 2000) haben sich demnach 32% der Vollzeitbeschäftigten und 24% der Teilzeitbeschäftigten an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung beteiligt. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit den vorliegenden Erhebungen.

Büchel und Pannenberg (2004), die die 20- bis 64jährigen Erwerbstätigen des SOEP 2000 untersucht haben, stellen einen *Ost-West-Vergleich* an (vgl. Tabelle 5.7). Danach beteiligen sich Vollzeiterwerbstätige in den neuen Bundesländern etwas häufiger an beruflicher Weiterbildung als in den alten Ländern. Darauf folgen die Teilzeiterwerbstätigen/geringfügig Beschäftigten in den neuen Ländern. Die niedrigste Beteiligungsquote weisen Teilzeiterwerbstätige/geringfügig Beschäftigte in den alten Ländern auf.

Tabelle 5.7: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Erwerbsstatus im Ost-West-Vergleich in den letzten drei Jahren (1998-2000)

Erwerbsstatus	Teilnahmequoten in %	
	Westdeutschland	Ostdeutschland
Vollzeit	31,1	33,5
Teilzeit/geringfügige Beschäftigung	22,7	27,1

Quelle: Büchel/Pannenberg 2004, S. 90

Nach der **Zeitbudgeterhebung** stellen der Eintritt in das und der Austritt aus dem Berufsleben wesentliche Determinanten für den aufgewendeten Zeitumfang sowie den Lernkontext dar (vgl. Wilhelm/Wingerter 2004). So wenden Rentner und Pensionäre, aber auch sonstige Nichterwerbspersonen nur sehr wenig Zeit für berufliche Weiterbildung auf, während sich Arbeitslose etwas mehr als 1 ½ Stunden pro Woche beruflich weiterbilden. Teilzeitbeschäftigte nehmen nach der Zeitbudgeterhebung nicht nur seltener an beruflicher Weiterbildung teil als Vollzeitbeschäftigte, sie bringen auch weniger Zeit dafür auf (gut 1 ¼ Stunden pro Woche). Vollzeitbeschäftigte hingegen lernen beruflich motiviert knapp 2 ½ Stunden pro Woche.

Entsprechend ihrer arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung richtet sich die SGB III-geförderte Weiterbildung an Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen. Daher unterscheiden sich die Strukturen in der SGB III-Statistik zwangsläufig von einem repräsentativen Bevölkerungsquerschnitt. Der Anteil der vor Beginn der Maßnahme arbeitslosen Teilnehmenden an allen SGB III-Eintritten lag im Jahr 2003 wie schon in den Vorjahren bundesweit bei 95% (vgl. Tabelle 5.8). Dies korrespondiert mit den BSW-Ergebnissen. Ein längerfristiger Vergleich ist aufgrund des geänderten Erhebungsverfahrens der SGB III-Statistik nicht möglich.

Im Osten wie im Westen zeigt sich seit 1997 keine Veränderung beim Anteil an Eintritten in Maßnahmen der SGB III-geförderten Weiterbildung. Im *Ost-West-Vergleich* liegt der Anteil der Eintritte in den neuen Bundesländern konstant etwas höher als in den alten Ländern. Die besonders schwierige Situation auf dem Arbeitsmarkt in den neuen Ländern spiegelt sich in dem Anteil vorher Arbeitsloser, aber auch in dem Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Eintritten in der SGB III-Statistik wider. Während in den neuen Ländern der Anteil rund 26% betrug, lag er in den alten bei 22% (nicht tabelliert).

Tabelle 5.8: Eintritte in Maßnahmen der SGB III-geförderten Weiterbildung im Ost-West-Vergleich in den Jahren 1997, 2000 und 2003 und Anteil der vorher Arbeitslosen

Jahr	Deutschland		West		Ost	
	absolut	darunter vorher arbeitslos in %	absolut	darunter vorher arbeitslos in %	absolut	darunter vorher arbeitslos in %
1997	421.641	95	266.193	94	155.448	97
2000	551.534	95	337.880	93	213.654	98
2003	246.245	95	153.975	93	92.270	97

Quellen: Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsstatistik 1997 ff. – Jahreszahlen

5.1.2 Berufliche Stellung und Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Nach Berufsstatusgruppen von Erwerbstätigen sind deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zu erkennen. So haben sich im Jahr 2003 bundesweit 68% der Beamten, aber nur 31% der Arbeiter an Weiterbildung beteiligt. Die Teilnahmequoten der Angestellten und Selbstständigen liegen mit 55% bzw. 49% dazwischen (vgl. Tabelle 5.9).

Ähnliche Beteiligungsmuster wie bei der Weiterbildung insgesamt zeigen sich 2003 auch im Bereich der beruflichen und der allgemeinen Weiterbildung. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung allerdings liegen deutlichere Teiligungsunterschiede zwischen den Berufsstatusgruppen vor als in der allgemeinen Weiterbildung.

Haben sich Veränderungen in der Weiterbildungsbeteiligung in den Berufsstatusgruppen ergeben? Die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt liegt 2003 bei allen Berufsstatusgruppen tendenziell niedriger als 2000. Eine etwas stärkere Abnahme in der Weiterbildungsbeteiligung seit 2000 findet sich bei den Selbstständigen und Angestellten (minus 5 bzw. 4 Prozentpunkte). Bei der Weiterbildungsbeteiligung der Arbeiter und Beamten sind dagegen kaum Veränderungen zu erkennen.

Nach Sektoren differenziert, geht sowohl im Bereich der allgemeinen als auch der beruflichen Weiterbildung die Teilnahmequote für die Gruppe der Selbstständigen jeweils am stärksten zurück (minus 7 bzw. 9 Prozentpunkte). Die Beteiligung der Beamten an beruflicher Weiterbildung hat sich dagegen im Vergleich zum Jahr 2000 kaum verändert.

Tabelle 5.9: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Berufsstatusgruppen
1991 – 2003 im Bundesgebiet

<i>Berufsstatusgruppe</i>	Teilnahmequoten in %								
	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildung insgesamt</i>									
Arbeiter	15	17	11	21	26	36	40	33	31
Angestellte	31	39	34	46	49	56	63	59	55
Beamte	45	50	47	57	54	65	72	70	68
Selbstständige	21	32	26	42	39	52	55	54	49
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>									
Arbeiter	9	11	7	12	14	19	23	17	18
Angestellte	20	26	22	27	27	33	37	33	32
Beamte	26	26	29	33	31	37	44	40	37
Selbstständige	16	19	16	24	20	29	33	36	29
<i>Berufliche Weiterbildung</i>									
Arbeiter	8	8	5	12	16	22	28	24	19
Angestellte	18	19	21	29	33	38	47	46	39
Beamte	27	32	28	40	37	49	60	60	59
Selbstständige	12	20	16	25	26	34	40	43	34

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Mit steigender beruflicher Position nimmt auch die Beteiligung an Weiterbildung zu. So haben sich z.B. im Jahr 2003 22% der un- oder angelernten Arbeiter an Weiterbildung beteiligt, während es bei den Facharbeitern 38% waren. Ausführende Angestellte haben seltener an Weiterbildung teilgenommen als leitende Angestellte (34% vs. 63%). Im Bereich der beruflichen Weiterbildung zeigt sich grundsätzlich ein ähnliches Muster (vgl. Tabelle 5.10).

In der differenzierteren Betrachtung der Berufsstatusgruppen zeigt sich, dass in der Gruppe der Arbeiter der Rückgang der Beteiligung an Weiterbildung insgesamt gegenüber 2000 auf die un- und angelernten Arbeiter beschränkt ist. Ein ähnliches Bild zeigt sich tendenziell auch unter den Angestellten und den Beamten. Zwischen 2000 und 2003 weisen jeweils die hierarchisch niedrigsten Berufsstatusgruppen bei der differenzierten Betrachtung innerhalb der stärker aggregierten Berufsstatusgruppen die höchsten Beteiligungsrückgänge an Weiterbildung insgesamt auf.

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung zeigen sich diese Veränderungen nicht in vergleichbarer Weise. Dem allgemeinen Trend entsprechend sind in der differenzierteren Betrachtung bei sieben der acht Berufsstatusgruppen Beteiligungsrückgänge zwischen 2000 und 2003 zu erkennen.³¹ Bei den Beamten im höheren Dienst liegt sogar ein leichter Beteiligungszuwachs vor. Letzteres ist allerdings vor dem Hintergrund der kleinen Fallzahl zu sehen und nur bedingt interpretierbar. Insgesamt zeigen diese Ergebnisse, dass sich die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung nach beruflicher Position nach wie vor deutlich unterscheiden.

³¹ Diese Differenzen betragen zwischen 2 und 9 Prozentpunkte.

Tabelle 5.10: Teilnahme an Weiterbildung insgesamt und an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach beruflicher Stellung 1979 – 2003 im Bundesgebiet

<i>Berufliche Stellung</i>	Teilnahmequoten in %								
	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildung insgesamt</i>									
Un- / angelernte Arbeiter	9	9	7	16	17	27	28	26	22
Facharbeiter	20	23	13	25	30	41	46	38	38
Ausführende Angestellte	23	29	12	37	31	39	47	41	34
Qualifizierte Angestellte	33	42	37	49	52	58	66	63	61
Leitende Angestellte	39	43	56	48	58	67	71	66	63
Beamte im einfachen, mittleren oder gehobenen Dienst	44	45	43	56	52	66	70	70	68
Beamte im höheren Dienst	51	67 ²⁾	56 ²⁾	60	59	63 ²⁾	79	69 ²⁾	70 ²⁾
Selbstständige	21	32	26	42	39	52	55	54	49
<i>Berufliche Weiterbildung</i>									
Un-/angelernte Arbeiter	4	2	3	6	6	12	17	15	13
Facharbeiter	11	12	7	16	20	28	35	30	25
Ausführende Angestellte	12	12	7	20	14	21	30	27	20
Qualifizierte Angestellte	19	20	23	31	36	39	49	50	45
Leitende Angestellte	27	25	37	32	44	49	56	52	47
Beamte im einfachen, mittleren oder gehobenen Dienst	26	28	26	39	37	49	62	63	59
Beamte im höheren Dienst	30	44 ²⁾	34 ²⁾	44	37	46 ²⁾	54	56 ²⁾	59 ²⁾
Selbstständige	12	20	16	25	26	34	40	43	34

²⁾ Basis: 40–99 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Im *Ost-West-Vergleich* ist in den alten und neuen Bundesländern der für das Bundesgebiet beschriebene Zusammenhang zwischen der beruflichen Stellung und der Teilnahme an Weiterbildung in ähnlicher Weise zu erkennen (vgl. Tabelle 5.11). Alles in allem resultieren dabei die Veränderungen in den differenzierten Berufsstatusgruppen in einer Annäherung der Beteiligungsstrukturen an beruflicher Weiterbildung zwischen den alten und den neuen Bundesländern.

Tabelle 5.11 Teilnahme an Weiterbildung insgesamt und an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Berufsgruppen 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich

Berufliche Stellung	Teilnahmequoten in %									
	West					Ost				
	1991	1994	1997	2000	2003	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildung insgesamt</i>										
Un-/angelernte Arbeiter	15	28	27	24	22	25	25	40 ²⁾	36 ²⁾	21 ²⁾
Facharbeiter	31	41	46	38	39	29	40	48	38	31
Ausführende Angestellte	30	40	49	39	33	37	36 ¹⁾	41 ²⁾	48	38
Qualifizierte Angestellte	51	59	67	62	61	55	52	61	66	60
Leitende Angestellte	56	68	69	66	64	63	66	80	67	62
Beamte im einfachen, mittleren oder gehobenen Dienst	52	66	69	68	67	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾
Beamte im höheren Dienst	59 ²⁾	64 ²⁾	78 ²⁾	70 ²⁾	71 ²⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾
<i>Berufliche Weiterbildung</i>										
Un-/angelernte Arbeiter	5	12	15	13	13	16	16	33 ²⁾	26 ²⁾	11 ²⁾
Facharbeiter	21	27	33	30	25	18	30	38	30	25
Ausführende Angestellte	12	19	29	24	19	21	28 ²⁾	34 ²⁾	39	26
Qualifizierte Angestellte	35	39	49	49	45	41	40	52	54	47
Leitende Angestellte	42	49	52	52	47	48	51	69	52	46
Beamte im einfachen, mittleren oder gehobenen Dienst	37	49	61	61	57	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾
Beamte im höheren Dienst	37 ²⁾	46 ²⁾	55 ²⁾	57 ²⁾	61 ²⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾

¹⁾ Basis: weniger als 40 Fälle

²⁾ Basis: 40 - 99 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Erneut werden auf Ebene der *Teilnahmefälle* – also der Weiterbildungsmaßnahmen insgesamt – Analysen vorgenommen. Die Anteilswerte an den Teilnahmefällen sowohl allgemeiner als auch beruflicher Weiterbildung liegen unter den Erwerbstätigen bei den Angestellten und Beamten im Jahr 2003 über ihrem jeweiligen Anteilswert in der Bevölkerung (vgl. Tabelle 5.12): Beamte nehmen z.B. von den Kursen der allgemeinen Weiterbildung etwa das 1,4-fache ihres Anteils in der erwerbstätigen Bevölkerung in Anspruch und bei den Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sogar doppelt so viele. Arbeiter sind dagegen an den Teilnahmefällen der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert.

Bei Betrachtung der für berufliche Weiterbildung insgesamt aufgewendeten Zeit (*Weiterbildungsvolumen*) zeigt sich, dass an beruflicher Weiterbildung teilnehmende Arbeiter überdurchschnittlich viel Zeit für berufliche Weiterbildung aufwenden (vgl. Tabelle 5.12). Entsprechend liegt ihr Anteil am *Volumen* der beruflichen Weiterbildung etwas höher als an den Teilnahmefällen (20% vs. 14%). Auch Beamte investieren überdurchschnittlich viel Zeit in die durchgeführten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (Teilnahmefälle: 14% und Weiterbildungsvolumen: 18%). Sie beanspruchen zudem anteilig das 2,5-fache ihres Anteilswertes in der erwerbstätigen Bevölkerung am Weiterbildungsvolumen.

Tabelle 5.12: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen bei Erwerbstätigen nach Berufsstatusgruppen 1988 – 2003 im Bundesgebiet

<i>Berufsstatusgruppe</i>	Anteil an Teilnahmefällen in %						Anteil an den Erwerbstätigen
	1988	1991	1994	1997	2000	2003	
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>							
Arbeiter	14	20	20	20	15	17	29
Angestellte	56	56	53	53	60	61	52
Beamte	18	14	14	14	11	10	7
Selbständige	11	9	11	11	13	10	10
gesamt	99	99	98	98	99	98	98
<i>Berufliche Weiterbildung</i>							
Arbeiter	15	17	19	18	14	14	29
Angestellte	55	59	55	59	61	61	52
Beamte	19	14	16	12	12	14	7
Selbständige	11	8	9	11	12	10	10
gesamt	100	98	99	100	99	99	98
Anteil am Weiterbildungsvolumen in %							
<i>Berufliche Weiterbildung</i>							
Arbeiter	22	25	24	19	20	20	29
Angestellte	52	60	54	55	60	50	52
Beamte	16	9	15	16	6	18	7
Selbständige	8	5	5	9	12	10	10
gesamt	98	99	98	99	98	98	98

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Die jeweiligen Anteilswerte am Weiterbildungsvolumen unter den Erwerbstätigen nach Berufsstatusgruppen müssen vor dem Hintergrund der seit 2000 insgesamt für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen aufgebrauchten rückläufigen Zeit interpretiert werden (vgl. Kapitel 4). In drei der erwerbstätigen Teilnehmergruppen an beruflicher Weiterbildung, den Arbeitern, Selbstständigen und Angestellten, reduzieren sich die aufgebrauchten durchschnittlichen Stundenzahlen für berufliche Weiterbildung zwischen 2000 und 2003 deutlich. Statistisch signifikant ist allerdings nur der Rückgang von durchschnittlich 105 Stunden im Jahr 2000 auf 71 Stunden im Jahr 2003 bei den Angestellten (nicht tabelliert). Dagegen zeigt sich bei den erwerbstätigen Beamten, die sich an beruflicher Weiterbildung beteiligen, eine Verdoppelung der für berufliche Weiterbildung aufgebrauchten, durchschnittlichen Stundenzahlen (2000: 60 und 2003: 120 Stunden; nicht tabelliert).

Die Analyse der Teilnahmefälle und des Weiterbildungsvolumens der beruflichen Weiterbildung nach differenzierter beruflicher Position zeigt, dass die Anteilswerte sowohl der an- und ungelerten Arbeiter als auch der Beamten im einfachen, mittleren oder gehobenen Dienst am Weiterbildungsvolumen etwas höher liegen als ihre Anteile an den Teilnahmefällen.

Andere Datenquellen

Aussagen zu der beruflichen Stellung von Teilnehmenden lassen sich aus den Erhebungen des BiBB und der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, dem Sozioökonomischen Panel, der Studie zum Weiterbildungsbewusstsein und dem IAB-Betriebspanel ablesen. Kurzinformationen gibt zudem das in den Mikrozensus integrierte Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen aus dem Labour Force Survey (LFS).

Der **Mikrozensus** trennt die Stellung im Beruf unter den Erwerbstätigen insofern nur sehr weit gefasst, als die abhängig Beschäftigten gesondert ausgewertet werden. Bundesweit beteiligten sich demnach 2003 16% der abhängig Beschäftigten und 14% der nicht abhängig Beschäftigten mit Weiterbildung insgesamt (vgl. Tabelle 5.13). Dies zeigt sich im Ost-West-Vergleich in ähnlicher Weise. Bemerkenswert ist, dass sich abhängig Beschäftigte in den neuen Bundesländern etwas häufiger an beruflicher Weiterbildung beteiligen als nicht abhängig Beschäftigte. Dieser Unterschied kommt in den alten Bundesländern kaum zum Tragen.

Tabelle 5.13 Beteiligung an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung nach (nicht)abhängig Beschäftigten für das Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 2003

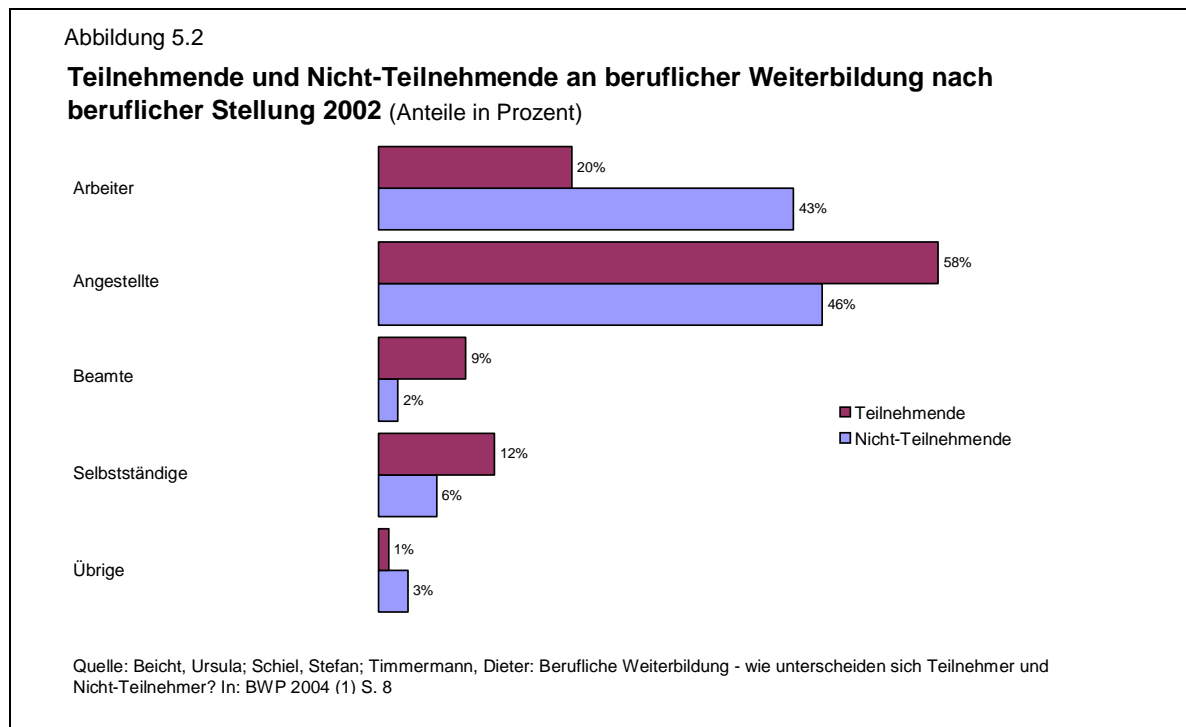
Basis: Erwerbstätige			
Beschäftigung	Teilnahmequoten in %		
	Bund	West	Ost
<i>Weiterbildung insgesamt</i>			
Abhängig Beschäftigte	16	15	17
Nicht abhängig Beschäftigte	14	14	14
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>			
Abhängig Beschäftigte	1	1	1
Nicht abhängig Beschäftigte	1	1	1
<i>Berufliche Weiterbildung</i>			
Abhängig Beschäftigte	14	14	16
Nicht abhängig Beschäftigte	13	13	14

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2; *ies*-Berechnungen

Die Erhebung zu **Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung** bestätigt den Zusammenhang von beruflicher Stellung und Weiterbildungsbeteiligung. Berufliche Weiterbildung schließt in dieser Studie, anders als das BSW, den informellen beruflichen Kenntniserwerb ein (vgl. Kapitel 3.3). 2002 stellen Angestellte mit Abstand den höchsten Anteil der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung (vgl. Beicht/Schiel/Timmermann 2004). Darauf folgen mit deutlichem Abstand Arbeiter, Selbständige und Beamte. Dieses Ergebnis korrespondiert in der Tendenz mit dem des Berichtssystems Weiterbildung. Eine Veröffentlichung mit differenzierten Analysen ist zurzeit in Vorbereitung.

Die Anteilswerte nach Stellung im Beruf unter jeweils den Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung unterscheiden sich deutlich: Angestellte, Selbständige und vor allem Beamte sind bei den Teilnehmenden anteilig stärker vertreten. Arbeiter nehmen dagegen bei den Nicht-Teilnehmenden einen mehr als doppelt so großen Anteil ein als bei den Teilnehmenden (vgl. Abbildung 5.2). Zugrunde gelegt wurde die berufliche Stellung zum Befragungszeitpunkt. Bei zum Befragungszeitpunkt Nicht-Er-

werbstätigen, aber früher erwerbstätigen Personen, wurde diejenige der letzten Tätigkeit zugrunde gelegt.



Das Merkmal berufliche Stellung trägt auch nach den Auswertungen der 19-64-Jährigen des **SOEP** wesentlich zur Erklärung des individuellen Zugangs zu Weiterbildung bei (vgl. Wilkens/Leber 2003, S. 335). Die höchste Weiterbildungsbeteiligung zeigen unter den Erwerbstätigen die Führungskräfte mit 48%, gefolgt von „Sachbearbeitern/untere Führungsebene“ mit 40%. Von den Fachkräften beteiligten sich 21% und von den Kräften mit einfachen Tätigkeiten nur 9% in den zurückliegenden drei Jahren (1998 bis 2000) an beruflicher Weiterbildung.

Büchel und Pannenberg bestätigen die starke Abhängigkeit der Weiterbildungsbeteiligung von der beruflichen Stellung für die *östlichen und westlichen Bundesländer* in ihrer Analyse der 20-64jährigen Erwerbstätigen des SOEP. In den vergangenen drei Jahren (1998 bis 2000) haben Angestellte und Beamte mit Abstand am häufigsten und Arbeiter am seltensten eine berufliche Weiterbildungsveranstaltung besucht (vgl. Tabelle 5.14). Dabei liegen die Teilnahmequoten im Osten durchweg vier bis fünf Prozentpunkte über denen im Westen. Diese Ergebnisse korrespondieren deutlich mit denen des BSW.

Während Angestellte/Beamte in den letzten drei Jahren im Durchschnitt vergleichsweise viel Zeit für berufliche Weiterbildung aufbrachten (Ost: 197 Stunden; West 214 Stunden; vgl. Tabelle 5.14), lag die durchschnittliche Stundenzahl bei den Arbeitern deutlich niedriger. Bei den Selbstständigen war durchschnittlich sowohl in den neuen als auch den alten Bundesländern der geringste Zeitaufwand für Weiterbildung zu beobachten. Die Tatsache, dass sich die Selbstständigen trotz relativ geringem Zeitaufwand vergleichsweise häufig beruflich weiterbilden, spricht dafür, dass sie zu kurzen Veranstaltungen tendieren.

Tabelle 5.14: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und durchschnittlich aufgewendete Zeit nach beruflicher Stellung im Ost-West-Vergleich in den letzten drei Jahren (1998-2000)

<i>Berufliche Stellung</i>	Teilnahmequoten in %	
	Westdeutschland	Ostdeutschland
Arbeiter	12,6	16,9
Angestellte/Beamte	38,8	43,8
Selbstständige	27,2	31,1
<i>Berufliche Stellung</i>	Durchschnittlich aufgewendete Zeit in Stunden	
Arbeiter	132	134
Angestellte/Beamte	214	197
Selbstständige	123	109

Quelle: Büchel/Pannenberg 2004, S. 90

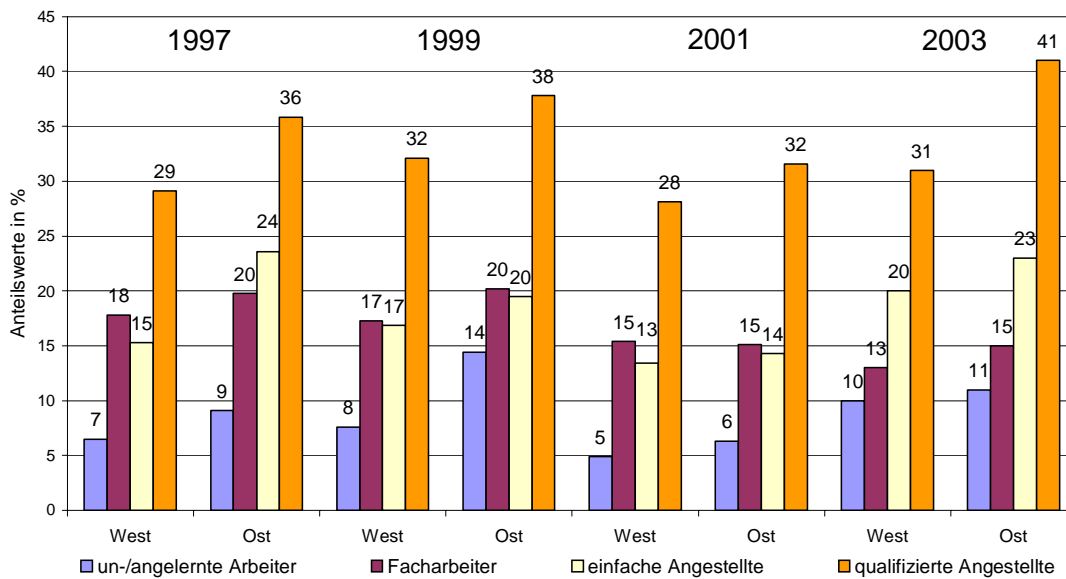
Die Studie zum **Weiterbildungsbewusstsein** kommt – unter Berücksichtigung des längeren Bezugszeitraums (1998-2000) – zu sehr ähnlichen Ergebnissen wie das Berichtssystem Weiterbildung und stimmt in der Tendenz auch mit den anderen Repräsentativerhebungen überein. Der starke Einfluss der beruflichen Stellung Erwerbstätiger auf ihre Weiterbildungsbeteiligung zeigt sich in den differierenden Teilnahmequoten: 71% der Beamten, 44% der Angestellten, 37% der Selbstständigen und nur 25% der Arbeiter haben in den letzten drei Jahren eine berufliche Weiterbildungsveranstaltung besucht (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2002).

Dass qualifizierte Mitarbeiter eher in Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung einbezogen werden als ihre Kollegen mit einem niedrigeren Qualifikationsniveau bestätigen die Ergebnisse des **IAB-Betriebspanels**. Bellmann und Leber (2003) sprechen in diesem Zusammenhang von der Selektivität im Zugang zu betrieblicher Weiterbildung. Sie unterscheiden zwischen qualifikationsspezifischen Barrieren im Betrieb, die sie als Fremdselektion bezeichnen, und der oftmals geringeren Neigung dieser Personengruppen zur Weiterbildung (Selbstselektion). Daraus folgern sie, dass die relativ ungünstigen Einkommens- und Beschäftigungschancen der un- und angelernten Arbeitkräfte über betrieblich finanzierte Weiterbildung ganz offensichtlich nicht verringert werden.

Während qualifizierte Angestellte im 1. Halbjahr 2003 durchschnittlich zu rund 31% in den westlichen und rund 41% in den östlichen Bundesländern an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben, liegen die entsprechenden Teilnahmequoten für un- und angelernte Arbeiter bei 10% in den alten und 11% in den neuen Ländern. Die Abbildung 5.3 zeigt die Entwicklung der Beteiligung in den letzten vier Jahren, in denen die Schwerpunkterhebung zur betrieblichen Weiterbildung durchgeführt wurde, im *Ost-West-Vergleich*. Der im Jahr 2003 zu beobachtende Anstieg verteilt sich auf alle Qualifikationsgruppen.

Abbildung 5.3

Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen im Ost-West-Vergleich 1997, 1999, 2001 und 2003



Quelle: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Zusammenfassung

- ✎ Nach wie vor beteiligen sich Nichterwerbstätige seltener an Weiterbildung als Erwerbstätige. Dies gilt vor allem für den Bereich der beruflichen Weiterbildung.
- ✎ Gegenüber dem Jahr 2000 ist 2003 vor allem unter den Erwerbstätigen im Bereich der beruflichen Weiterbildung ein Beteiligungsrückgang zu erkennen und dies insbesondere in den neuen Bundesländern. Nennenswert ist in der Gruppe der Erwerbstätigen der Rückgang der für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit.
- ✎ Vor dem Hintergrund des Inkrafttretens des 1. Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zeigt sich unter den Arbeitslosen zwar keine nennenswerte Veränderung in der Reichweite von Weiterbildung. Dagegen wird ein deutlicher Rückgang unter den Teilnehmern in der durchschnittlich für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendeten Zeit zwischen 2000 und 2003 ersichtlich.
- ✎ Für die Erwerbstätigen, getrennt nach Berufsstatusgruppen, zeigen sich zwischen 2000 und 2003 rückläufige Beteiligungsquoten an beruflicher Weiterbildung an. Eine Ausnahme bilden erwerbstätige Beamte, bei denen kaum Veränderungen vorliegen.
- ✎ Alles in allem zeigt sich im Ost-West-Vergleich bei den Erwerbs- und Berufsstatusgruppen im Hinblick auf die berufliche Weiterbildung eine deutliche Anpassung der Strukturen. Dagegen verdeutlichen sich im Bereich der allgemeinen Weiterbildung die Strukturunterschiede wieder etwas.
- ✎ Die anderen Erhebungen bestätigen den großen Einfluss von Erwerbstätigkeit, Erwerbsstatus und Stellung im Beruf auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung.

5.2 Alter und Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Wie in den vorherigen BSW-Erhebungen nehmen auch im Jahr 2003 über 50-Jährige deutlich seltener an Weiterbildung in Lehrgängen/Kursen teil als jüngere Personen. Bundesweit hat sich im Jahr 2003 nur knapp jeder dritte 50-64-Jährige an Weiterbildung beteiligt (31%). Dagegen waren es von den 35-49-Jährigen und den 19-34-Jährigen jeweils 46% (vgl. Tabelle 5.15).

Tabelle 5.15: Teilnahme an Weiterbildung nach Altersgruppen 1979 - 2003 im Bundesgebiet

Altersgruppe	Teilnahmequoten in %								
	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildung insgesamt</i>									
19 – 34 Jahre	34	38	32	43	44	49	53	47	46
35 – 49 Jahre	21	31	25	37	40	47	54	49	46
50 – 64 Jahre	11	14	14	20	23	28	36	31	31
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>									
19 – 34 Jahre	23	28	23	27	25	30	35	29	29
35 – 49 Jahre	16	21	17	24	24	29	33	29	27
50 – 64 Jahre	9	11	12	14	15	19	26	21	20
<i>Berufliche Weiterbildung</i>									
19 – 34 Jahre	16	15	14	23	25	27	33	31	29
35 – 49 Jahre	9	15	14	20	24	29	36	36	31
50 – 64 Jahre	4	4	6	8	11	14	20	18	17

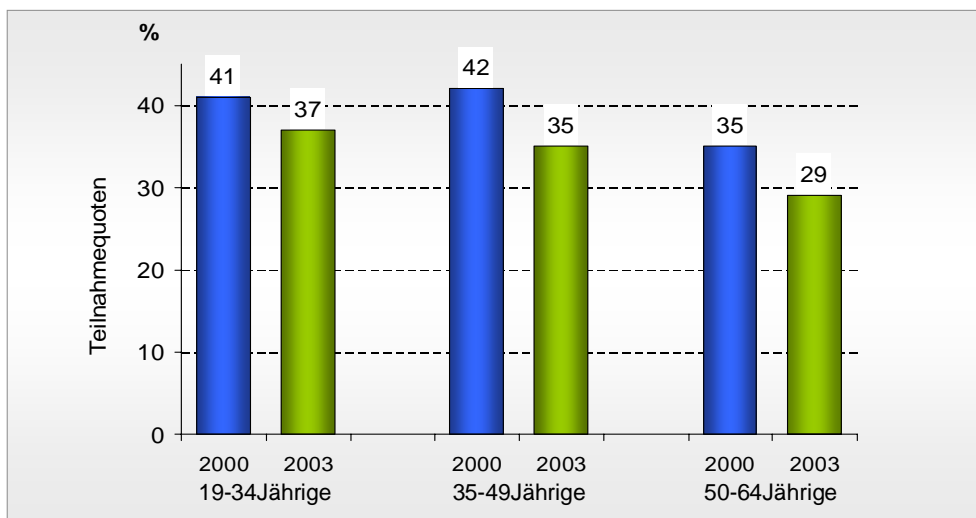
TNS Infratest Sozialforschung 2005

35-49-Jährige nehmen am häufigsten an beruflicher Weiterbildung teil (31%), während sich in der allgemeinen Weiterbildung die höchste Beteiligung bei den 19-34-Jährigen zeigt (29%). Mit Abstand die geringsten Teilnahmequoten in beiden Weiterbildungsbereichen zeigen die 50-64-Jährigen, wobei der Unterschied zu den jüngeren Gruppen bei der beruflichen Weiterbildung etwas größer ist als bei der allgemeinen Weiterbildung.

Tabelle 5.15 zeigt zudem, dass sich der zuvor beschriebene Beteiligungsrückgang an Weiterbildung vor allem auf die Altersgruppe der 35-49-Jährigen konzentriert. In dieser Gruppe ist dabei der Rückgang der beruflichen Weiterbildungsquote seit 2000 stärker ausgeprägt als der der allgemeinen Weiterbildungsquote. Wie Abbildung 5.4 zeigt, ist dieser Rückgang der mittleren Altersgruppe unter den Erwerbstätigen noch etwas deutlicher (minus 7 Prozentpunkte; vgl. auch Kapitel 5.1).

Eine differenziertere Aufteilung der Altersgruppen in Fünfjahreskategorien verdeutlicht, dass sich die 40-44-Jährigen am häufigsten und die 60-64-Jährigen am wenigsten an Weiterbildung insgesamt beteiligen (50% vs. 21%; nicht tabelliert). Auch hier sind die Unterschiede im Bereich der beruflichen Weiterbildung deutlicher ausgeprägt als im Bereich der allgemeinen Weiterbildung. Vor allem im Hinblick auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung ist bei den 60-64-Jährigen die niedrigere Erwerbsquote zu berücksichtigen.

Abbildung 5.4

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Altersgruppen 2000 und 2003

© TNS Infratest Sozialforschung - 2005

Berichtssystem Weiterbildung IX

Betrachtet man statt der Gesamtbevölkerung ausschließlich erwerbstätige Personen, so verringert sich der Unterschied in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zwischen den 39-49Jährigen und den über 49Jährigen von 14 Prozentpunkten auf 6 Prozentpunkte recht deutlich. Auch in der differenzierten Betrachtung der Altersgruppen sinkt der Abstand zwischen den beiden extremen Beteiligungsgruppen der 40-44Jährigen und der 60-64Jährigen von 29 Prozentpunkten auf 23 Prozentpunkte (nicht tabelliert). Dies ist insofern ein erwartbares Ergebnis als einerseits Personen, die altersbedingt aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, keinen beruflichen Weiterbildungsbedarf mehr haben dürften. Andererseits wird bei einer Erwerbsperson mit abnehmender Zeitspanne bis zum voraussichtlichen Renteneintritt eine geringere Bereitschaft zur Investition in berufliche Bildung erwartet (vgl. Behringer 1999, S. 34f). Unter den Erwerbstätigen ergeben sich laut Frerichs (2005; S. 52) auch dadurch Qualifikationsunterschiede zwischen den Altersgruppen, „dass die jeweils nachrückenden Arbeitspersonen in der Regel ein höheres formales Ausgangsqualifikationsniveau besitzen und deshalb auch verstärkt an beruflicher Weiterbildung teilnehmen. Diese Niveauunterschiede können dazu führen, dass ältere Arbeitnehmer/innen, wenn modernere Ausgangsqualifikationen verlangt werden, gegenüber jüngeren Beschäftigten schlechter gestellt sind.“

Vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens sind biografische oder, wie es die Betrachtung eines Querschnitts ermöglicht, altersspezifische Unterschiede zwischen den Beteiligungsquoten an verschiedenen Lernformen interessant. Daher werden die verschiedenen Arten der beruflichen Weiterbildung und die Themenbereiche der allgemeinen Weiterbildung getrennt nach den differenzierteren Altersgruppen für die 19-64Jährigen insgesamt und die Erwerbstätigen in den Tabellen 5.16 und 5.17 ausgewiesen. Die Tabellen weisen hierbei die Beteiligungen an den verschiedenen Einzelaspekten unter Berücksichtigung von Mehrfachnennungen auch einzelner Arten/Themenbereiche auf Personenebene aus. D.h., wenn eine Person beispielsweise angibt, zwei Kurse im Bereich der allgemeinen Weiterbildung zum Thema Gesundheit besucht zu haben, wurden diese als zwei Nennungen gezählt.

Der Anteilswert von Teilnehmern an kursbezogener Weiterbildung variiert unter allen 19-64-Jährigen in Abhängigkeit vom Alter (vgl. Tabelle 5.16). Bei der durchschnittlichen Anzahl der Weiterbildungsmaßnahmen unter den Teilnehmern zeigen sich dagegen zwischen den Altersgruppen nur geringe Unterschiede (durchschnittlich zwischen 1,5 bis 1,7 Kurse). Bei getrennter Betrachtung der erwerbstätigen Teilnehmer nach Altersgruppen finden sich vergleichbare Ergebnisse (durchschnittlich zwischen 1,6 bis 1,8 Kurse). Bemerkenswert ist, dass 2003 die 60-64-jährigen, erwerbstätigen Teilnehmer mit durchschnittlich 1,8 Kursen vergleichsweise viele Kurse belegt haben.

Die Beteiligungsquoten an den verschiedenen Formen der beruflichen Weiterbildung zeigen gewissermaßen im Überblick welche Formen berufsbiografisch für welche Altersgruppen am bedeutsamsten sind (vgl. Tabelle 5.17). Umschulungen werden 2003 von über 49-Jährigen nicht einmal zu einem gerundeten Prozent belegt, dagegen zeigt sich die höchste Beteiligungsquote bei den 30-34-Jährigen. Offenbar ist diese Bildungsinvestition für ältere Personen aufgrund der verbleibenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten weniger einträglich als für Personen mittleren Alters. Letztere haben offenbar bereits erste Berufserfahrungen gesammelt und entscheiden sich vergleichsweise häufig dazu, noch einmal einen anderen Beruf zu ergreifen.

Ein ähnliches Zusammenhangsmuster zeigt sich 2003 für die Beteiligung an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die einem beruflichen Aufstieg dienen. Besonders häufig beteiligen sich Personen im Alter zwischen 25 und 29 Jahren. Dagegen liegt eine Beteiligung der über 49-Jährigen in nur sehr geringem Ausmaß vor. Offenbar handelt es sich bei den Kursen zum beruflichen Aufstieg, die im Alter zwischen 25 und 29 Jahren durchgeführt werden, vergleichsweise häufig um Meisterlehrgänge oder vergleichbare Kurse.

Einarbeitungskurse finden am häufigsten bei erwerbstätigen 19-24-Jährigen statt, die sich offenbar am Beginn ihrer beruflichen Laufbahn befinden (vgl. Tabelle 5.17). Aber auch in den anderen Altersgruppen, mit Ausnahme der 60-64-Jährigen, zeigen sich unter den Erwerbstätigen noch recht hohe Beteiligungsquoten, die offenbar im Zusammenhang mit einem Arbeitsplatzwechsel stehen. Die Beteiligung an „sonstigen“ beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen liegt unter den 40-44-Jährigen am höchsten. Dies mag nicht zuletzt im Zusammenhang mit der Familienplanung, die in diesem Alter weitestgehend abgeschlossen sein dürfte, und der recht großen Zeitspanne, die für eine berufliche Entwicklung verbleibt, stehen.

Festzuhalten ist einerseits, dass bereits aufgrund der inhaltlichen Formulierung der Antwortkategorien der beruflichen Weiterbildung im Hinblick auf die (Berufs-)Biografie unterschiedliche Beteiligungsquoten zwischen den Altersgruppen zu erwarten sind. Andererseits ist bei der Interpretation der Ergebnisse der beruflichen Weiterbildung für alle Befragten getrennt nach Altersgruppen die jeweilige Erwerbsquote zu berücksichtigen – insbesondere im Hinblick darauf, dass vor allem unter den Älteren die Anteilswerte von Personen, die bereits vollständig aus dem Berufsleben ausgeschieden sind und entsprechend nicht wieder erwerbstätig werden wollen vergleichsweise hoch sind.

Tabelle 5.16: (Mehrfach-)Beteiligung der 19-64Jährigen an verschiedenen Formen der beruflichen und Themenfelder der allgemeinen Weiterbildung nach Altersgruppen 2003 im Bundesgebiet

	Alter in Jahren	Gesamt	Beteiligung in %								
			19 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
Berufliche Weiterbildung	1 Umschulung	1	1	2	4	3	2	1	0	0	—
	2 Beruflicher Aufstieg	3	3	6	4	3	4	3	1	0	—
	3 Einarbeitung	6	8	8	7	6	6	6	6	6	1
	4 Anpassung	13	6	14	16	13	19	16	13	13	4
	5 Sonstiger Lehrgang/Kurs	11	12	9	12	14	15	11	11	10	3
	6 Keine Angabe	0	—	—	—	0	—	0	0	1	—
Allgemeine Weiterbildung	1 Gesundheit	4	3	2	4	4	5	5	4	7	5
	2 Rechtsfragen	2	3	2	2	2	2	2	2	4	1
	3 Haushaltsführung	0	1	—	0	0	0	0	0	0	0
	4 Kinderversorgung/-erziehung	1	2	3	4	2	1	1	—	0	0
	5 Persönliche/familiäre Probleme	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0
	6 Staatsbürgerrechte/-pflichten	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1
	7 Sprachkenntnisse	5	7	6	6	5	4	4	5	3	3
	8 Praktische Kenntnisse	2	5	1	2	2	2	1	0	0	1
	9 Naturwissenschaften, Technik	1	2	1	1	1	1	1	0	1	1
	10 Kenntnisse zu Sportarten	2	3	3	2	2	4	2	1	1	1
	11 Aktive Freizeitgestaltung	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2
	12 Kunst, Literatur, Religion, Geschichte	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2
	13 Umweltschutz/Ökologie	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1
	14 Multikulturelle Fragen	0	1	0	0	1	0	0	0	0	—
	15 Astrologie, esoterische Fragen	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0
	16 Computer, EDV, Internet	5	5	8	5	5	6	5	4	3	4
	17 Sonstiges	1	1	0	1	1	2	1	1	1	0
	18 keine Angabe	1	1	2	1	2	1	0	1	0	0
keine kursbezogene Weiterbildung (Personen)		59	55	53	55	56	50	57	63	65	79
Gesamt (Antworten)		125	126	126	132	128	133	125	120	124	111
Mittelwert der Nennungen pro Teilnehmer an Weiterbildungskursen		1,6	1,6	1,6	1,7	1,6	1,7	1,6	1,5	1,7	1,5
Gesamt (Fälle)		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Tabelle 5.17: (Mehrfach-)Beteiligung der Erwerbstätigen an verschiedenen Formen der beruflichen und Themenfelder der allgemeinen Weiterbildung nach Altersgruppen 2003 im Bundesgebiet

	Alter in Jahren	Gesamt	Beteiligung in %								
			19 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64
Berufliche Weiterbildung	1 Umschulung	1	1	1	4	2	1	0	0	—	—
	2 Beruflicher Aufstieg	4	5	8	4	4	5	4	1	1	—
	3 Einarbeitung	8	13	10	9	8	8	6	8	8	2
	4 Anpassung	18	11	18	21	15	24	19	16	19	12
	5 Sonstiger Lehrgang/Kurs	14	15	11	15	16	17	13	14	14	9
	6 Keine Angabe	0	—	—	—	0	—	0	0	1	—
Allgemeine Weiterbildung	1 Gesundheit	4	3	2	4	3	4	5	4	8	7
	2 Rechtsfragen	3	5	2	2	2	3	2	2	5	1
	3 Haushaltsführung	0	1	—	—	0	0	—	0	—	—
	4 Kinderversorgung/-erziehung	1	1	2	4	2	1	1	—	0	—
	5 Persönliche/familiäre Probleme	1	1	0	0	1	1	1	0	—	—
	6 Staatsbürgerrechte/-pflichten	2	3	2	2	1	1	1	1	4	1
	7 Sprachkenntnisse	5	9	5	7	6	4	5	6	3	2
	8 Praktische Kenntnisse	2	4	1	2	3	2	2	0	0	1
	9 Naturwissenschaften, Technik	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2
	10 Kenntnisse zu Sportarten	3	3	4	3	2	4	1	2	2	—
	11 Aktive Freizeitgestaltung	2	0	1	1	2	2	2	2	1	2
	12 Kunst, Literatur, Religion, Geschichte	2	1	1	2	2	2	2	2	3	4
	13 Umweltschutz/Ökologie	1	1	1	1	1	1	0	2	1	2
	14 Multikulturelle Fragen	0	1	—	0	1	0	0	0	0	—
	15 Astrologie, esoterische Fragen	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0
	16 Computer, EDV, Internet	5	4	10	6	6	6	5	4	3	6
	17 Sonstiges	1	1	1	1	1	3	1	1	1	0
	18 keine Angabe	1	1	2	2	3	1	0	1	—	0
keine kursbezogene Weiterbildung (Personen)		52	49	46	49	52	46	54	57	57	70
Gesamt (Antworten)		132	134	130	139	132	139	128	125	132	123
Mittelwert der Nennungen pro Teilnehmer an Weiterbildungskursen		1,7	1,7	1,6	1,8	1,7	1,7	1,6	1,6	1,5	1,8
Gesamt (Fälle)		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2005

In den Themenbereichen der allgemeinen Weiterbildung lassen sich ebenso einige Themenfelder aufzeigen, die offenbar einen biografischen Bezug haben. Beispielsweise wird das Themenfeld „Gesundheit“ unter allen 19-64Jährigen am häufigsten von der Gruppe der 55-59Jährigen behandelt. Bis 29Jährige beteiligen sich dagegen vergleichsweise selten an Kursen in diesem Themenfeld. Offenbar nimmt das persönliche Interesse daran, sich mit Gesundheitsfragen auseinanderzusetzen, mit zunehmendem Alter etwas zu (vgl. Tabelle 5.16). Dieses Ergebnis zeichnet sich unter den Erwerbstätigen (vgl. Tabelle 5.17) noch etwas deutlicher ab.

Allgemeine Weiterbildungsveranstaltungen zu Fragen der Kinderversorgung bzw. -erziehung werden am häufigsten von 30-34Jährigen besucht (vgl. Tabelle 5.16). Auch dies ist im Hinblick auf die biografische Entwicklung und auf die Familienplanung ein erwartbares Ergebnis. Der Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ wird als Weiterbildungskurs am häufigsten von den 25-29Jährigen besucht. Noch deutlicher zeigt sich dieses Ergebnis unter den Erwerbstätigen (Tabelle 5.17). Bemerkenswert ist, dass unter den Erwerbstätigen in der Altersgruppe der 60-64Jährigen der Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ im Rahmen einer allgemeinen Weiterbildungsveranstaltung eine relativ hohe Beteiligungsquote aufzeigt. Eine mögliche Interpretation dieses Ergebnisses mag darin liegen, dass sich ältere Personen im Zusammenhang mit ihrem Beruf gewissermaßen als Anpassungsleistung außerhalb des kollegialen Einzugsbereichs hierin weiterbilden.

Wie zeigen sich die Beteiligungsquoten von Weiterbildung, zusammengefasst in Gesamtquoten, getrennt nach Altersgruppen im *Ost-West-Vergleich*? Im Jahr 2003 liegen die Beteiligungsquoten an Weiterbildung insgesamt in *allen* drei Altersgruppen seit 1994 erstmals in den neuen Bundesländern niedriger als in den alten Ländern (vgl. Tabelle 5.18).

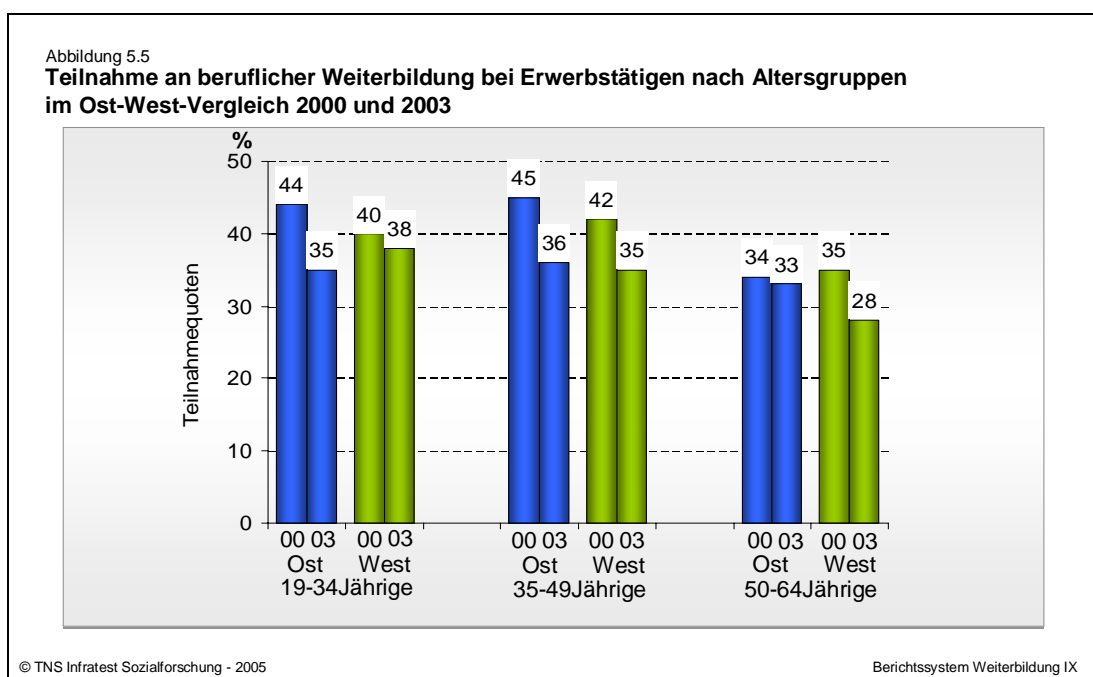
Tabelle 5.18: Teilnahme an Weiterbildung nach Altersgruppen 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich

Altersgruppe	Teilnahmequoten in %									
	West					Ost				
	1991	1994	1997	2000	2003	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildung insgesamt</i>										
19 - 34 Jahre	44	50	53	46	46	47	47	56	50	42
35 - 49 Jahre	39	49	54	49	47	42	40	52	48	42
50 - 64 Jahre	23	30	35	31	31	23	24	39	29	29
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>										
19 - 34 Jahre	25	33	36	29	30	24	19	31	28	25
35 - 49 Jahre	25	31	34	30	28	20	20	27	24	21
50 - 64 Jahre	16	21	26	22	21	13	12	25	18	15
<i>Berufliche Weiterbildung</i>										
19 - 34 Jahre	24	25	32	30	29	29	34	40	34	26
35 - 49 Jahre	22	29	35	35	31	30	30	42	39	32
50 - 64 Jahre	11	13	19	19	17	13	16	27	18	19

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung sind die Beteiligungsquoten in den neuen Bundesländern in allen drei Altersgruppen etwas zurückgegangen. In den alten Bundesländern dagegen ist keine nennenswerte Veränderung zu erkennen. Dies bringt 2003 in allen drei Altersgruppen in den neuen Bundesländern eine deutlich niedrigere Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung mit sich als in den alten Bundesländern. Entsprechend hat sich damit der Ost-West-Unterschied im Bereich der allgemeinen Weiterbildung gegenüber 2000 noch etwas verschärft.

Die rückläufigen Beteiligungsquoten sind zwischen 2000 und 2003 in beiden Weiterbildungssektoren in den neuen Bundesländern besonders deutlich, und hier vor allem in den beiden jüngeren Altersgruppen. Unter den Erwerbstätigen ist der Rückgang in den neuen Bundesländern in den beiden jüngeren Altersgruppen am deutlichsten (vgl. Abbildung 5.5). Unter den Erwerbstätigen in den alten Bundesländern zeichnet sich dagegen der deutlichste Rückgang bei den über 35-Jährigen ab.



Wie bereits erwähnt, haben sich alles in allem die Unterschiede bei den Teilnahmequoten im Ost-West-Vergleich zwischen den Altersgruppen im Bereich der allgemeinen Weiterbildung seit 2000 verschärft. Dagegen zeigt sich im Bereich der beruflichen Weiterbildung eine Annäherung der Beteiligungsstrukturen.

Wie stellt sich 2003 der Anteil der Altersgruppen an den Weiterbildungsmaßnahmen (*Teilnahmefälle*) und am Zeitaufwand (*Weiterbildungsvolumen*) dar?

Bei Betrachtung der *Teilnahmefälle* der allgemeinen Weiterbildung zeigt sich, dass 2003, wie bereits im Jahr 2000, zwei Fünftel aller Veranstaltungen (40%; vgl. Tabelle 5.19) von den 35-49-Jährigen besucht werden. Dagegen liegt der Anteilswert der über 50-Jährigen nach wie vor bei etwa einem Viertel der Teilnahmefälle. Entsprechend sind die über 50-Jährigen im Bereich der allgemeinen Weiterbildung im Vergleich zu ihrem Anteil in der Bevölkerung unterrepräsentiert, während die jüngere Altersgruppe überrepräsentiert ist.

Tabelle 5.19: Teilnahmefälle an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung und Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach Altersgruppen 1988 – 2003 im Bundesgebiet

Altersgruppe	Anteilswerte an Teilnahmefällen in %						Zum Vgl.: Bevölkerungsanteil im BSW 2003
	1988	1991	1994	1997	2000	2003	
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>							
19 - 34 Jahre	48	43	42	40	36	36	32
35 - 49 Jahre	35	36	35	35	40	40	38
50 - 64 Jahre	18	22	23	25	25	24	30
gesamt ¹⁾	100	100	100	100	100	100	100
<i>Berufliche Weiterbildung</i>							
19 - 34 Jahre	51	47	42	37	34	34	32
35 - 49 Jahre	36	37	40	42	47	46	38
50 - 64 Jahre	13	16	18	21	19	19	30
gesamt ¹⁾	100	100	100	100	100	100	100
Anteilswerte am Weiterbildungsvolumen in %							
<i>Berufliche Weiterbildung</i>							
19 - 34 Jahre	66	59	55	48	37	47	32
35 - 49 Jahre	27	32	36	39	48	43	38
50 - 64 Jahre	6	9	10	14	15	10	30
gesamt ¹⁾	100	100	100	100	100	100	100

¹⁾ Die Abweichung von 100% ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Bei der Analyse der Teilnahmefälle zeigt sich auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung keine nennenswerte Veränderung im Vergleich mit dem Jahr 2000. Nach wie vor sind die Anteilswerte der 35-49jährigen im Vergleich mit ihrem Anteil in der Bevölkerung deutlich überrepräsentiert (46%) während die über 50jährigen deutlich unterrepräsentiert sind. Letzteres ist erneut vor dem Hintergrund der niedrigeren Erwerbsquote unter den 50-64jährigen zu interpretieren. Die vor allem bei der mittleren Altersgruppe rückläufige Beteiligungsquote an beruflicher Weiterbildung drückt sich entsprechend nicht im Rahmen einer Verschiebung der Teilnahmefälle aus.

Die Analyse der insgesamt für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit (*Weiterbildungsvolumen*) zeigt dagegen Veränderungen (Tabelle 5.19). Im längerfristigen Vergleich zwischen 1988 und 2000 ...

- nahm der Anteil am Weiterbildungsvolumen der beruflichen Weiterbildung der mittleren Altersgruppe deutlich zu (1988: 27% und 2000: 48%) und
- der Anteilswert der jüngeren Altersgruppe deutlich ab (1988: 66% und 2000: 37%).

Zwischen 2000 und 2003 zeigt sich dagegen ein zunehmender Anteilswert am Weiterbildungsvolumen der jüngeren Altersgruppe. 2003 nehmen die 19-34jährigen mit 47% knapp die Hälfte der für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit in Anspruch. Das ist knapp das 1,5-fache ihres Anteilswertes in der Bevölkerung. Dagegen zeigen sich in den beiden anderen Gruppen relativ geringere Anteilswerte am Weiterbildungsvolumen im Vergleich mit dem Jahr 2000.

Wie in Kapitel 4 beschrieben, ist das nominale Weiterbildungsvolumen seit 2000 deutlich zurückgegangen. Aufgrund dieser grundsätzlichen Veränderung sind die durchschnittlichen Stundenzahlen ein deutlicherer Indikator zur Bestimmung von Veränderungen innerhalb der Teilgruppen als die dargestellten Anteilswerte am Weiterbildungsvolumen.

Betrachtet man die durchschnittlich aufgebrauchten Stunden für berufliche Weiterbildung in den drei Altersgruppen in den Jahren 2000 und 2003, wird deutlich, dass in der jüngeren Altersgruppe 2003 nicht mehr Zeit investiert wurde als im Jahr 2000. Dagegen ist in den beiden anderen Altersgruppen ein recht deutlicher Rückgang in der für berufliche Weiterbildung durchschnittlich aufgewendeten Stundenzahl zu erkennen (vgl. Tabelle 5.20).

Tabelle 5.20: Durchschnittlicher Stundenaufwand für berufliche Weiterbildung nach Altersgruppen 2000 – 2003 im Bundesgebiet

Altersgruppe	Durchschnittlich aufgewendete Stunden für berufliche Weiterbildung ¹⁾		
	2000	2003	Differenz (2003-2000)
<i>Berufliche Weiterbildung</i>			
19 - 34 Jahre	38	37	-1
35 - 49 Jahre **	43	28	-15 **
50 - 64 Jahre **	16	8	-8 **
gesamt	33	25	-8 **

¹⁾ Bei Betrachtung der durchschnittlichen Stundenzahlen ist die Spannweite der für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Stunden von 0 bis immerhin 1.760 je Befragungsperson zu berücksichtigen.

** $p \leq .01$ (T-Test für unabhängige Stichproben)

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Die Entwicklungstendenzen der Anteilswerte der drei Altersgruppen am beruflichen Weiterbildungsvolumen haben im *Ost-West-Vergleich* eine ähnliche Tendenz wie im Bundesgebiet insgesamt (vgl. Tabelle 5.21). In beiden Regionen nimmt der Anteil der unter 35-Jährigen etwa gleich stark zu. In den neuen Bundesländern allerdings wirkt sich diese Zunahme vor allem zuungunsten der über 50-Jährigen aus, während dies in den alten Bundesländern die mittlere Altersgruppe betrifft. Die Tabelle 5.21 verweist zudem auf eine weitere Anpassung der Strukturen zwischen den neuen und alten Bundesländern.

Tabelle 5.21: Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach Altersgruppen 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich

Altersgruppe	Anteilswerte am Weiterbildungsvolumen in %									
	West					Ost				
	1991	1994	1997	2000	2003	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Berufliche Weiterbildung</i>										
19 - 34 Jahre	62	56	54	39	48	53	52	39	34	43
35 - 49 Jahre	29	36	35	49	43	37	34	44	46	44
50 - 64 Jahre	9	8	11	12	9	10	13	17	20	13
gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Andere Datenquellen

Eine Datenquelle, die bundesweit eine Analyse der Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen ermöglicht und die gesamte Weiterbildung einbezieht, liegt mit dem Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen im Rahmen des Mikrozensus vor. Für die allgemeine Weiterbildung gibt die Volkshochschul-Statistik und für die berufliche Weiterbildung die Studie Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung, das Soziökonomische Panel, die Studie zum Weiterbildungsbewusstsein und die SGB III-Statistik Auskunft.

Der **Mikrozensus** weist unter Nutzung der Daten des Ad-hoc-Moduls Lebenslanges Lernen Weiterbildungszahlen nach Altersgruppen für die Bevölkerung ab 15 Jahren insgesamt sowie die darunter Erwerbstätigen aus. Wie Tabelle 5.22 zeigt, ist bundesweit die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung bei den 35-49-Jährigen mit 14% am höchsten. Direkt darauf folgen die 20-34-Jährigen mit einer Beteiligungsquote von 13%. Die jüngste und älteste Gruppe beteiligten sich mit 3% bzw. 4% am wenigstens an beruflicher Weiterbildung. Im *Ost-West-Vergleich* zeigt sich ein ähnliches Beteiligungsmuster. Allerdings unterscheiden sich in den alten Bundesländern die Beteiligungsquoten der beiden mittleren Altersgruppen mit jeweils 13% nicht.

Unter den Erwerbstätigen zeigt sich auch bei getrennter Betrachtung nach Altersgruppen in der Tendenz eine jeweils höhere Beteiligung an beruflicher Weiterbildung als unter allen Befragungspersonen. Dies wird in den neuen Bundesländern am deutlichsten. In der Tendenz korrespondieren damit diese Ergebnisse mit denen des BSW.

Tabelle 5.22 Beteiligung an beruflicher Weiterbildung nach Altersgruppen für das Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 2003

Altersgruppen	Teilnahmequoten in %		
	Bund	West	Ost
<i>Berufliche Weiterbildung</i>			
15 bis unter 20 Jahre	3	3	3
20 bis unter 35 Jahre	13	13	14
35 bis unter 50 Jahre	14	13	16
50 Jahre und älter	4	3	4
<u>Basis: nur Erwerbstätige</u>			
<i>Berufliche Weiterbildung</i>			
15 bis unter 20 Jahre	7	7	6
20 bis unter 34 Jahre	15	15	16
35 bis unter 50 Jahre	15	15	17
50 Jahre und älter	12	11	14

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, 2003 und ies Berechnungen

Wie bereits aus den BSW-Ergebnissen hervorgegangen ist, ist bei der Interpretation der Beteiligungsquoten an beruflicher Weiterbildung vor allem unter den älteren Personen, der jeweilige Anteil Erwerbstätiger zu berücksichtigen. Auch das Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen zeigt, dass Personen, die 50 Jahre und älter sind, sich vergleichsweise wenig an beruflicher Weiterbildung beteiligen. Betrachtet man ausschließlich erwerbstätige Personen, verringert sich die Differenz der Beteiligungsquoten zwischen den 35-49-Jährigen von 11 Prozentpunkten auf 4 Prozentpunkte auch hier deutlich.

Das Statistische Bundesamt weist in der Fachserie zudem die Zahlen der allgemeinen Weiterbildung aus. Wie bereits erwähnt, ist davon auszugehen, dass die allgemeine Wei-

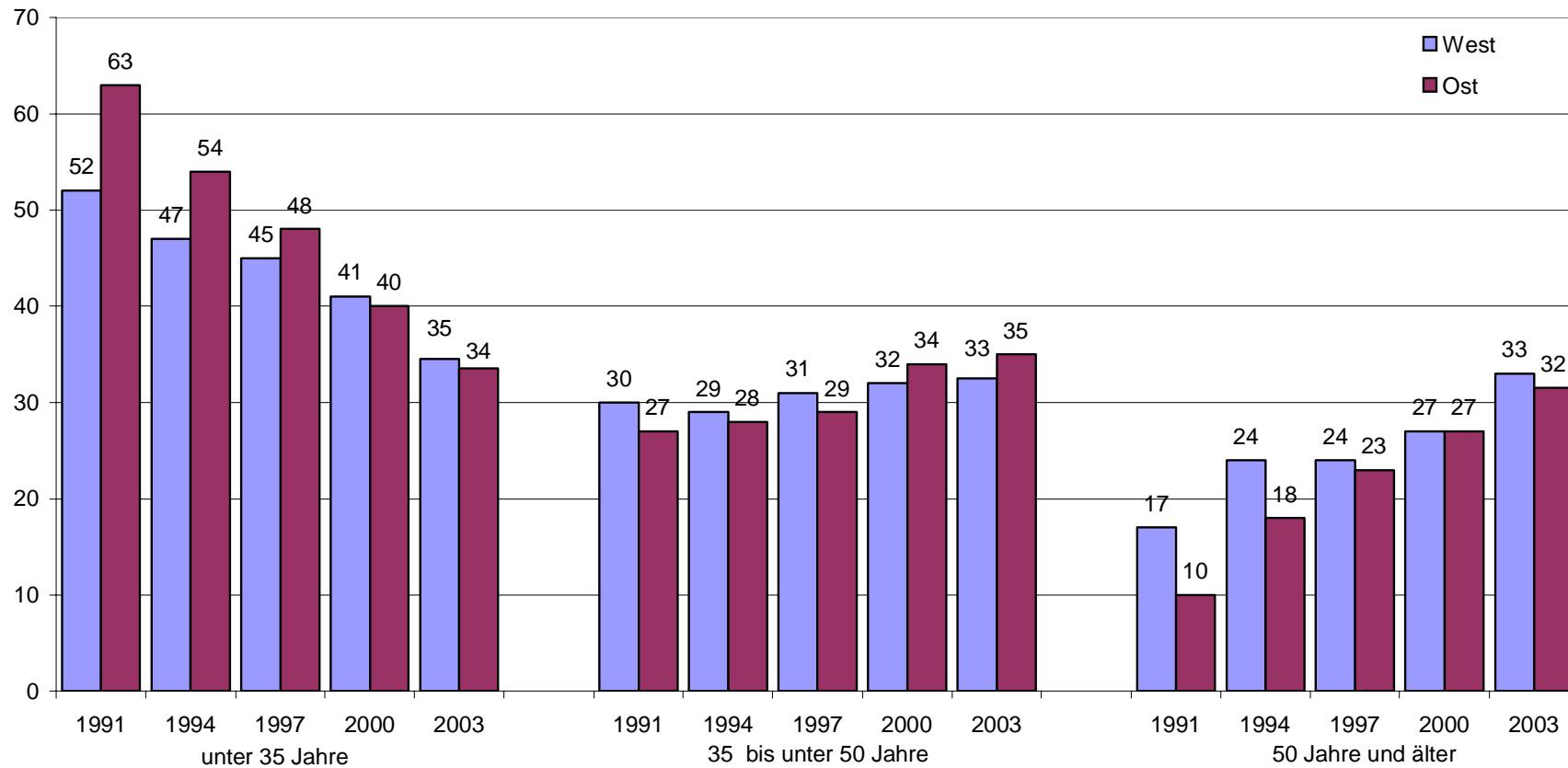
terbildung in dieser Datenquelle untererfasst ist (vgl. Kapitel 3.1). Die Beteiligungsquoten an allgemeiner Weiterbildung in den in Tabelle 5.22 vorgestellten Gruppen liegen jeweils bei 1%. Demnach liegen – anders als im BSW – keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Altersgruppen in der Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung vor.

Zur Betrachtung der Altersgruppen wird für die allgemeine Weiterbildung die **Volkshochschul-Statistik** herangezogen. In den Vorjahren zeigte diese unter den Teilnahmefällen (oder Belegungen) eine Verringerung des Anteils der unter 35-jährigen und einen Anstieg des Anteils der über 49-jährigen. Dieser Trend setzt sich auch im Jahr 2003 fort. Damit stellen 2003 alle drei Altersgruppen jeweils ein Drittel der Belegungen in den Volkshochschulen. Das BSW hatte dagegen unter den Teilnahmefällen eine etwas andere Struktur gezeigt, was nicht zuletzt auch die Begrenzung auf 19-64-jährige Befragte zurückzuführen sein mag.

Abbildung 5.6 zeigt die Entwicklung der Altersstruktur der Volkshochschulbesucher im weiteren Sinne im *Ost-West-Vergleich*. Noch in den neunziger Jahren bestanden erhebliche Unterschiede in den Anteilswerten der verschiedenen Altersgruppen an den Teilnahmefällen der Volkshochschulen. Diese Unterschiede lösten sich mit der Zeit zunehmend auf und bestehen im Jahr 2003 nur noch sehr marginal. Mit dem demografischen Bevölkerungswandel einhergehend verdeutlicht die Abbildung entsprechend die anteilig sinkende Beteiligung jüngerer Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die steigende der mittleren und höheren Altersgruppen.

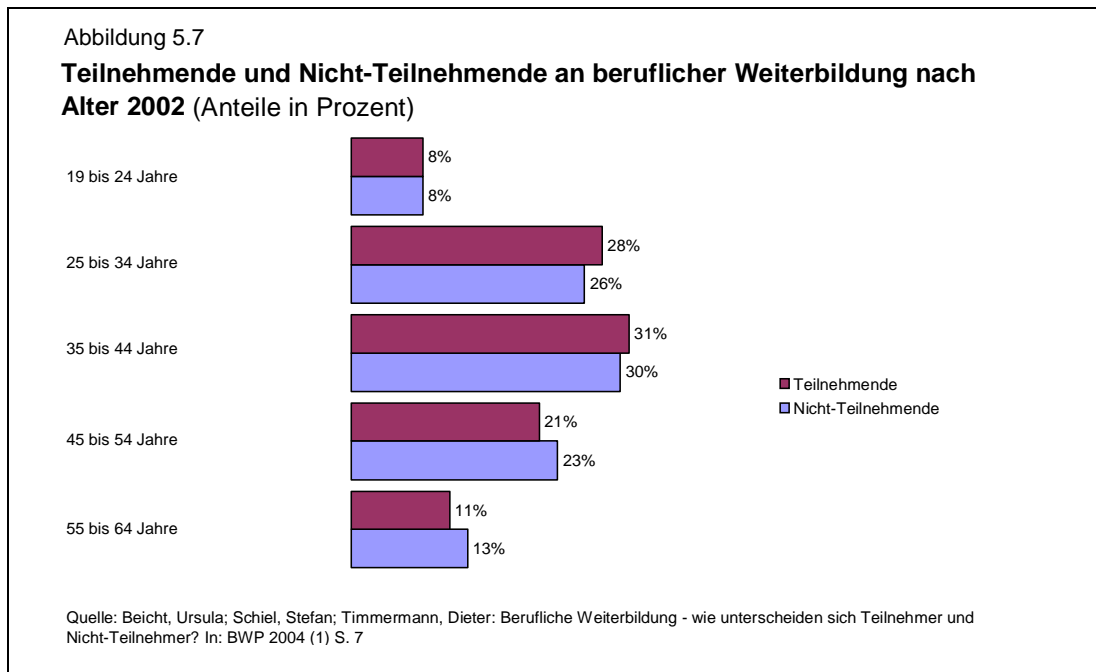
Abbildung 5.6

Altersstruktur der Volkshochschulbesucher im Ost-West-Vergleich in den Jahren 1991 bis 2003 (Anteile in Prozent)



Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), Volkshochschulstatistik, Arbeitsjahre 1991, 1994, 1997 und 2000

Die Ergebnisse der Untersuchung **Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung** des BiBB zeigen, dass die Anteilswerte der Erwerbsnahen nicht nennenswert zwischen den Teilnehmern und Nichtteilnehmern variieren (vgl. Abbildung 5.7). Auch in dieser Studie beteiligen sich unter den Teilnehmern an berufsbezogener Weiterbildung demnach die mittleren Altersgruppen, wie im BSW dargestellt, am häufigsten.



Nach den von Wilkens und Leber (2003, S. 334) vorgelegten Ergebnissen des **SOEP** partizipieren unter den 19-64-Jährigen die über 50-jährigen Personen am wenigsten an formeller beruflicher Weiterbildung in den letzten drei Jahren (1998-2000; 22%). Darauf folgt die Altersgruppe der 19-34-Jährigen (31%). Personen zwischen 35 und 49 Jahren beteiligen sich, analog zu den BSW-Ergebnissen, am häufigsten an beruflicher Weiterbildung mit 38%.

Büchel und Panneberg (2004) bestätigen die durchweg höhere Weiterbildungsbeteiligung Jüngerer für die *östlichen* wie für die *westlichen Bundesländer* aus ihrer Untersuchung der Erwerbstätigen 20-64-Jährigen aus den SOEP-Daten. Sie unterscheiden zwischen zwei Altersgruppen, den 20-44-jährigen und den 45-64-jährigen und beobachten sowohl für die Weiterbildungsbeteiligung als auch für die aufgewendete Stundenzahl eine deutliche Altersabhängigkeit.

Auch die Studie zum **Weiterbildungsbewusstsein** kommt zu dem Ergebnis, dass sich die mittlere Altersgruppe am häufigsten (38%) und die Älteren am seltensten an beruflicher Weiterbildung in den letzten drei Jahren (1998-2000) beteiligen (23%). Bei den jüngeren 19-34-jährigen lag die Beteiligung in den letzten drei Jahren bei 34% (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2002).

Mit der Veränderung des Erhebungsverfahrens der von der Arbeitsverwaltung geförderten beruflichen Weiterbildung entfällt in der **SGB III-Statistik** die Differenzierung der Altersgruppen. Sie beschränkt sich auf die Darstellung der unter 25-jährigen Personen. Gut 18% aller Personen, die 2003 in eine geförderte Maßnahme der beruflichen Weiterbildung ein-

traten, waren unter 25 Jahre alt, nahezu alle darunter (96%) waren zuvor arbeitslos. Im Jahr 2000 waren 12% der Teilnehmenden jünger als 25 Jahre.

Der *Ost-West-Vergleich* zeigt, dass 2003 in den neuen Ländern anteilig mehr Jüngere in von der Arbeitsverwaltung geförderte Maßnahmen eingetreten sind als in den alten Ländern (21% bzw. 17%). Diese Anteile sind im Vergleich zum Jahr 2000 erneut gestiegen, damals betrug ihr Anteil in den östlichen Ländern 14% und in den westlichen Ländern 11%.

Zusammenfassung

- ✎ 35-49-Jährige nehmen am häufigsten an beruflicher Weiterbildung teil, während sich in der allgemeinen Weiterbildung die höchste Beteiligung bei den 19-34-Jährigen zeigt. Mit Abstand die geringsten Teilnahmequoten zeigen in beiden Weiterbildungsbereichen die 50-64-Jährigen. Der Unterschied im Bereich der beruflichen Weiterbildung zwischen den Altersgruppen verringert sich bei ausschließlicher Betrachtung von Erwerbstätigen.
- ✎ Die Höhe der Beteiligungsquoten für die Arten der beruflichen Weiterbildung und einige Themenfelder der allgemeinen Weiterbildung stehen bereits aufgrund ihrer Formulierung in Abhängigkeit vom Alter bzw. der (Erwerbs-)Biografie.
- ✎ Der Beteiligungsrückgang zwischen 2000 und 2003 im Bereich der beruflichen Weiterbildung ist vor allem auf die mittlere Altersgruppe konzentriert; und dies insbesondere unter den Erwerbstätigen. In den neuen Bundesländern zeigen vor allem die 19-34-Jährigen und die 35-49-Jährigen einen Beteiligungsrückgang. Dies führt im Ost-West-Vergleich zu einer weiteren Strukturanpassung im Bereich der beruflichen Weiterbildung.
- ✎ Der Ost-West-Unterschied hat sich auch bei getrennter Betrachtung der Altersgruppen im Bereich der allgemeinen Weiterbildung etwas verschärft.
- ✎ Der Beteiligungsrückgang der mittleren Altersgruppe wird durch den Rückgang der durchschnittlich für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Stundenzahl bestätigt.
- ✎ Die anderen empirischen Erhebungen kommen – trotz einer Vielzahl methodischer Unterschiede – in der Tendenz zu ähnlichen Ergebnissen wie das Berichtssystem und bestätigen die vergleichsweise hohe Weiterbildungsbeteiligung der mittleren Altersgruppe. Die für die allgemeine Weiterbildung stellvertretend herangezogene Volkshochschulstatistik weist erstmalig auf eine Gleichverteilung der Anteile der drei Altersgruppen unter Berücksichtigung der Bevölkerung insgesamt hin.

5.3 Bildungsabschluss und Weiterbildung

Im Folgenden werden die Zusammenhänge zwischen der Beteiligung an Weiterbildung und der schulischen bzw. beruflichen Vorbildung untersucht. Hierbei werden zunächst die schulischen und im Anschluss daran die beruflichen Bildungsabschlüsse betrachtet. In einem letzten Schritt werden Personen, die sich aktuell in einer (Zusatz-)Ausbildung befinden hinsichtlich ihres Weiterbildungsverhaltens untersucht.

5.3.1 Schulischer Bildungsabschluss und Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Für das Merkmal „Schulbildung“ wird in der bundesweiten Darstellung im BSW eine dreigeteilte Kategorisierung der Schulabschlüsse vorgenommen, um hierarchische Unterschiede zwischen den Bildungsabschlüssen darzustellen und ihre Wirkung auf die Weiterbildungsbeteiligung zu untersuchen. Da ein großer Anteil der 19-64-Jährigen in den neuen Bundesländern ihre Schulabschlüsse noch nach DDR-Recht erworben hatte, sind dabei auch Schulabschlüsse aus der DDR-Zeit zu berücksichtigen.

BSW-Kategorie	Schulabschlüsse in den alten Bundesländern (heute insgesamt gültig)	Schulabschlüsse nach DDR-Recht
Niedrige Schulbildung	Kein Abschluss, Volksschulabschluss, Hauptschulabschluss	Kein Abschluss, POS 8. Klasse Volksschulabschluss
Mittlere Schulbildung	Mittlere Reife	POS 10. Klasse
Abitur	Abitur	Abitur (EOS 12. Klasse)

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Auch im Jahr 2003 nimmt mit steigender Schulbildung die Beteiligung an Weiterbildung zu. Während von Personen mit niedrigem schulischen Abschluss bundesweit 28% an institutionalisierter Weiterbildung teilgenommen haben, sind es bei denen mit Abitur mehr als doppelt so viele (59%). Die beschriebenen Unterschiede bilden sich in der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung in ähnlicher Weise ab (vgl. Tabelle 5.23).

Tabelle 5.23: Teilnahme an Weiterbildung nach Schulbildung 1979 - 2003 im Bundesgebiet

Schulbildung	Teilnahmequoten in %								
	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildung insgesamt</i>									
Niedrige Schulbildung	16	19	14	23	22	29	34	29	28
Mittlere Schulbildung	29	37	34	44	44	47	54	46	47
Abitur	43	48	44	53	57	60	65	59	59
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>									
Niedrige Schulbildung	13	14	9	14	14	19	22	17	17
Mittlere Schulbildung	22	28	26	29	25	27	33	27	28
Abitur	31	39	36	35	35	40	44	40	37
<i>Berufliche Weiterbildung</i>									
Niedrige Schulbildung	7	8	7	12	12	14	19	18	16
Mittlere Schulbildung	12	16	17	22	26	30	37	33	32
Abitur	18	21	19	28	34	34	41	39	38

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Im *Ost-West-Vergleich* ist zu erkennen, dass sich in den alten Bundesländern die Weiterbildungsbeteiligung in allen schulischen Qualifikationsgruppen in beiden Weiterbildungsbe-
reichen nur wenig verändert hat. Dagegen zeichnen sich in den neuen Bundesländern seit
2000 deutliche Beteiligungsrückgänge bei der allgemeinen und auch der beruflichen Wei-
terbildung bei Personen mit niedrigen Schulabschlüssen ab (vgl. Tabelle 5.24).

Tabelle 5.24: Teilnahme an Weiterbildung nach Schulbildung 1991 – 2003
im Ost-West-Vergleich

Schulbildung	Teilnahmequoten in %									
	West					Ost				
	1991	1994	1997	2000	2003	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildung insgesamt</i>										
Niedrige Schulbildung	23	30	35	29	28	19	19	28	27	21
Mittlere Schulbildung	44	51	56	48	50	44	40	50	43	40
Abitur	56	61	64	60	59	61	57	69	56	57
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>										
Niedrige Schulbildung	14	20	23	18	18	10	7	15	14	9
Mittlere Schulbildung	27	33	37	29	31	22	16	26	22	21
Abitur	35	41	44	40	38	35	35	44	37	35
<i>Berufliche Weiterbildung</i>										
Niedrige Schulbildung	12	14	19	18	16	12	13	20	18	13
Mittlere Schulbildung	24	29	36	34	32	28	30	38	32	30
Abitur	32	33	39	40	39	41	38	49	38	38

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Personen mit niedriger Schulbildung beteiligen sich in den neuen Bundesländern 2003
deutlich seltener an Weiterbildung insgesamt als in den alten Bundesländern (21% vs.

28%). Noch deutlichere Unterschiede liegen in den mittleren Schulbildungsgruppen vor (40% vs. 50%). Im aggregierten Ost-West-Vergleich wird dieser Unterschied durch einen Struktureffekt teilweise kompensiert.³²

Erneut werden die Maßzahlen *Teilnahmefälle* und *Weiterbildungsvolumen* in die Betrachtungen einbezogen. Hierbei wird der jeweilige Anteil der Vergleichsgruppen von insgesamt 100% unter allen Kursen und unter der insgesamt für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit ausgewiesen. Verteilungen der Teilnahmefälle oder des Weiterbildungsvolumens sind nur dann unmittelbar anschauliche Indikatoren für die gruppenspezifische Analyse, wenn die betrachteten Merkmalsausprägungen gleiche oder ähnliche Anteile an der Gesamtbevölkerung aufweisen. Bei schiefen Verteilungen werden die Indikatoren „Anteil am Weiterbildungsvolumen“ bzw. „Anteil an den Teilnahmefällen“ erst in Verbindung mit einer zweiten Maßzahl, dem Anteil der jeweiligen Gruppe an der Gesamtbevölkerung, aussagefähig. Tabelle 5.25 weist deshalb neben dem Anteil an den Teilnahmefällen und dem Weiterbildungsvolumen nach schulischer Vorbildung auch den jeweiligen Bevölkerungsanteil der Betrachtungsgruppen aus.

Tabelle 5.25: Teilnahmefälle der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung und Weiterbildungsvolumen der beruflichen Weiterbildung nach Schulbildung 1991 – 2003 im Bundesgebiet

<i>Schulbildung</i>	Anteilswerte an Teilnahmefällen in %					Zum Vgl.: Bevölkerungsanteil im BSW 2003
	1991	1994	1997	2000	2003	
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>						
Niedrige Schulbildung	28	28	27	23	26	42
Mittlere Schulbildung	33	32	34	36	33	31
Abitur	38	39	37	39	38	25
gesamt	99	99	98	98	97	98
<i>Berufliche Weiterbildung</i>						
Niedrige Schulbildung	24	25	24	22	24	42
Mittlere Schulbildung	37	39	39	42	37	31
Abitur	38	36	36	35	39	25
gesamt	99	100	99	99	100	98
Anteilswerte am Weiterbildungsvolumen in %						
<i>Berufliche Weiterbildung</i>						
Niedrige Schulbildung	22	21	25	24	24	42
Mittlere Schulbildung	42	52	46	46	37	31
Abitur	36	26	28	30	38	25
gesamt	100	99	99	100	99	98

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Wie vor dem Hintergrund der o.g. *Teilnahmequoten* für die schulischen Qualifikationsgruppen erwartet, ist die Gruppe der Personen mit niedrigem Schulabschluss bei den Teilnah-

³² Dieser besteht darin, dass in den neuen Ländern deutlich mehr Personen einen mittleren Schulabschluss aufweisen als in den alten Ländern, während sich bei den Anteilswerten der Personen mit niedriger Schulbildung das umgekehrte Bild zeigt. Da Befragte mit mittlerem Schulabschluss weiterbildungsaktiver sind als diejenigen mit niedrigem Schulabschluss, wirkt dieser Struktureffekt c.p. in Richtung auf eine höhere Weiterbildungsbeteiligung in den neuen Bundesländern.

mefällen nach wie vor sowohl bei der allgemeinen als auch der beruflichen Weiterbildung unterrepräsentiert. Ihr Anteil in der Bevölkerung der 19-64-Jährigen liegt bei 42%. Dagegen liegt ihr Anteilswert an den *Teilnahmefällen* der allgemeinen Weiterbildung bei 26% und bei allen Teilnahmefällen der beruflichen Weiterbildung bei 24%. Personen mit Abitur, die in der Bevölkerung zu 25% vertreten sind, sind dagegen bei den Teilnahmefällen deutlich überrepräsentiert: Von allen Kursen der allgemeinen bzw. der beruflichen Weiterbildung besuchten sie 2003 jeweils knapp zwei Fünftel (38% bzw. 39%). Dies zeigte sich in der Tendenz bereits in den letzten BSW-Erhebungen.

Seit 2000 haben sich für alle schulischen Qualifikationsgruppen die Anteilswerte an den Teilnahmefällen an allgemeiner Weiterbildung nicht nennenswert verändert (Tabelle 5.25). Bei den Teilnahmefällen von beruflicher Weiterbildung ist dagegen der Anteilswert an den Teilnahmefällen der beruflichen Weiterbildung seit 2000 bei Personen mit Abitur etwas angestiegen und bei Personen mit mittlerem Schulabschluss etwas gesunken.

In gleicher Richtung über- bzw. unterrepräsentiert wie bei den Teilnahmefällen sind 2003 die drei Gruppen nach schulischer Bildung auch hinsichtlich ihrer Anteilswerte an der für berufliche Weiterbildung insgesamt aufgewendeten Zeit (*Weiterbildungsvolumen*): Knapp zwei Fünftel (38%) des beruflichen Weiterbildungsvolumens nehmen Personen mit Abitur in Anspruch (überproportional) und ein knappes Viertel (24%) der Zeit entfällt auf Personen mit niedrigem Schulabschluss (unterproportional).

Um die nominalen Veränderungen des Weiterbildungsvolumens zwischen 2000 und 2003 auch für die Bildungsgruppen aufzeigen zu können, wird erneut ein Mittelwertvergleich der für berufliche Weiterbildung durchschnittlich aufgewendeten Zeit in Stunden getrennt nach Schulbildungsgruppen vorgenommen (vgl. Tabelle 5.26).

Tabelle 5.26: Durchschnittlicher Stundenaufwand für berufliche Weiterbildung nach Schulbildungsgruppen 2000 – 2003 im Bundesgebiet

<i>Schulbildung</i>	Durchschnittlich aufgewendete Stunden für berufliche Weiterbildung ¹⁾		Differenz (2003-2000)
	2000	2003	
<i>Berufliche Weiterbildung</i>			
Niedrige Schulbildung	22	14	- 8 **
Mittlere Schulbildung	41	30	-11 **
Abitur	41	39	- 2

** p ≤ .01 (T-Test für unabhängige Stichproben)

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Wie Tabelle 5.26 zeigt, ist der durchschnittliche Zeitaufwand seit 2000 nicht etwa in der Gruppe von Personen mit Abitur angestiegen, sondern er ist in den beiden anderen Bildungsgruppen deutlich zurückgegangen.

Alles in allem liegen damit die Anteilswerte der Personen mit Abitur an den Teilnahmefällen und am Weiterbildungsvolumen deutlich über ihrem Bevölkerungsanteil, während die Personen mit niedriger Schulbildung nach wie vor bei beiden Indikatoren deutlich unterrepräsentiert sind. Die deutlichsten Veränderungen zeigen sich zwischen 2000 und 2003 allerdings bei der mittleren Schulbildungsgruppe. Während sie ihre Anteilswerte sowohl an

den Teilnahmefällen als auch am Weiterbildungsvolumen beruflicher Weiterbildung noch zwischen 1988 und 2000 in der Tendenz ausgebaut hatte, sind ihre Anteilswerte zwischen 2000 und 2003 deutlich gesunken.

Grundsätzlich verweisen alle drei Indikatoren zur Messung der Beteiligung an Weiterbildung in Form von Lehrgängen oder Kursen darauf, dass sich vor allem Personen mit höherem Schulbildungsniveau stärker weiterbilden als Personen mit niedrigem Schulbildungsniveau. D.h. entsprechend, dass bezogen auf das Bildungsniveau kursbezogene Weiterbildung grundsätzlich bei den niedrigeren Schulbildungsgruppen nicht für einen Anschluss an Personen aus höheren Schulbildungsgruppen sorgt, sondern im Gegenteil sich der Abstand der höher gebildeten Personengruppen durch eine intensivere Weiterbildungsbeteiligung noch verstärkt.

Andere Datenquellen

Der um das Ad-hoc-Modul zum Lebenslangen Lernen erweiterte Mikrozensus, die Erhebung zu den „Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung“, das Sozioökonomische Panel und die Studie zum Weiterbildungsbewusstsein machen Angaben zur schulischen Qualifikation erwerbsnaher Personen und Erwerbstätiger.

Der **Mikrozensus** bestätigt die Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung und anderer Erhebungen, wonach die formellen beruflichen Weiterbildungsaktivitäten mit steigender schulischer Qualifikation zunehmen. Nach den Ergebnissen des Ad-hoc-Moduls Lebenslanges Lernen 2003 beteiligten sich 2003 Erwerbstätige mit einem Hochschulabschluss (29%) und einem Fachhochschulabschluss (25%) am stärksten an beruflicher Weiterbildung. Ungelernte Kräfte hingegen weisen von allen Qualifikationsgruppen mit 6% die niedrigste Beteiligungsquote aus (vgl. Statistisches Bundesamt 2004).

Die Erhebungen zu **Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung** zeigen deutliche Unterschiede in der Qualifikationsstruktur unter Teilnehmern und Nichtteilnehmern an beruflicher Weiterbildung auf. Unter den Teilnehmenden ist der Anteil der Personen mit Abitur, Hochschul- oder Fachhochschulreife fast dreimal so hoch wie bei den Nicht-Teilnehmenden. Personen mit Hauptschulabschluss sind dagegen bei den Teilnehmenden mit einem fast nur halb so hohen Anteil vertreten wie bei den Nicht-Teilnehmenden.

Tabelle 5.27: Teilnehmende und Nicht-Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung nach Schulabschluss 2002

	Anteilswerte in %	
	Teilnehmer	Nicht-Teilnehmer
Sonderschul-, sonstiger Schulabschluss	1	3
Hauptschulabschluss, POS 8	29	52
Mittlere Reife, Realschulabschluss, POS 10	36	33
Abitur, Hochschul-/ Fachhochschulreife, EOS	34	12
insgesamt	100	100

Quelle: Beicht/Schiel/Timmermann 2004, S. 7

Beim **Ost-West-Vergleich** der Weiterbildungsbeteiligung nach allgemein bildendem Schulabschluss ist zu beachten, dass im Osten mittlere Schulabschlüsse erheblich verbreiteter sind, dagegen kommen Hauptschul- bzw. vergleichbare Abschlüsse wesentlich seltener vor als im Westen (vgl. Beicht 2005, S. 13). Dies spiegelt sich auch bei der schulischen Qualifikationsstruktur der Teilnehmenden in den neuen Bundesländern wider: Mehr als die Hälfte hat einen mittleren und rund ein Drittel einen hohen Schulabschluss. Im Westen hingegen haben jeweils etwa ein Drittel der Teilnehmenden einen hohen, mittleren oder niedrigen Schulabschluss.

Auch durch die Auswertungen der 19-64-Jährigen des **SOEP** durch Wilkens und Leber (2003) wird der enge Zusammenhang zwischen schulischer Qualifikation und beruflicher Weiterbildung in den letzten drei Jahren (1998-2000) bestätigt. Im Hinblick auf den erreichten Schulabschluss zeigt sich, dass Personen mit Fachabitur oder Hochschulreife sehr viel häufiger an berufsbezogenen Lehrgängen in den letzten drei Jahren teilnehmen als Personen mit niedrigeren Schulabschlüssen. Während die Weiterbildungsbeteiligung von Personen ohne Schulabschluss im Zeitraum von 1997 bis 2000 bei 16% lag, betrug die derjenigen mit Fachabitur bzw. Abitur nahezu 50%.

Einen weiteren Beleg für die mit der schulischen Qualifikation steigende Weiterbildungsbeteiligung liefert die Studie zum **Weiterbildungsbewusstsein**. Während nur jede fünfte Person mit niedriger Schulbildung in den letzten drei Jahren (1998-2000) eine berufliche Weiterbildungsveranstaltung besuchte, waren es bei den Personen mit mittlerer Schulbildung 38% und mit hoher Schulbildung sogar 46% (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2002).

5.3.2 Beruflicher Bildungsabschluss und Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Noch immer bestehen in Deutschland enge Zusammenhänge zwischen allgemein bildenden und beruflichen Bildungsabschlüssen. Von daher überrascht es nicht, dass sich zwischen der Berufsbildung und der Weiterbildungsbeteiligung im Großen und Ganzen ähnliche Zusammenhänge zeigen wie bei der Schulbildung. Nach wie vor gilt dabei, dass der berufliche Bildungsabschluss für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung der stärkere Einflussfaktor ist, während dies im Bereich der allgemeinen Weiterbildung die Schulbildung ist.

Zu beachten ist, dass vor 1990 erworbene Bildungsabschlüsse in den alten und neuen Bundesländern nur bedingt vergleichbar sind.³³ Ähnlich wie bei der Schulbildung (vgl. Kapitel 5.3.1) wird auch hier eine gemeinsame Kategorisierung vorgenommen, um in einer ersten Annäherung in der bundesweiten Betrachtung die Einflüsse der beruflichen Qualifikation auf die Weiterbildungsbeteiligung untersuchen zu können.

Tabelle 5.28 verdeutlicht, dass mit zunehmender beruflicher Qualifikation die Beteiligung an Weiterbildung steigt. Im Jahr 2003 haben bundesweit 62% der Personen mit Hochschulabschluss an Weiterbildung teilgenommen, während es in der Gruppe der Personen ohne Berufsausbildung 23% waren. Der Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen ist in der beruflichen Weiterbildung mit 33 Prozentpunkten deutlich höher als in der allgemeinen Weiterbildung mit 22 Prozentpunkten.

³³ Viele der 19-64-Jährigen des Jahres 2003 haben in den neuen Bundesländern ihre beruflichen Bildungsabschlüsse nach DDR-Recht erworben. Unterschiede betreffen vor allem die Fachschulabschlüsse. Manche DDR-Fachschulen entsprachen in den alten Bundesländern am ehesten Berufsfachschulen, andere waren eher mit Fachhochschulen vergleichbar, usw.

Zeigen sich Veränderungen in der Weiterbildungsbeteiligung? Personen ohne Berufsabschluss nehmen 2003 etwas mehr an Weiterbildung teil als noch im Jahr 2000. Der Grund hierfür liegt vor allem im Beteiligungszuwachs dieser Gruppe an allgemeiner Weiterbildung (16% vs. 12%). Im Gegensatz dazu zeigt sich bei Personen mit Lehre bzw. Berufsfachschulabschluss eine leichte Abnahme in der Weiterbildungsbeteiligung seit 2000. Dies lässt sich durch den Beteiligungsrückgang im Bereich der beruflichen Weiterbildung zwischen 2000 und 2003 erklären (27% vs. 24%).

Tabelle 5.28: Teilnahme an Weiterbildung nach beruflicher Qualifikation 1979 - 2003 im Bundesgebiet

<i>Berufliche Qualifikation</i>	Teilnahmequoten in %								
	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildung insgesamt</i>									
Keine Berufsausbildung	12	11	9	18	18	19	24	20	23
Lehre / Berufsfachschule	21	27	22	32	33	39	45	40	38
Meister-, andere Fachschule	32	36	39	49	48	52	58	54	55
Hochschulabschluss	45	58	50	53	59	64	69	63	62
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>									
Keine Berufsausbildung	10	10	11	14	13	15	19	12	16
Lehre / Berufsfachschule	16	20	15	20	20	24	29	24	23
Meister-, andere Fachschule	20	22	26	27	25	27	34	31	32
Hochschulabschluss	31	38	32	34	36	40	45	41	38
<i>Berufliche Weiterbildung</i>									
Keine Berufsausbildung	4	2	1	5	7	5	9	9	11
Lehre / Berufsfachschule	10	11	12	16	18	21	28	27	24
Meister-, andere Fachschule	20	19	24	32	34	36	42	42	38
Hochschulabschluss	24	36	27	34	39	43	48	43	44

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Veränderungen der Arbeitswelt wirken sich auf Arbeitsplätze aller Qualifikationsebenen aus. Deshalb ist die Beteiligung der Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung von besonderem Interesse. Betrachtet man entsprechend die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung getrennt nach den beruflichen Qualifikationsgruppen ausschließlich bei erwerbstätigen Personen, stellt sich der Beteiligungsrückgang zwischen 2000 und 2003 bei den Personen mit Lehre bzw. Berufsfachschulabschluss deutlicher heraus (38% vs. 30%; vgl. Tabelle 5.29).

Tabelle 5.29: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach beruflicher Qualifikation 2000 – 2003 im Bundesgebiet

<i>Berufliche Qualifikation</i>	Teilnahmequoten in %	
	2000	2003
<i>Berufliche Weiterbildung</i>		
Keine Berufsausbildung	16	18
Lehre / Berufsfachschule	38	30
Meister-, andere Fachschule	52	46
Hochschulabschluss	53	51

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Der *Ost-West-Vergleich* zeigt 2003 bei den Erwerbstätigen in den alten und neuen Bundesländern bei den Qualifikationsgruppen ein recht unterschiedliches Teilnahmeverhalten

an beruflicher Weiterbildung (vgl. Tabelle 5.30). Der deutlichste Unterschied liegt im Vergleich der erwerbstätigen Meister bzw. der Erwerbstätigen mit anderem Fachschulabschluss zwischen den neuen Bundesländern und alten Bundesländern vor. Die Beteiligungsquote dieser Gruppe liegt mit 57% in den neuen Bundesländern deutlich über der Vergleichsgruppe in den alten Bundesländern (42%). Wie beschrieben, sind in dieser Kategorie die Abschlüsse nur bedingt vergleichbar. Dies betrifft vor allem die Personen mit einem Fachschulabschluss vor 1990.

Tabelle 5.30: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach beruflicher Qualifikation 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich

Berufliche Qualifikation	Teilnahmequoten in %									
	West					Ost				
	1991	1994	1997	2000	2003	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Berufliche Weiterbildung</i>										
Keine Berufsausbildung	11	12	16	14	17	8	7	. ¹⁾	. ¹⁾	21 ²⁾
Lehre / Berufsfachschule	22	28	37	37	30	23	30	57	40	28
Meister-, andere Fachschule	38	44	51	53	42	40	40	61	48	57
Hochschulabschluss	43	51	55	53	52	48	46	61	51	47

¹⁾ Basis: Weniger als 40 Fälle

²⁾ Basis: 40 - 99 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Unter den Erwerbstätigen mit Meister bzw. anderem Fachschulabschluss ist ein gegenläufiges Entwicklungsmuster in den neuen und alten Bundesländern zu erkennen. Während in den neuen Bundesländern in dieser Gruppe seit 2000 ein deutlicher Beteiligungszuwachs erkennbar ist (plus 9 Prozentpunkte), liegt in den alten Bundesländern ein deutlicher Beteiligungsrückgang vor (minus 11 Prozentpunkte). Bei Personen mit Lehre bzw. Berufsfachschulabschluss zeigt sich sowohl in den alten als auch den neuen Bundesländern ein deutlicher Beteiligungsrückgang (minus 7 und minus 12 Prozentpunkte).

Auch für die beruflichen Qualifikationsgruppen werden die jeweiligen Anteilswerte an allen von den Befragten angegebenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen (*Teilnahmefälle*) sowie die an der insgesamt für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit (*Weiterbildungsvolumen*) analysiert.

Wie in Tabelle 5.31 dargestellt, sind Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung an allen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (*Teilnahmefälle*) gegenüber ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung (15%) 2003 deutlich unterrepräsentiert. Auf Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung entfallen nur 6% der *Teilnahmefälle* an beruflicher Weiterbildung; auf die zahlenmäßig etwa gleich große Gruppe der Hochschulabsolventen dagegen entfallen anteilig fast fünfmal so viele Teilnahmefälle (29%). Aber auch die Gruppe der Personen mit Lehre oder Berufsfachschulabschluss sind 2003 an den Teilnahmefällen beruflicher Weiterbildung (49%) gegenüber ihrem Anteil in der Bevölkerung (56%) unterrepräsentiert.

Seit 2000 zeichnet sich eine leichte Verschiebung bei den Teilnahmefällen beruflicher Weiterbildung ab. Bei Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss ist der Anteilswert an den

Teilnahmefällen seit 2000 noch etwas angestiegen (plus 5 Prozentpunkte) und bei Personen mit Lehre oder Fachschulabschluss ist der Anteilswert etwas zurückgegangen (minus 5 Prozentpunkte)

Tabelle 5.31: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen der beruflichen Weiterbildung nach beruflicher Qualifikation 1994-2003 im Bundesgebiet

<i>Berufliche Qualifikation</i>	Anteilswerte an Teilnahmefällen in %				Zum Vgl.: Bevölkerungsanteil im BSW 2003
	1994	1997	2000	2003	
<i>Berufliche Weiterbildung</i>					
Keine Berufsausbildung	3	4	4	6	15
Lehre/Berufsfachschule	46	50	54	49	56
Meister-, andere Fachschule	16	14	14	13	9
Hochschulabschluss	28	27	24	29	15
Noch in der Ausbildung/sonstige	7	5	5	3	5
gesamt ¹⁾	100	100	100	100	100
Anteilswerte am Weiterbildungsvolumen in %					
<i>Berufliche Weiterbildung</i>					
Keine Berufsausbildung	2	6	8	10	15
Lehre/Berufsfachschule	58	56	56	44	56
Meister-, andere Fachschule	15	13	11	13	9
Hochschulabschluss	18	19	18	24	15
Noch in der Ausbildung/sonstige	7	6	7	9	5
gesamt ¹⁾	100	100	100	100	100

¹⁾ Die Abweichung von 100% ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

In der *Volumensbetrachtung* – also der für berufliche Weiterbildung insgesamt aufgewendeten Zeit – sind 2003 die beiden Gruppen ohne Berufsausbildung und mit Lehre bzw. Berufsfachschulabschluss ebenso wie bei den Teilnahmefällen unterrepräsentiert. Bei Personen ohne Berufsausbildung fällt der Unterschied zwischen Volumen und Anteil in der Bevölkerung nicht ganz so stark aus wie bei den Teilnahmefällen beruflicher Weiterbildung. Bei Personen mit Lehre dagegen ist dies genau umgekehrt. Personen ohne Ausbildung besuchen entsprechend häufiger relativ zeitintensive Kurse der beruflichen Weiterbildung.³⁴

Personen ohne berufliche Ausbildung nehmen anteilig 10% des Weiterbildungsvolumens in Anspruch, während auf die gleich große Bevölkerungsgruppe der Hochschulabsolventen dagegen 24% entfallen. Der größte Anteil des Weiterbildungsvolumens entfällt nach wie vor auf Personen mit einer Lehre bzw. einem Berufsschulabschluss.

Die deutlichsten Veränderungen zwischen 2000 und 2003 zeigen sich in den abnehmenden Anteilswerten des Weiterbildungsvolumens bei Befragten mit Lehre. Dagegen erhöht sich der Anteil des Weiterbildungsvolumens, der auf Hochschulabsolventen entfällt.

³⁴ Bei knapp jeder zehnten beruflichen Weiterbildungsmaßnahme, die Personen ohne Ausbildung besuchen, handelt es sich 2003 um Umschulungskurse. Dieser Anteilswert liegt in den verbleibenden Betrachtungsgruppen nach beruflichem Abschluss deutlich niedriger.

Die Veränderungen in der Anteilverteilung des beruflichen Weiterbildungsvolumens sind vor dem Hintergrund des insgesamt rückläufigen Weiterbildungsvolumens seit 2000 zu sehen. Wie Tabelle 5.32 mit Hilfe der durchschnittlichen Stundenzahl nach beruflicher Qualifikation zeigt, finden sich die deutlichsten Veränderungen zwischen 2000 und 2003 in der Gruppe der Personen mit einer Lehre bzw. einem Berufsfachschulabschluss (minus 12 Stunden). Die Veränderungen der durchschnittlich aufgewendeten Stunden seit 2000 in den verbleibenden Gruppen nach beruflicher Qualifikation sind im statistischen Sinne nicht signifikant.

Tabelle 5.32: Durchschnittlicher Stundenaufwand für berufliche Weiterbildung nach Berufsbildungsgruppen insgesamt und unter den Teilnehmern 2000 – 2003 im Bundesgebiet

Berufliche Qualifikation	Alle 19-64Jährigen			Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung		
	Durchschnittlich aufgewendete Stunden		Differenz (2003-2000)	Durchschnittlich aufgewendete Stunden		Differenz (2003-2000)
	2000	2003		2000	2003	
<i>Berufliche Weiterbildung</i>						
Keine Berufsausbildung	22	16	- 6	259 ²⁾	155	-104
Lehre/Berufsfachschule	32	20	- 12 **	126	86	-40 **
Meister-, andere Fachschule	45	39	- 6	113	103	-10
Hochschulabschluss	39	40	+ 1	94	91	-3

** p ≤ .01 (T-Test für unabhängige Stichproben)

²⁾ Basis: 40 - 99 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Bis zum Jahr 2000 galt, dass höher qualifizierte Personen im Bundesgebiet zwar anteilig häufiger als andere an beruflicher Weiterbildung teilnahmen, aber *als Teilnehmer* anteilig weniger Zeit für berufliche Weiterbildung aufwendeten. Dies gilt mit einer Ausnahme auch für das Jahr 2003: Bei den Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung mit Lehre zeigt sich erstmals der durchschnittlich niedrigste Zeitaufwand unter den Teilnehmern nach Berufsbildung (vgl. Tabelle 5.32). D.h., dass sich der Rückgang der beruflichen Weiterbildung seit 2000 nicht nur auf eine niedrigere Beteiligungsquote von Personen mit Lehre bezieht, sondern dieser Rückgang durch den durchschnittlich geringeren Zeitaufwand von Teilnehmern mit Lehre verstärkt wird.

Andere Datenquellen

Informationen zur beruflichen Qualifikation der Teilnehmenden liegen überwiegend für die berufliche Weiterbildung aus der Erhebung zu „Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung“, dem Sozioökonomischen Panel, der Studie zum Weiterbildungsbewusstsein und eingeschränkt aus dem LFS Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen und der SGB III-Statistik vor.

Das **Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen** des **Labour Force Survey**, ausgewertet auf europäischer Ebene (vgl. Kailis/Pilos 2005), bestätigt für Deutschland die mit dem Bil-

dungsniveau steigende Weiterbildungsbeteiligung: Während die 25- bis 64jährigen mit niedrigem Bildungsniveau sich nur sehr selten weiterbilden (4%), liegt die Beteiligung von Personen mit mittlerem Bildungsniveau an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung bei 11% und mit hohem Bildungsniveau bei 25%.

Auch bei der Betrachtung der beruflichen Qualifikation zeigen sich in der Erhebung zu den **Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung** jeweils unter den Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden deutliche Unterschiede. Unter den Teilnehmenden nehmen Personen mit einem beruflichen Abschluss auf dem Niveau eines (Fach-)Hochschulabschlusses einen weit überproportionalen Anteil ein. Dagegen sind Personen mit einer betrieblichen bzw. überbetrieblichen Ausbildung und besonders Personen ohne beruflichen Abschluss bei den Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung unterrepräsentiert.

Das **SOEP** gibt für die 20-64jährigen Erwerbstätigen (Büchel/Pannenberg 2004) über die beruflichen Qualifikationen der sich weiterbildenden Erwerbstätigen nach Altersgruppen im **Ost-West-Vergleich** Auskunft. Dabei wird zwischen drei Qualifikationsniveaus unterschieden

- „ohne abgeschlossene Berufsausbildung“,
- „mit abgeschlossener Berufsausbildung“: Personen, die ihre Abschlüsse im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung, Berufsfach- bzw. Handelsschule, Schule des Gesundheitswesens, Fachschule, Beamtenausbildung oder einer sonstigen beruflichen Ausbildung erworben haben,
- „Fachhoch-/Hochschulabschluss“, zu der auch der Abschluss an einer Ingenieurschule gezählt wird.

Tabelle 5.33 verdeutlicht die SOEP-Ergebnisse für 20-64jährige Erwerbstätige nach Qualifikationsgruppen im Ost-West-Vergleich. Deutlich wird, dass mit zunehmender Qualifikation die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in den letzten drei Jahren (1998-2000) ansteigt. Personen ohne Berufsabschluss in den neuen Bundesländern nehmen im Vergleich mit den alten Ländern deutlich häufiger an Weiterbildungsveranstaltungen teil. In den anderen beiden Qualifikationsgruppen zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede zwischen den östlichen und den westlichen Bundesländern.

Tabelle 5.33: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach beruflicher Qualifikation im Ost-West-Vergleich in den letzten drei Jahren (1998-2000)

<i>Berufliche Qualifikation</i>	Teilnahmequoten in %	
	Westdeutschland	Ostdeutschland
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	10,7	15,7
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	30,5	31,1
Mit Fachhochschul-/ Universitätsabschluss	45,5	46,7

Quelle: Büchel/Pannenberg 2004, S. 90

Die Studie zum **Weiterbildungsbewusstsein** unterscheidet die gleichen vier beruflichen Qualifikationsniveaus wie das Berichtssystem Weiterbildung und kommt – des längeren Bezugszeitraums (1998-2000) wegen auf höherem Niveau – zu ähnlichen Ergebnissen: Die höchste Beteiligung an beruflicher Weiterbildung wiesen (Fach-)Hochschulabsolventen (50%) und Personen mit einem Meisterabschluss (48%) auf, mit Abstand gefolgt von Personen mit einer betrieblichen oder überbetrieblichen Ausbildung (32%). Vergleichsweise

selten besuchten hingegen Personen ohne einen beruflichen Abschluss eine berufliche Weiterbildungsveranstaltung in den letzten drei Jahren (17%) (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2002).

Aus der **SGB III-Statistik** lässt sich seit ihrer Umstellung nur noch der Anteil derjenigen ablesen, die, ohne zuvor eine Berufsausbildung abgeschlossen zu haben, in eine Maßnahme der Arbeitsverwaltung eingetreten sind. Andere Qualifikationsniveaus werden nicht mehr ausgewiesen. Bundesweit haben fast ein Viertel aller Teilnehmenden, die im Jahr 2003 die Maßnahme begonnen haben, keine abgeschlossene Berufsausbildung. Dabei lag der Anteil in den alten Ländern (33%) deutlich höher als in den neuen (14%).

5.3.3 Aktuelle Berufsausbildung und Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Dass die Berufsausbildung vor allem im Hinblick auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung ein wichtiger Indikator ist, wurde im letzten Kapitel gezeigt. Um weitere Informationen über die aktuelle Bildungssituation der Befragungspersonen zu erhalten, wurden im BSW IX erstmals die zwei folgenden Fragen eingesetzt:

- Personen, die angaben, noch keine abgeschlossene Berufsausbildung zu haben, weil sie sich derzeit in ihrer Erstausbildung befinden, wurden nach der Art dieser Ausbildung gefragt und
- Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung wurden gefragt, ob sie derzeit eine weitere Berufsausbildung durchlaufen, und wenn ja, welche.

Personen, die sich derzeit in ihrer ersten Berufsausbildung befinden, sind anteilig zu 4% unter allen 19-64Jährigen im BSW IX vertreten. Etwa ein gleich großer Anteil der 19-64Jährigen gab 2003 an, sich nach einer bereits abgeschlossenen Berufsausbildung in einer zusätzlichen Ausbildung zu befinden (4%). Der überwiegende Anteil beider Ausbildungsgruppen befindet sich derzeit in einem Studium oder in einer Ausbildung im dualen System. Beide Anteilswerte liegen bei Personen in einer zusätzlichen Ausbildung etwas niedriger als bei Personen in der ersten Berufsausbildung (nicht tabelliert).

Wie bereits aus den Anteilswerten der beiden sich aktuell in Ausbildung befindlichen Gruppen an allen 19-64Jährigen hervorgeht, sind die jeweils zugrunde liegenden Fallzahlen relativ klein.³⁵ Entsprechend ist darauf hinzuweisen, dass mit zunehmender Differenzierung dieser beiden Gruppen die Sicherheit der Aussagekraft der Ergebnisse abnimmt.

Gibt es im Jahr 2003 in den drei Gruppen ...

- Personen in einer Erstausbildung,
- Personen in einer zusätzlichen Berufsausbildung und
- Personen, die sich derzeit in keiner Ausbildung befinden

Differenzen in der Beteiligung an Weiterbildung? Die Beteiligungsquote von Personen in einer zusätzlichen Ausbildung liegt deutlich über der der Personen in Erstausbildung (60% vs. 48%). Die niedrigste Beteiligungsquote an Weiterbildung insgesamt weisen Personen auf, die derzeit keine Ausbildung durchführen (40%; vgl. Tabelle 5.34).

³⁵ Die ungewichtete Fallzahl von Personen in Erstausbildung liegt bei 316 und von Personen in einer zusätzlichen Ausbildung bei 298 Personen.

Tabelle 5.34: Teilnahme an Weiterbildung nach aktueller beruflicher Ausbildung 2003 im Bundesgebiet

<i>Aktuelle berufliche Ausbildung</i>	Teilnahmequoten in %		
	Weiterbildung insgesamt	Allgemeine Weiterbildung	Berufliche Weiterbildung
Personen in Erstausbildung	48	40	23
Personen in Zusatzausbildung	60	34	46
Personen, die derzeit keine berufliche Ausbildung durchlaufen	40	25	25

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Bei Personen, die derzeit keine Ausbildung durchlaufen, liegen die Beteiligungsquoten in den beiden Sektoren der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung gleich auf (jeweils 25%). Hingegen unterscheiden sich die Schwerpunkte von Personen in einer Erstausbildung und Personen in einer zusätzlichen Ausbildung deutlich voneinander. Personen in einer Erstausbildung beteiligen sich deutlich häufiger an allgemeiner als an beruflicher Weiterbildung (40% vs. 23%). Dagegen liegt der Schwerpunkt von Personen in einer zusätzlichen Ausbildung eher im Bereich der beruflichen als im Bereich der allgemeinen Weiterbildung (46% vs. 34%). Für die zuletzt genannte Gruppe ist nicht eindeutig identifizierbar, ob die angegebene zusätzliche Ausbildung zudem als berufliche Weiterbildungsmaßnahme in die BSW-Daten eingeht.

In den drei Vergleichsgruppen lassen sich deutliche Altersunterschiede ermitteln. Erwartungsgemäß sind Personen in einer Erstausbildung am jüngsten (durchschnittlich 23 Jahre), gefolgt von Personen, die eine zusätzliche Ausbildung durchlaufen (durchschnittlich 35 Jahre; nicht tabelliert). Die älteste Gruppe stellen Personen, die sich derzeit in keiner Berufsausbildung befinden. Letzteres ist insofern erwartbar, als es sich mit abnehmender verbleibender Berufskarriere weniger lohnt, in Berufs(aus)bildung zu investieren (vgl. z.B. Behringer 1999; vgl. auch Kapitel 5.2).

Die Altersunterschiede zwischen den drei Betrachtungsgruppen erklären ein Stück weit die unterschiedliche Schwerpunktsetzung in den Weiterbildungssektoren von Personen in Erst- bzw. in Zusatzausbildung. Personen in einer Erstausbildung weisen (noch) eine höhere Anbindung an das (allgemein bildende) Bildungssystem auf. Dies ist auch vor dem Hintergrund der vergleichsweise geringen Erwerbsquote in dieser Gruppe zu interpretieren. Mit zunehmendem Alter gewinnt offenbar der berufliche und damit auch der Aspekt der Existenzsicherung einen deutlich höheren Stellenwert.

Bei der Aufgliederung der allgemeinen Weiterbildungsbeteiligung nach Themenbereichen, lässt sich in der Tendenz aufzeigen, dass die höhere Beteiligung von Personen, die sich aktuell in einer Ausbildung befinden, im Vergleich zu Personen, die sich derzeit nicht in Ausbildung befinden, auf einige Gebiete fokussiert ist (nicht tabelliert). Personen in einer Erstausbildung beteiligen sich etwa doppelt so häufig an Weiterbildungsveranstaltungen mit dem Themenbereich „Sprachkenntnisse“ als Personen ohne aktuelle Berufsausbildung (10% vs. 5%). Die Beteiligung von Personen mit einer aktuellen Zusatzausbildung liegt dazwischen (8%). In der Gruppe mit Erstausbildung ist zudem eine tendenziell höhere Beteiligung an Veranstaltungen aus dem Themenbereich „praktische Kenntnisse“ vorzufinden als in den anderen beiden Gruppen (5% vs. jeweils 2%). Demgegenüber beteiligen sich

Personen, die sich aktuell in einer zusätzlichen Ausbildung befinden, in der Tendenz häufiger an Maßnahmen in den zwei Themenbereichen „Versicherungs-, Renten-, Steuer- und andere Rechtsfragen“ und „Kenntnisse zur Ausübung von Sportarten“.

Auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung treten getrennt nach den Maßnahmenteilen Unterschiede zwischen den drei Gruppen auf (nicht tabelliert). Hervorstechend ist die tendenziell höhere Beteiligung an allen Maßnahmenteilen in der Gruppe der Personen, die derzeit eine zusätzliche Ausbildung durchlaufen. Hierbei ist die Beteiligung an Umschulungskursen und Kursen für den beruflichen Aufstieg besonders überdurchschnittlich (9% und 12%). Die vergleichsweise hohe Beteiligung von Personen in einer Zusatzausbildung an Umschulungskursen spricht für die Annahme, dass einige Personen ihre Zusatzausbildung zugleich als eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme betrachten (vgl. auch Kapitel 5.1.3). Allerdings verweist der Anteil von immerhin 54% Nichtteilnehmern an beruflicher Weiterbildung in dieser Betrachtungsgruppe darauf, dass die Zusatzausbildung von den Befragungspersonen hinsichtlich einer Zuordnung zu beruflicher Weiterbildung – möglicher Weise zurecht (Definition vgl. Kapitel 3.3) – unterschiedlich klassifiziert wird.

Personen in einer Erstausbildung beteiligen sich an allen Maßnahmenteilen der beruflichen Weiterbildung etwa so häufig wie Personen, die sich derzeit in keiner Ausbildung befinden. Eine Ausnahme bilden dabei die Anpassungskurse, die von Personen in einer Erstausbildung vergleichsweise selten besucht werden (5% vs. 11%; nicht tabelliert).

Die Gruppen werden nun im Hinblick auf ihren Anteilswert an allen Kursen der beruflichen Weiterbildung (*Teilnahmefälle*) und ihren Anteilswert an der insgesamt für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit betrachtet (*Weiterbildungsvolumen*). Die entsprechenden Ergebnisse zeigt Tabelle 5.35.

Tabelle 5.35: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen der beruflichen Weiterbildung und durchschnittliche Stundenzahlen des beruflichen Weiterbildungsvolumens nach aktueller beruflicher Ausbildung 2003 im Bundesgebiet

<i>Aktuelle berufliche Ausbildung</i>	Teilnahmefälle	Anteilswerte in %		Durchschnittlich aufgewendete Stunden für berufliche Weiterbildung ¹⁾
		Weiterbildungsvolumen	Zum Vergleich: Bevölkerungsanteil im BSW	
<i>Berufliche Weiterbildung</i>				
Personen in Erstausbildung	3	7	4	38
Personen in Zusatzausbildung	8	16	4	94
Personen, die derzeit keine berufliche Ausbildung durchlaufen	89	77	91	21
gesamt ¹⁾	100	100	100	25

¹⁾ Die Abweichung von 100% bei den Anteilswerten ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Anteilig an allen Kursen der beruflichen Weiterbildung sind Personen mit einer Zusatzausbildung mit 8% doppelt so häufig wie ihr Anteil in der Bevölkerung (4%) vertreten. Der Anteilswert am Weiterbildungsvolumen ist im Vergleich zum Bevölkerungsanteil in dieser Gruppe mit 16% noch überdurchschnittlicher. Der Anteilswert am Weiterbildungsvolumen der Personen, die derzeit keine (zusätzliche) Ausbildung durchlaufen (77%), liegt dagegen unter ihrem Anteilswert in der Bevölkerung (91%).

Der Anteilswert am Weiterbildungsvolumen von Personen in Zusatzausbildung indiziert, dass es sich bei der zusätzlichen Ausbildung aus Sicht der Befragten offenbar recht häufig um eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme handelt. Dies belegen ein Stück weit die mit 17% und 20% recht hohen Anteile von Umschulungsmaßnahmen und Maßnahmen zum beruflichen Aufstieg unter den genannten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, an denen 2003 Personen in einer Zusatzausbildung beteiligt waren.³⁶ Dieser Befund wird anhand der 2003 durchschnittlich für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Stundenzahl noch etwas deutlicher. Während Personen in einer Zusatzausbildung durchschnittlich 94 Stunden aufwenden, liegen die durchschnittlichen Stundenzahlen der beiden anderen Gruppen deutlich darunter (durchschnittlich 38 bzw. 21 Stunden).







Obwohl die in diesem Kapitel dargestellten Gruppenvergleiche auf relativ kleinen Fallzahlen beruhen, bestätigen die Ergebnisse die Bedeutung der neu eingesetzten Fragen. Offensichtlich handelt es sich bei den beiden Gruppen in Erstausbildung und in zusätzlicher Ausbildung um recht weiterbildungsnahe Personengruppen, die sich in ihrer Schwerpunktsetzung hinsichtlich der Weiterbildungssektoren deutlich voneinander unterscheiden.

Andere Datenquellen

Die Erhebung zu den ***Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung*** ermittelt im Zusammenhang mit dem Erwerbsstatus, ob sich die Befragten derzeit in einer Fortbildung oder Umschulung befinden. Bundesweit bejahten gut ein Prozent der Teilnehmenden diese Frage. In den neuen Ländern lag der Anteil geringfügig darunter.

³⁶ Zum Vergleich: Umschulungsmaßnahmen werden unter allen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die von Personen in Erstausbildung genannt wurden, zu 8% angegeben und von Personen ohne derzeitige Ausbildung zu 3%. Maßnahmen zum beruflichen Aufstieg wurden unter den Kursen beruflicher Weiterbildung, die von Personen in Erstausbildung besucht wurden zu 12% genannt und von Personen, die sich aktuell in keiner Ausbildung befinden zu 7%.

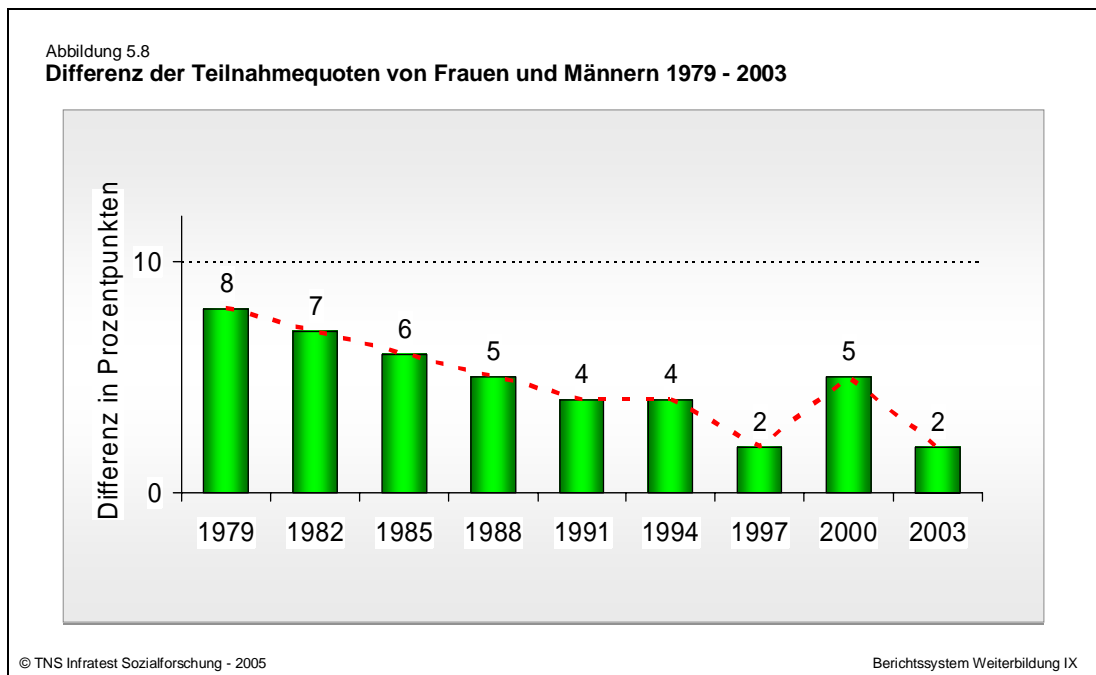
Zusammenfassung

-  Auch im Jahr 2003 nimmt mit zunehmendem schulischen bzw. beruflichen Bildungsniveau die Beteiligung an Weiterbildung zu. Dies zeigt sich grundsätzlich auch anhand der Teilnahmefälle und dem Weiterbildungsvolumen.
-  Im Ost-West-Vergleich zeichnen sich in den neuen Bundesländern seit 2000 deutliche Beteiligungsrückgänge bei der allgemeinen und auch der beruflichen Weiterbildung bei Personen mit niedrigen Schulabschlüssen ab. Dies führt 2003 im Bereich der allgemeinen Weiterbildung zu deutlicheren Unterschieden im Ost-West-Vergleich als sie sich im Jahr 2000 abzeichneten. Erstmals zeigen sich bei getrennter Betrachtung nach Schulbildung auch für die berufliche Weiterbildung 2003 deutlichere Unterschiede als 2000.
-  Grundsätzlich verweisen alle drei Indikatoren zur Messung der Beteiligung an Weiterbildung in Form von Lehrgängen oder Kursen darauf, dass sich vor allem Personen mit höherem Bildungsniveau stärker weiterbilden als Personen mit niedrigem Bildungsniveau. D.h., dass bezogen auf das Bildungsniveau kursbezogene Weiterbildung grundsätzlich bei den niedrigeren Bildungsgruppen nicht zu einem Anschluss an Personen aus höheren Bildungsgruppen führt, sondern im Gegenteil sich der Abstand der höher gebildeten Personengruppen durch eine intensivere Weiterbildungsbeteiligung noch verstärkt.
-  Im Vergleich mit 2000 zeichnen sich im Bereich der beruflichen Weiterbildung deutliche Veränderungen ab. Vor allem Personen mit niedriger Schulbildung und mit Lehre verzeichnen einen Beteiligungsrückgang. Für Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung mit Lehre ist zudem ein bemerkenswerter Rückgang der für berufliche Weiterbildung aufgewendeten durchschnittlichen Stundenzahl zu erkennen.
-  Personen, die sich aktuell in einer Erst- oder Zusatzausbildung befinden, sind besonders weiterbildungsaktiv. Hierbei liegt der Schwerpunkt von Personen in Erstausbildung im Bereich der allgemeinen Weiterbildung und der von Personen in Zusatzausbildung im Bereich der beruflichen Weiterbildung.
-  Die anderen Datenquellen bestätigen den engen Zusammenhang zwischen schulischer und beruflicher Qualifikation mit der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung.

5.4 Geschlecht und Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Frauen beteiligen sich im Jahr 2003 kaum seltener an Weiterbildung als Männer. Die Gesamtteilnahmequote der Männer liegt 2003 bundesweit bei 42% und die der Frauen bei 40%. Die Begründung hierfür liegt in der etwas rückläufigen Weiterbildungsbeteiligung der Männer zwischen 2000 und 2003. Hingegen bleibt die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen gegenüber 2000 stabil. Entsprechend ist die Differenz der Teilnahmequoten zwischen Männern und Frauen seit 2000 wieder etwas gesunken. Zwischen 1997 und 2000 war sie erstmals seit 1979 etwas angestiegen (vgl. Abbildung 5.8).



Im Hinblick auf das Weiterbildungsverhalten interagiert das Merkmal „Geschlecht“ mit dem Merkmal „Erwerbstätigkeit“. Jeweils innerhalb der Gruppen der Nichterwerbstätigen und der Erwerbstätigen beteiligen sich Männer und Frauen etwa gleich häufig an Weiterbildung insgesamt (vgl. Tabelle 5.36). Der in Kapitel 5.1.1 dargestellte Beteiligungsrückgang der Erwerbstätigen zwischen 2000 und 2003 ist, wie nun ersichtlich wird, vor allem auf den Beteiligungsrückgang von Männern zurückzuführen (vgl. Tabelle 5.36). Vor allem dieser Rückgang begründet die sich annähernden Gesamtteilnahmequoten an Weiterbildung von Männern und Frauen zwischen 2000 und 2003.

Bezogen auf die einzelnen Weiterbildungsbereiche gilt 2003 weiterhin, dass sich Frauen an allgemeiner Weiterbildung etwas häufiger beteiligen als Männer (27% vs. 24%). Dagegen nehmen sie aber seltener an beruflicher Weiterbildung teil als Männer (24% vs. 28%).

Seit 2000 sind im Bereich der allgemeinen Weiterbildung sowohl bei Männern als auch Frauen im Bundesgebiet keine nennenswerten Veränderungen festzustellen. Auch im beruflichen Weiterbildungssektor bleibt die Beteiligungsquote der Frauen weitgehend

unverändert und dies auch bei getrennter Betrachtung nach Erwerbstätigkeit.³⁷ Dagegen sinkt die der Männer zwischen 2000 und 2003 recht deutlich (34% vs. 28%). Dieser deutliche Beteiligungsrückgang an beruflicher Weiterbildung ist dabei vor allem auf die erwerbstätigen Männer zurückzuführen (42% vs. 34%).

Tabelle 5.36: Teilnahme an Weiterbildung nach Geschlecht und Erwerbstätigkeit 1979-2003 im Bundesgebiet

Geschlecht	Teilnahmequoten in %								
	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildung insgesamt</i>									
Männer	27	32	28	37	39	44	49	45	42
Frauen	19	25	22	32	35	40	47	40	40
<i>Erwerbstätige</i>									
Männer	27	33	29	39	41	49	55	52	47
Frauen	25	34	27	40	41	51	59	51	49
<i>Nichterwerbstätige</i>									
Männer	25	28	22	30	28	28	32	27	26
Frauen	14	17	17	25	28	30	36	27	26
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>									
Männer	17	22	18	20	21	24	28	25	24
Frauen	16	21	19	24	23	28	34	28	27
<i>Erwerbstätige</i>									
Männer	16	18	18	20	21	25	30	28	26
Frauen	17	26	19	27	24	33	39	32	30
<i>Nichterwerbstätige</i>									
Männer	21	24	19	21	20	22	23	18	19
Frauen	15	17	17	22	22	24	30	22	22
<i>Berufliche Weiterbildung</i>									
Männer	14	17	15	23	25	28	35	34	28
Frauen	6	7	8	13	17	19	26	23	24
<i>Erwerbstätige</i>									
Männer	17	20	18	27	29	35	43	42	34
Frauen	12	14	15	21	24	31	41	37	35
<i>Nichterwerbstätige</i>									
Männer	3	4	3	9 ¹⁾	10	8	15	12	12
Frauen	1	1	2	5 ¹⁾	8	8	11	7	6

¹⁾ Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung von noch nie Erwerbstätigen wurde 1988 erstmals erhoben. Ohne diese Gruppe läge 1988 die Quote bei den nicht erwerbstätigen Männern bei 7% und bei den nicht erwerbstätigen Frauen bei 4%.

³⁷⁾ Bei Frauen ist sowohl unter den Erwerbstätigen als auch den Nichterwerbstätigen in der Tendenz ein leichter Beteiligungsrückgang an beruflicher Weiterbildung zu erkennen. Die Beteiligungsquote an beruflicher Weiterbildung insgesamt zeigt hingegen eine leicht steigende Tendenz gegenüber 2000 auf. Der Grund hierfür liegt in dem gegenüber 2000 etwas gestiegenen Anteil von Erwerbstätigen unter den Frauen.

Anders als bei den Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt findet sich 2003, wie bereits im Jahr 2000, im Bereich der beruflichen Weiterbildung unter den Nichterwerbstätigen ein deutlicher Beteiligungsunterschied zwischen Männern und Frauen. Nichterwerbstätige Männer beteiligen sich, relativ betrachtet, etwa doppelt so häufig an beruflicher Weiterbildung wie nichterwerbstätige Frauen (12% vs. 6%). Hierbei spielt die Erwerbsnähe keine unwesentliche Rolle (vgl. Kapitel 5.1.1).

Wie bereits erwähnt, interagiert das Merkmal „Geschlecht“ mit anderen demografischen Merkmalen im Hinblick auf die Beteiligung an Weiterbildung. Die in der Tendenz etwas niedrigere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen ist im Zusammenhang mit Lebens- bzw. Berufssituationen zu sehen, die im Vorfeld von Weiterbildung liegen und die vor allem die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung beeinflussen. Hier sind vor allem die vier Einflussfaktoren Erwerbstätigkeit, Erwerbsstatus, berufliche Stellung und Berufsbildung zu nennen:

- Bundesweit sind im Jahr 2003 rd. drei von fünf Frauen zwischen 19 und 64 Jahren erwerbstätig. Unter den Männern sind es dagegen etwa drei von vier. Erwerbstätige beteiligen sich häufiger an beruflicher Weiterbildung als Nichterwerbstätige (vgl. Kapitel 5.1.1).
- Frauen üben sehr viel häufiger als Männer eine Teilzeitbeschäftigung aus (31% vs. 4%) und sind seltener voll erwerbstätig (29% vs. 70%). Teilzeitbeschäftigte beteiligen sich seltener an beruflicher Weiterbildung als Vollzeitbeschäftigte (29% vs. 36%; vgl. Kapitel 5.1.1). Betrachtet man ausschließlich voll Erwerbstätige, so unterscheiden sich bundesweit die beruflichen Teilnahmequoten der Männer und Frauen an beruflicher Weiterbildung nicht mehr zugunsten der Männer, sondern zugunsten der Frauen (34% vs. 40%, nicht tabelliert).
Eine niedrige Beteiligung an beruflicher Weiterbildung lässt sich ermitteln, wenn die Befragungsperson sich in Elternzeit befindet (5%). Dieser Aspekt wurde im BSW IX erstmals erfasst (vgl. Kapitel 5.1.1). In Elternzeit befinden sich 3% aller Befragten. Männer befinden sich nicht einmal zu gerundet 1% in Elternzeit. Unter den Frauen sind es dagegen 6%.
- Auch die unterschiedlichen beruflichen Positionen von Männern und Frauen wirken sich auf die Weiterbildungsbeteiligung aus. So nehmen z.B. an- bzw. ungelernete Arbeiter besonders selten an Weiterbildung teil (vgl. Kapitel 5.1.3). Bei den Männern arbeitet bundesweit gut jeder dritte Arbeiter als An- oder Ungelernter, während dies unter den Arbeiterinnen drei von vier sind. Wegen der unterschiedlichen beruflichen Positionen von Männern und Frauen sind die Vergleichsmöglichkeiten selbst bei einer Stichprobengröße von 7.000 Befragten eingeschränkt. Eine differenzierte tabellarische Gegenüberstellung der Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach beruflicher Position ist deshalb nicht sinnvoll.
- Die bundesweite Betrachtung zeigt weiterhin, dass Frauen häufiger als Männer keinen beruflichen Abschluss aufweisen. Wie in Kapitel 5.3.2 dargestellt, nehmen Personen ohne beruflichen Abschluss wesentlich seltener an Weiterbildung teil.

Die unterschiedlichen beruflichen Situationen von Männern und Frauen hängen nicht zuletzt auch mit ihrer familialen Rolle zusammen (vgl. z.B. Mader 2002). Neben dem Aspekt der Elternzeit sind hierbei z.B. noch Alleinerziehende zu betrachten, die überwiegend Frauen sind. Allerdings sind auch hier die Fallzahlen für statistisch zuverlässige Aussagen unzureichend.

Die vorgelegten Ergebnisse zeigen, dass sich Frauen im Jahr 2003 innerhalb vergleichbarer Gruppen etwas häufiger als Männer an beruflicher Weiterbildung beteiligen. Dies

hatte sich bereits mit den multivariaten Zusatzauswertungen zum BSW VII in der Tendenz gezeigt (vgl. Kuwan/Thum/Seidel/Seusing 2001).

Im *Ost-West-Vergleich* ist zu erkennen, dass die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt bei Männern und Frauen in den neuen Bundesländern niedriger liegt (jeweils 38%) als in den alten Bundesländern (43% und 41%). Der Beteiligungsunterschied zwischen den alten und neuen Bundesländern zeigt sich bei Männern und Frauen 2003 etwas deutlicher als dies noch 2000 der Fall war. Während sich noch im Jahr 2000 Frauen aus den neuen Bundesländern tendenziell mehr an Weiterbildung beteiligten als Frauen aus den alten Bundesländern, hat sich dieses Bild 2003 umgekehrt (vgl. Tabelle 5.37).

Tabelle 5.37: Teilnahme an Weiterbildung nach Geschlecht und Erwerbstätigkeit 1991-2003 im Ost-West-Vergleich

Geschlecht	Teilnahmequoten in %									
	West					Ost				
	1991	1994	1997	2000	2003	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildung insgesamt</i>										
Männer	38	45	49	46	43	39	38	50	44	38
Frauen	34	41	47	39	41	37	37	49	42	38
<i>Erwerbstätige</i>										
Männer	41	50	55	52	47	43	44	57	53	43
Frauen	40	52	58	51	50	41	47	59	53	48
<i>Nichterwerbstätige</i>										
Männer	29	30	30	26	27	26	24	39	28	25
Frauen	28	31	35	26	26	29	26	39	29	23
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>										
Männer	21	26	29	26	26	20	18	27	22	18
Frauen	24	31	36	28	28	19	17	29	25	23
<i>Erwerbstätige</i>										
Männer	21	27	31	28	27	22	19	28	27	21
Frauen	25	35	40	33	31	21	24	34	30	26
<i>Nichterwerbstätige</i>										
Männer	22	24	23	19	20	14	15	24	14	13
Frauen	23	28	31	23	23	17	10	25	20	18
<i>Berufliche Weiterbildung</i>										
Männer	25	28	34	34	29	26	27	37	34	27
Frauen	15	17	23	22	24	23	27	36	28	25
<i>Erwerbstätige</i>										
Männer	29	35	42	42	34	30	33	47	43	33
Frauen	23	30	39	36	34	28	36	49	42	37
<i>Nichterwerbstätige</i>										
Männer	8	6	13	10	11	14	14	22	17	14
Frauen	6	5	8	5	6	15	18	23	13	6

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Wie Tabelle 5.37 zeigt, beteiligen sich 2003 Frauen sowohl unter den Erwerbstätigkeiten als auch unter den Nichterwerbstätigen in den alten Bundesländern etwas häufiger an kursbezogener Weiterbildung als in den neuen Bundesländern. In beiden Gruppen hat sich in den neuen Bundesländern seit 2000 ein Beteiligungsrückgang eingestellt. Das Beteiligungsverhalten der Frauen aus den alten Bundesländern, auch getrennt nach Erwerbstätigkeit, hat sich dagegen nicht nennenswert verändert. Bei den Männern lässt sich 2003 im Vergleich mit 2000 sowohl unter den Erwerbstätigen aus den alten als auch den neuen Bundesländern ein deutlicher Rückgang aufzeigen. Ausgeprägter ist dieser Rückgang dabei in den neuen Bundesländern (minus 10 vs. minus 5 Prozentpunkte).

Nach wie vor beteiligen sich Männer und Frauen in den alten Bundesländern mehr an *allgemeiner Weiterbildung* als in den neuen Bundesländern. Hierbei ist der Beteiligungsunterschied zwischen Männern und Frauen in den alten Bundesländern gering. Dagegen beteiligen sich in den neuen Bundesländern mehr Frauen an allgemeiner Weiterbildung als Männer (23% vs. 18%).

Die Beteiligungsunterschiede an allgemeiner Weiterbildung bei Männern und Frauen zwischen den neuen und alten Bundesländern zeigen sich 2003 sowohl unter den Erwerbstätigen als auch unter den Nichterwerbstätigen. Die nun jeweils niedrigere Beteiligung von Männern und Frauen aus den neuen Bundesländern gegenüber denen in den alten Bundesländern ist vor allem auf einen Beteiligungsrückgang unter den erwerbstätigen Männern und Frauen in den neuen Bundesländern zurückzuführen. In den alten Bundesländern dagegen beteiligen sich unter den Erwerbstätigen jeweils Männer und Frauen 2003 so häufig an allgemeiner Weiterbildung wie im Jahr 2000.

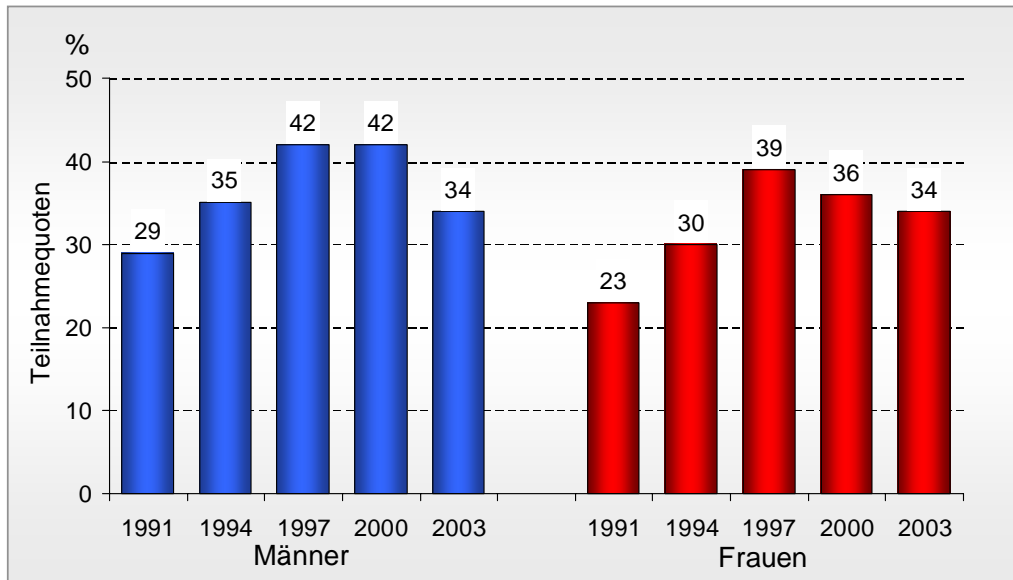
An beruflicher Weiterbildung beteiligen sich die Männer und die Frauen in den alten Bundesländern (29% und 24%) jeweils etwa so häufig wie die Männer und die Frauen in den neuen Bundesländern (27% und 25%). Sowohl in den neuen als auch den alten Bundesländern hat sich der Beteiligungsunterschied zwischen Männern und Frauen im Jahr 2003 gegenüber 2000 deutlich abgeschwächt.

Wie Tabelle 5.37 weiter zeigt, beteiligen sich unter den Nichterwerbstätigen Männer aus den neuen und alten Bundesländern nach wie vor stärker an beruflicher Weiterbildung als jeweils die Frauen. Hierbei hat sich der Unterschied zwischen den Männern und Frauen aus den neuen Bundesländern im Jahr 2003 gegenüber 2000 noch etwas verstärkt. Der Grund hierfür liegt in dem deutlichen Beteiligungsrückgang an beruflicher Weiterbildung von nichterwerbstätigen Frauen in den neuen Bundesländern (minus 7 Prozentpunkte).

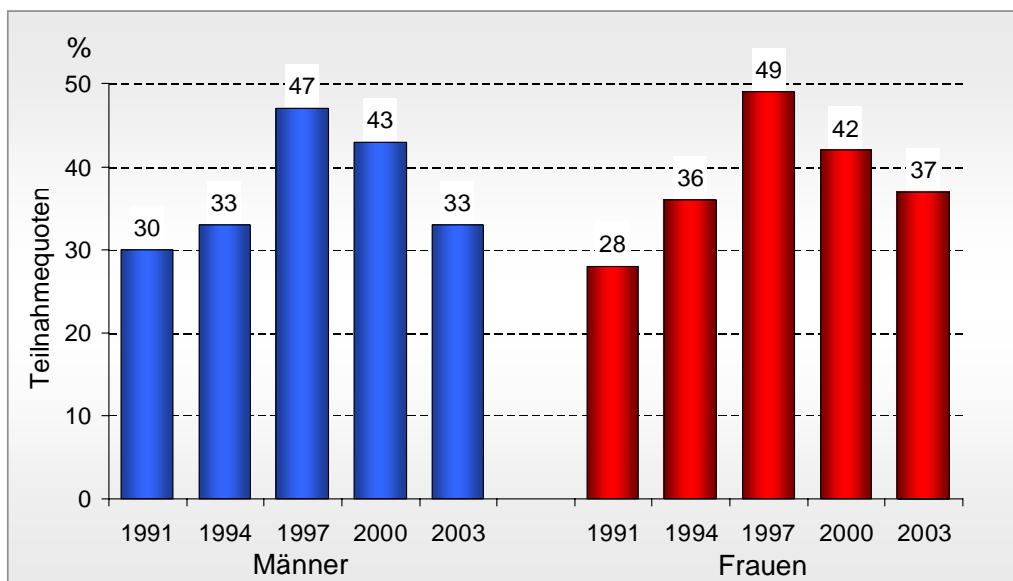
Unter den Erwerbstätigen zeigt sich in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung ein etwas anderes Bild. In den alten Bundesländern liegt unter den Erwerbstätigen die Teilnahmequote von Männern und Frauen im Jahr 2003 erstmals gleich hoch (jeweils 34%). In den neuen Bundesländern ist dagegen 2003 in der Tendenz ein Beteiligungsunterschied unter den erwerbstätigen Männern und Frauen zu bemerken (33% vs. 37%). Noch im Jahr 2000 lag hier kein nennenswerter Unterschied vor. Sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern ist zwischen 2000 und 2003 ein deutlicher Rückgang in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von erwerbstätigen Männern zu erkennen (minus 8 und minus 10 Prozentpunkte). Entsprechend sind die rückläufigen Beteiligungsquoten an beruflicher Weiterbildung insgesamt vor allem auf die erwerbstätigen Männer zurückzuführen (s.o.; vgl. Abbildung 5.9).

Abbildung 5.9

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen in den alten Bundesländern nach Geschlecht 1991 - 2003



Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern nach Geschlecht 1991 - 2003



Alles in allem zeigt sich unter den erwerbstätigen und nichterwerbstätigen Männern und Frauen im Ost-West-Vergleich eine Annäherung im beruflichen Weiterbildungsverhalten und dies insbesondere in der längerfristigen Trendbeobachtung. Dagegen liegen im Bereich der allgemeinen Weiterbildung unter den betrachteten Merkmalen in diesem Kapitel deutlichere Unterschiede im Jahr 2003 im Ost-West-Vergleich vor als noch im Jahr 2000.

Im Folgenden werden zunächst die *Teilnahmefälle* (also die besuchten Kurse insgesamt) und anschließend die Anteile am *Weiterbildungsvolumen* (also die insgesamt für berufliche Weiterbildung aufgewendete Zeit) in die Analysen einbezogen.

Von allen Kursen der beruflichen Weiterbildung (*Teilnahmefälle*) entfallen 2003 46% auf Frauen. Dieser Anteilswert liegt deutlich höher als noch im Jahr 2000 mit 38%. Parallel zu den Teilnahmequoten haben sich im Jahr 2003 die Strukturen der beruflichen Weiterbildung auch im Hinblick auf die Teilnahmefälle zwischen den Geschlechtern angenähert. Diese Anpassung ist wiederum vor allem auf die Veränderung bei erwerbstätigen Personen zurückzuführen (vgl. Tabelle 5.38). Insgesamt und unter den Erwerbstätigen findet sich zudem bei den Teilnahmefällen beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht seit 2000 eine leichte Anpassung an die jeweiligen Bevölkerungsstrukturen.

Tabelle 5.38: Teilnahmefälle der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung nach Erwerbstätigkeit und Geschlecht 2000 und 2003 im Bundesgebiet

<i>Geschlecht</i>	Anteilswerte der Teilnahmefälle in %				
	Allgemeine Weiterbildung		Berufliche Weiterbildung		Zum Vgl.: Bevölkerungsanteil im BSW 2003
	2000	2003	2000	2003	
Männer	48	46	62	54	51
Frauen	52	54	38	46	49
gesamt	100	100	100	100	100
<i>Erwerbstätige</i>					
Männer	55	50	62	54	56
Frauen	45	50	38	46	44
gesamt	100	100	100	100	100
<i>Nichterwerbstätige</i>					
Männer	30	35	54	54	40
Frauen	70	65	46	46	60
gesamt	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Männer sind nach wie vor gegenüber ihrem Anteil in der Bevölkerung (51%) anteilig am *Weiterbildungsvolumen* überrepräsentiert (60%) (vgl. Tabelle 5.39). Seit 2000 hat sich beim *Weiterbildungsvolumen* getrennt nach Geschlecht allerdings eine leichte Annäherung an die Bevölkerungsstruktur vollzogen. Dies hängt nicht zuletzt mit der niedrigeren Beteiligung von erwerbstätigen Männern an beruflicher Weiterbildung zusammen.

Tabelle 5.39: Volumen der beruflichen Weiterbildung nach Erwerbstätigkeit und Geschlecht 1988 – 2000

Geschlecht	Anteilswerte am Weiterbildungsvolumen in %						Zum Vgl.: Bevölkerungsanteil im BSW 2003
	1988	1991	1994	1997	2000	2003	
<i>Berufliche Weiterbildung</i>							
Männer	69	59	60	58	64	60	51
Frauen	31	41	40	42	36	40	49
gesamt	100	100	100	100	100	100	100
<i>Erwerbstätige</i>							
Männer	75	68	68	63	66	62	56
Frauen	25	32	32	37	34	38	44
gesamt	100	100	100	100	100	100	100
<i>Nichterwerbstätige</i>							
Männer	47	37	46	50	56	53	40
Frauen	53	63	54	50	44	47	60
gesamt	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Im *Ost-West-Vergleich* ist in Bezug auf die *Teilnahmefälle* zu erkennen, dass bei der allgemeinen Weiterbildung sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern nach wie vor jeweils mehr als die Hälfte aller Teilnahmefälle auf die Frauen entfällt. Zwischen 2000 und 2003 sind die Anteilswerte der Männer in beiden Regionen an den Teilnahmefällen der allgemeinen Weiterbildung seit 2000 etwas zurückgegangen (vgl. Tabelle 5.40).

Tabelle 5.40: Teilnahmefälle der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung und Weiterbildungsvolumen der beruflichen Weiterbildung nach Geschlecht 1991 bis 2003 im Ost-West-Vergleich

Geschlecht	Teilnahmefälle in %									
	West					Ost				
	1991	1994	1997	2000	2003	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>										
Männer	45	45	44	48	46	51	50	49	47	44
Frauen	55	55	56	52	54	49	50	51	53	56
gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>Berufliche Weiterbildung</i>										
Männer	61	63	61	63	55	53	50	51	56	53
Frauen	39	37	39	37	45	47	50	49	44	47
gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>Weiterbildungsvolumen in %</i>										
<i>Berufliche Weiterbildung</i>										
Männer	63	70	66	69	62	53	43	47	53	56
Frauen	37	30	34	31	38	47	57	53	47	44
gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung wird die Anpassung der Strukturen zwischen den neuen und alten Bundesländern im Hinblick auf die Geschlechter durch die Teilnahmefälle bestätigt. Männer nehmen 2003 sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern von den Teilnahmefällen jeweils etwas mehr als die Hälfte in Anspruch (West: 55%; Ost: 53%). Der Unterschied zwischen den Anteilswerten der Männer aus den neuen und alten Bundesländern lag noch im Jahr 2000 mit 7 Prozentpunkten Differenz höher. Analog zeigt sich ein ähnliches Ergebnis bei den Frauen.

Auch beim Weiterbildungsvolumen findet eine relative Anpassung zwischen den Männern und Frauen im Ost-West-Vergleich statt. Der Anteil der für berufliche Weiterbildung insgesamt aufgewendeten Zeit liegt bei den Männern in den alten Bundesländern bei 62% und in den neuen Bundesländern bei 56%. Dieser Unterschied von 6 Prozentpunkten im Jahr 2003 liegt deutlich niedriger als noch im Jahr 2000 mit einer Differenz von 16 Prozentpunkten.

Bei der Betrachtung der Maßzahlen für Weiterbildung getrennt nach Geschlecht ist der deutliche Beteiligungsrückgang von erwerbstätigen Männern an beruflicher Weiterbildung zentrales Ergebnis. Bemerkenswert ist, dass es insgesamt zwischen den Geschlechtern offensichtlich seit 2000 zu einer Annäherung des Weiterbildungsverhaltens insgesamt gekommen ist und zudem die Ost-West-Unterschiede zurückgegangen sind.

Andere Datenquellen

Daten zur Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern finden sich in einer Reihe von Statistiken und Untersuchungen, für die Weiterbildung insgesamt im Mikrozensus, für die allgemeine Weiterbildung in der Volkshochschulstatistik und für die berufliche Weiterbildung in der Erhebung zu Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung, dem Sozio-ökonomischen Panel, der Studie zum Weiterbildungsbewusstsein, dem IAB-Betriebspanel, der SGB III-Statistik und der Zeitbudgeterhebung.

Die Auswertungen des Ad-hoc-Moduls Lebenslangen Lernens, das im **Mikrozensus** erhoben wurde, zeigt bei den ab 15-Jährigen, ebenso wie das BSW, dass sich Männer etwas häufiger an beruflicher Weiterbildung beteiligen als Frauen (Differenz 2 Prozentpunkte; vgl. Tabelle 5.41). Dies zeigt sich in den alten Bundesländern analog. In den neuen Bundesländern liegt dagegen die Beteiligungsquote an beruflicher Weiterbildung bei Männern und Frauen gleich hoch. Der Sektor der allgemeinen Weiterbildung wird vermutlich untererfasst (vgl. Kapitel 3.1). Das Ergebnis für die neuen Bundesländer unterscheidet sich demnach deutlich von dem des BSW IX. Die Beteiligungsquoten der in Tabelle 5.41 vorgestellten Gruppen variieren zwischen 1 und 2 Prozentpunkten und sind daher kaum interpretierbar.

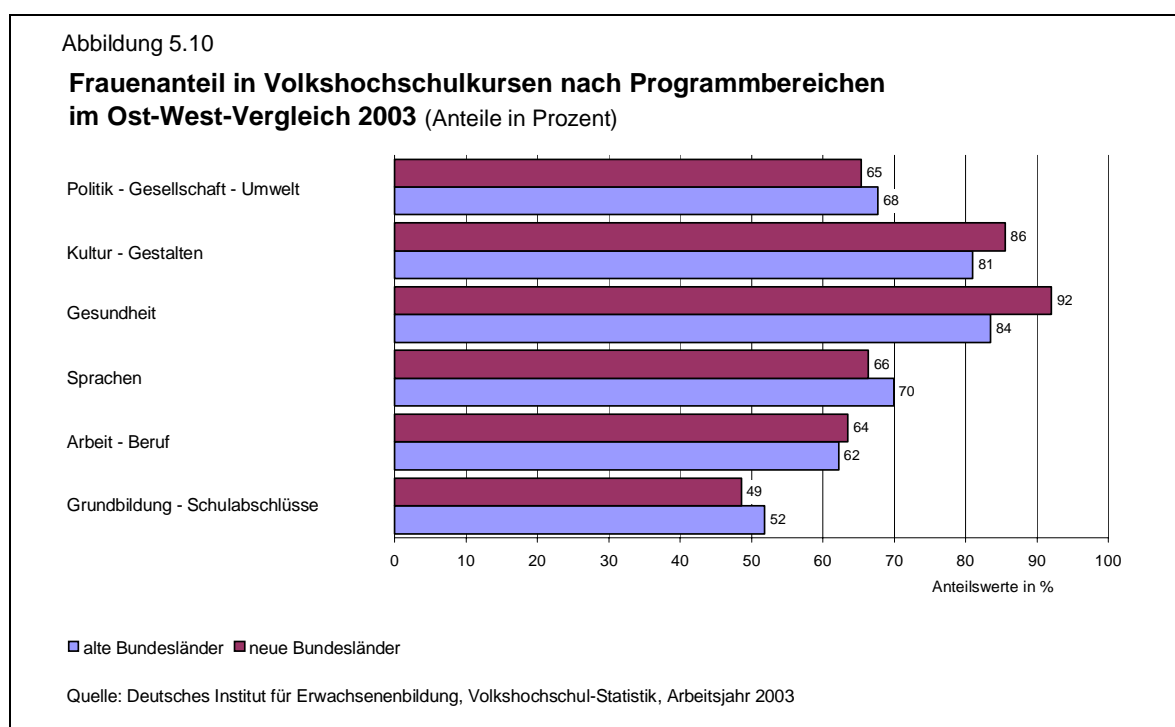
Unter den Erwerbstätigen zeigen sich sowohl bundesweit als auch in den alten Bundesländern keine nennenswerten Beteiligungsunterschiede an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht. In den neuen Bundesländern dagegen beteiligen sich deutlich mehr Frauen als Männer an beruflicher Weiterbildung, was mit den BSW-Ergebnissen korrespondiert. Unter den Nichterwerbstätigen zeigt das BSW IX sehr deutliche Beteiligungsunterschiede nach Geschlecht, während hier in Tabelle 5.41 keine nennenswerten Unterschiede sowohl bundesweit als auch im Ost-West-Vergleich ersichtlich sind.

Tabelle 5.41: Teilnahme an Weiterbildung nach Geschlecht und Erwerbstätigkeit 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich

	Teilnahmequoten in %					
	Bund		West		Ost	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Basis: alle						
Weiterbildung insgesamt	9	10	9	10	11	10
Berufliche Weiterbildung	7	9	7	9	9	9
Allgemeine Weiterbildung	1	1	2	1	1	1
Basis: Erwerbstätige						
Weiterbildung insgesamt	16	15	15	15	19	14
Berufliche Weiterbildung	15	14	14	14	18	14
Allgemeine Weiterbildung	1	1	2	1	1	1
Basis: Nichterwerbstätige						
Weiterbildung insgesamt	3	4	3	3	4	5
Berufliche Weiterbildung	2	3	2	2	3	4
Allgemeine Weiterbildung	1	1	2	1	1	1

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, 2003; *ies*-Berechnungen

Laut **Volkshochschulstatistik** liegt der Anteilswert der Frauen an den Teilnahmefällen kontinuierlich auf sehr hohem Niveau. Schon im Jahr 1979 lag er bei 69%, inzwischen beträgt er drei Viertel aller Veranstaltungen der Volkshochschulen. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der Teilnehmerinnen vor allem in den Programmbereichen „Gesundheit“ (85%) und „Kultur, Gestalten“ (81%). Aber auch in den Veranstaltungen der anderen Programmbereiche sind Frauen deutlich überrepräsentiert. Der einzige Programmbereich, der von Frauen und Männern nahezu gleich häufig besucht wird (51% bzw. 49%), ist der Bereich „Grundbildung – Schulabschlüsse“.



Der *Ost-West-Vergleich* zeigt im Wesentlichen ähnliche Ergebnisse (vgl. Abbildung 5.10). In den neuen Bundesländern zeigt sich ein etwas höherer Anteilswert der Frauen in den Programmbereichen „Gesundheit“, „Kultur – Gestalten“ und „Arbeit – Beruf“ als in den alten Bundesländern.

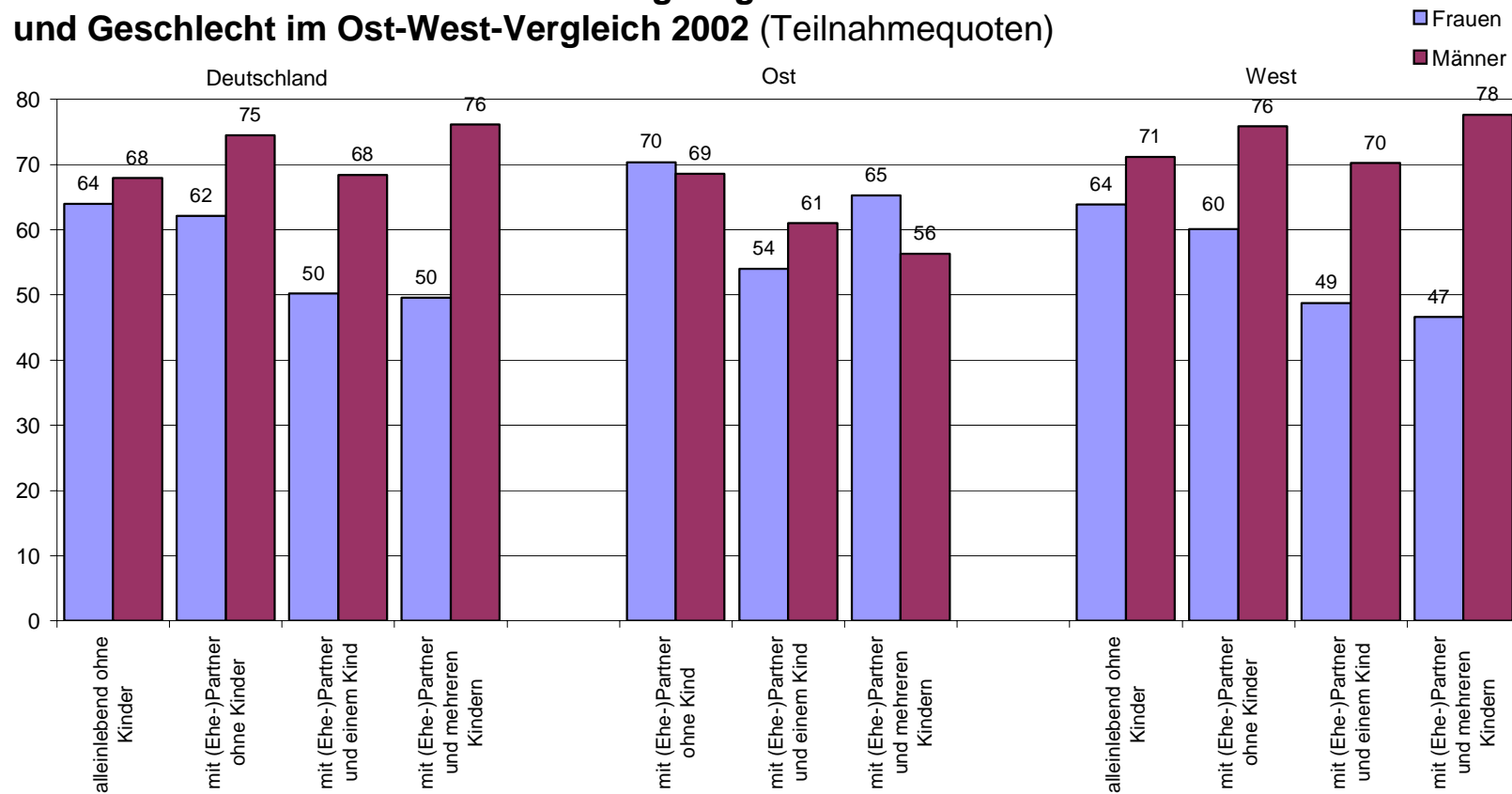
Bei der Interpretation der Ergebnisse der BiBB-Erhebung zu **Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung** und dem Vergleich mit anderen empirischen Erhebungen sind besonders die Grundgesamtheit und der weit gefasste Weiterbildungsbegriff der Studie, der sowohl non-formale als auch informelle und selbst organisierte Lernformen umfasst, zu berücksichtigen. Bundesweit beteiligen sich erwerbsnahe Frauen seltener an beruflicher Weiterbildung als erwerbsnahe Männer (62% bzw. 73%). Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung gelten jedoch nicht für *Ost- und Westdeutschland* gleichermaßen. Während im Osten keine Abweichung zwischen Frauen und Männern festzustellen ist, lässt sich im Westen eine geringere Beteiligung von Frauen beobachten. Frauen im Osten sind deutlich weiterbildungsaktiver als Frauen im Westen. Bei den Männern ist es umgekehrt, sie bilden sich im Westen öfter weiter als im Osten. In der Tendenz stimmen diese Ergebnisse mit denen des Berichtssystems überein.

Wie in Kapitel 5.1 erläutert, korreliert der Erwerbsstatus mit der Weiterbildungsbeteiligung: Erwerbstätige bilden sich häufiger weiter als Erwerbslose, Vollzeitbeschäftigte mehr als Teilzeitbeschäftigte. Dies gilt bundesweit für Männer und für Frauen, allerdings auf unterschiedlichem Niveau: Die Weiterbildungsquote der Frauen liegt durchweg niedriger als die der Männer, besonders arbeitslose Frauen bilden sich sehr viel seltener weiter als arbeitslose Männer. Das gleiche Bild zeigt sich auch in Westdeutschland. Im Osten hingegen sind in Vollzeit erwerbstätige Frauen weiterbildungsaktiver als ihre männlichen Kollegen. Insofern korrespondieren die Ergebnisse von Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung mit den differenzierten Darstellungen des BSW.

- Einen weiteren Einflussfaktor auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung stellen Familienstand und Zahl der Kinder dar (vgl. Abbildung 5.11): Allein lebende Frauen ohne Kinder bilden sich annähernd so häufig weiter wie allein lebende Männer.
- Mit einem Partner lebende Frauen ohne Kinder bilden sich deutlich seltener weiter als Männer in einer vergleichbaren Lebenssituation.
- Wohnen Frauen mit einem Kind und Partner zusammen, beteiligen sie sich erheblich seltener als Männer in der gleichen Haushaltskonstellation.
- Gibt es zwei oder mehr Kinder im Haushalt, steigt die Differenz zwischen den Teilnahmequoten von Frauen und Männern deutlich.

Abbildung 5.11

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung insgesamt nach Haushaltskonstellation und Geschlecht im Ost-West-Vergleich 2002 (Teilnahmequoten)



Quelle: Beicht, Ursula: Berufliche Weiterbildung von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland, hrsg. vom BiBB, Forschung Spezial (10), Bonn 2005

Ein erheblicher Einfluss der Haushaltskonstellation auf die Weiterbildungsbeteiligung zeigt sich damit vor allem für Frauen. Auffällig ist allerdings, dass die Teilnahmequote von Männern, die mit mehreren Kindern zusammenleben, besonders hoch ist und die anderer Lebenskonstellationen bundesweit und in Westdeutschland übersteigt. Ein anderes Bild zeigt sich in Ostdeutschland. Hier nehmen Frauen, die ohne Kind mit einem Partner zusammenleben, sowie Frauen, die mit mehreren Kindern und Partner zusammenleben, häufiger an Weiterbildung teil als Männer in entsprechenden Lebenssituationen.

Zwischen Frauen und Männern gibt es bei der durchschnittlich für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Stundenzahl innerhalb des Bezugsjahres keine signifikanten Unterschiede, weder bundesweit noch in West- oder Ostdeutschland (vgl. Tabelle 5.42). Die Differenzierung zwischen betrieblicher und nicht-betrieblicher Weiterbildung allerdings zeigt bemerkenswerte Unterschiede. Während bei Frauen auf die betriebliche Weiterbildung nur 44% der gesamten Maßnahmestunden entfallen, sind es bei den Männern 62%. Damit partizipieren Männer auch beim zeitlichen Umfang mehr an betrieblicher Weiterbildung als Frauen.

Tabelle 5.42: Durchschnittliche jährliche Maßnahmestunden bei betrieblicher und nichtbetrieblicher Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2002

	Deutschland		West		Ost	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Maßnahmestunden insgesamt	130	143	124	144	154	141
<i>davon</i>						
Nichtbetriebliche Weiterbildung	73	54	70	49	84	82
Betriebliche Weiterbildung	57	89	54	95	70	59

Quelle: Beicht 2005, S. 26

Die Auswertungen des **SOEP** 2000 von Wilkens und Leber (2003) weisen bundesweit keine Unterschiede bei der Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern aus. Die Teilnahmequote für die zurückliegenden drei Jahre (1998-2000) lag für Frauen und Männer im Alter von 19 bis 64 Jahren bei 32%.

Unter den Erwerbstätigen stellen Büchel und Pannenberg (2004) anhand der SOEP-Daten eine unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern im Alter von 20 bis 64 Jahren im Ost-West-Vergleich fest (vgl. Tabelle 5.43). Erwerbstätige Frauen in den neuen Bundesländern beteiligen sich demnach „in den letzten drei Jahren“ (1998-2000) unter allen Gruppen am häufigsten an beruflicher Weiterbildung.

Tabelle 5.43: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht im Ost-West-Vergleich in den letzten drei Jahren (1998-2000)

Geschlecht	Teilnahmequoten in %	
	Westdeutschland	Ostdeutschland
Männer	30,1	30,1
Frauen	28,4	35,7

Quelle: Büchel/Pannenberg 2004, S. 90

Die Studie zum **Weiterbildungsbewusstsein** weist die Weiterbildungsbeteiligung Erwerbstätiger aus und kommt wie das Berichtssystem zu dem Ergebnis, dass sich erwerbstätige Frauen kaum seltener an beruflicher Weiterbildung beteiligen als ihre männlichen Kollegen (38% bzw. 40%).

Dass die Befunde verschiedener Untersuchungen zur geschlechtsspezifischen Weiterbildung nicht ganz eindeutig sind, wird anhand der Ergebnisse des **IAB-Betriebspanels** ersichtlich. Bei der Interpretation der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels ist zu berücksichtigen, dass nicht die Mitarbeiter eines Betriebs Auskunft über ihre jeweiligen Weiterbildungsaktivitäten gaben, sondern dass pro Betrieb eine personalverantwortliche Person Auskunft über den gesamten Betrieb – also auch das Weiterbildungsverhalten der Mitarbeiter – gab.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels nehmen Frauen häufiger an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teil als Männer. Dies zeigt sich nicht nur in den neuen Bundesländern, in denen auch bei anderen Erhebungen eine höhere Beteiligung von Frauen festgestellt wurde, sondern auch in den alten Bundesländern. Tabelle 5.44 verdeutlicht einerseits den erheblichen Anstieg der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung bei den Männern im Osten und bei den Frauen in Ost und West und andererseits die bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede. Die im Jahr 2001 zu beobachtende Annäherung der beiden Regionen ist im Jahr 2003 nicht mehr feststellbar.

Tabelle 5.44: Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Geschlecht im Ost-West-Vergleich 1997-2003

	Teilnahmequoten in %							
	West				Ost			
	1997	1999	2001	2003	1997	1999	2001	2003
Frauen	17	20	18	23	25	27	22	29
Männer	18	17	17	19	21	20	16	24

Quelle: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Da die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen höher als die der Männer ist, kann zumindest auf der Basis der Ergebnisse des IAB-Betriebspanels „von einer Benachteiligung von Frauen am betrieblichen Weiterbildungsmarkt heute keine Rede mehr sein“ (Leber 2002). In multivariaten Analysen konnten keine nennenswerten Unterschiede hinsichtlich der Einflussfaktoren festgestellt werden. Lediglich in Westdeutschland scheinen sich Innovationen im Bereich von Produktionsanlagen selektiv auf die Weiterbildungsintensität der Männer auszuwirken. In Bezug auf andere Faktoren wurden kaum Differenzen zwischen Männern und Frauen ausgemacht.

An den von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Maßnahmen nahmen bundesweit mehr Männer als Frauen teil, wie die **SGB III-Statistik** ausweist. Mit 46% entspricht der Anteil der Frauen dem Anteil weiblicher erwerbsnahe Personen in der Bevölkerung. Demzufolge werden erwerbsnahe Männer und Frauen zu jeweils gleichen Anteilen gefördert.

Nach der **Zeitbudgeterhebung** ist der durchschnittliche Zeitaufwand von Frauen und Männern unter den Teilzeit- und den Vollzeitbeschäftigten ähnlich hoch (vgl. Wilhelm/Wingerter 2004). Bei den geringfügig Beschäftigten zeigen sich dagegen deutliche Unterschiede. Unter den geringfügig Beschäftigten bringen Männer mit gut 8 ½ Stunden pro

Woche mehr als das Zweieinhalbfache an Zeit für Bildung und Lernen auf als geringfügig beschäftigte Frauen.

Zusammenfassung

- ✎ Männer beteiligen sich zwar auch im Jahr 2003 etwas häufiger an Weiterbildung, allerdings ist der Unterschied gegenüber dem Jahr 2000 geringer geworden. Dies ist vor allem auf den seit 2000 deutlichen Beteiligungsrückgang von erwerbstätigen Männern an beruflicher Weiterbildung zurückzuführen.
- ✎ Männer beteiligen sich 2003 häufiger als Frauen an beruflicher Weiterbildung. Dabei sind vor allem bei den Frauen Lebens- und Berufssituation mit in den Blick zu nehmen, die im Vorfeld von Weiterbildung liegen: Erwerbsquote, Erwerbsstatus, Stellung im Beruf, beruflicher Bildungsabschluss und familiärer Kontext. Frauen beteiligen sich häufig innerhalb vergleichbarer Gruppen etwas häufiger an beruflicher Weiterbildung als die Männer.
- ✎ Alles in allem zeigt sich unter den erwerbstätigen und nichterwerbstätigen Männern und Frauen im Ost-West-Vergleich eine Annäherung im beruflichen Weiterbildungsverhalten. Dagegen liegen 2003 im Bereich der allgemeinen Weiterbildung deutlichere Unterschiede im Ost-West-Vergleich vor als noch im Jahr 2000.
- ✎ Die Befunde zur geschlechtsspezifischen Weiterbildungsbeteiligung der anderen Erhebungen sind zwar nicht eindeutig und kommen teilweise zu widersprüchlichen Ergebnissen, bestätigen aber in der Tendenz überwiegend die Ergebnisse des BSW.

5.5 Nationalität, Migrationshintergrund und Weiterbildung

5.5.1 Nationalität und Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Im Berichtssystem Weiterbildung waren zwischen 1979 und 1994 ausschließlich Deutsche im Alter von 19 bis 64 Jahren Zielgruppe der Befragung. 1997 wurden zum ersten Mal auch die in Deutschland lebenden Ausländer dieser Altersgruppe in die Erhebung einbezogen. Allerdings können seither ohne aufwendige Zusatzmaßnahmen nur diejenigen Ausländer befragt werden, deren Deutschkenntnisse für ein mündliches Interview ausreichen. Es ist anzunehmen, dass dies vor allem besser integrierte Ausländer sind.³⁸ Allerdings lassen die Fallzahlen der Stichprobe keine differenzierenden Analysen nach Nationalitäten zu. Ein globaler Vergleich der Weiterbildungsbeteiligung von Deutschen und Ausländern kann jedoch vorgenommen werden. Dabei ist zu beachten, dass der Sicherheitsgrad der Aussagen vor allem für die relativ kleine Gruppe der Ausländer aufgrund der gegebenen Fallzahl nicht sehr hoch liegt.³⁹ Die ausgewiesenen Ergebnisse sind daher nicht als prozentgenaue Zahlen, sondern vielmehr als Größenordnungen zu interpretieren.

Ausländer nehmen auch 2003 wesentlich seltener an Weiterbildung teil als Deutsche (29% vs. 42%). Im Jahr 2000 hatte sich ein ähnliches Bild gezeigt.⁴⁰ Nach Weiterbildungssektoren differenziert liegt der Schwerpunkt in der Weiterbildungsbeteiligung von Ausländern nach wie vor eindeutig im Bereich der allgemeinen Weiterbildung (21%). Ihre Beteiligung an beruflicher Weiterbildung liegt deutlich niedriger (13%; vgl. Tabelle 5.45).

Tabelle 5.45: Teilnahme an Weiterbildung von Deutschen und Ausländern 1997 – 2003 im Bundesgebiet

<i>Nationalität</i>	Teilnahmequoten in %		
	1997	2000	2003
<i>Weiterbildung insgesamt</i>			
Deutsche	49	44	42
Ausländer	28	27	29
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>			
Deutsche	32	27	26
Ausländer	20	18	21
<i>Berufliche Weiterbildung</i>			
Deutsche	31	30	27
Ausländer	15	12	13

TNS Infratest Sozialforschung 2005

³⁸ Aus diesem Grund war von vornherein für die Stichprobe ein niedrigerer Ausländeranteil als in der Gesamtbevölkerung erwartet worden. Der Ausländeranteil im BSW liegt bei 7%.

³⁹ Die Gesamtzahl der befragten Ausländer in der ungewichteten Stichprobe liegt bei 393 Personen.

⁴⁰ Die in der Tendenz zunehmenden Beteiligungsquoten der Ausländer an Weiterbildung insgesamt und an allgemeiner Weiterbildung seit 2000 sind nicht signifikant.

Andere Studien bestätigen, dass sich Ausländer mit sehr guten bzw. guten deutschen Sprachkenntnissen häufiger an Weiterbildung beteiligen als diejenigen mit schlechten oder gar keinen deutschen Sprachkenntnissen (vgl. Behringer/Jeschek 1993, S. 113). Wie bereits im BSW VIII erläutert, erscheint es deshalb plausibel, dass die aufgezeigten Abweichungen der Teilnahmequoten zwischen den Deutschen und allen in Deutschland lebenden Ausländern höher liegen würden. Ein Ost-West-Vergleich ist wegen der geringen Zahl der in den neuen Bundesländern lebenden Ausländer bei der gegebenen Stichprobengröße nicht sinnvoll.

In den folgenden Tabellen werden differenzierende Vergleiche der Weiterbildungsbeteiligung von Deutschen und Ausländern für die berufliche und die allgemeine Weiterbildung vorgenommen. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung unterscheidet sich die Beteiligung von Deutschen und Ausländern im Jahr 2003, ähnlich wie zuvor, besonders stark bei den Anpassungskursen. Ein deutlicher, wenn auch nicht ganz so starker Unterschied in der Beteiligung zwischen Deutschen und Ausländern zeigt sich auch bei den sonstigen Lehrgängen bzw. Kursen im Beruf und den Einarbeitungskursen (vgl. Tabelle 5.46). Bei den gegebenen Fallzahlen sind die für die Ausländer ausgewiesenen Teilnahmequoten nur als Größenordnungen zu verstehen. Die Tendenz ist jedoch eindeutig.

Tabelle 5.46: Teilnahme an Maßnahmentearten der beruflichen Weiterbildung von Deutschen und Ausländern 1997 – 2003 im Bundesgebiet

Maßnahmenteart	Teilnahmequoten in %					
	Deutsche			Ausländer		
	1997	2000	2003	1997	2000	2003
Umschulung	2	2	1	1	2	2
Kurse für den beruflichen Aufstieg	3	3	3	3	2	1
Einarbeitungskurse	6	7	6	4	3	2
Anpassungskurse	13	12	11	5	6	4
Sonstige Lehrgänge/Kurse im Beruf	9	10	10	3	2	6
<u>Teilnahme an mindestens einer der genannten Maßnahmen = Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung im letzten Jahr</u>	31	30	27	15	12	13

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung beteiligen sich Ausländer nach wie vor besonders häufig an Maßnahmen im Themengebiet „Sprachen“. Dabei dürfte es sich in den meisten Fällen um Deutschkurse gehandelt haben. Den zweiten Rangplatz nimmt in der allgemeinen Weiterbildung bei Ausländern das Themengebiet „Computer, EDV, Internet“ ein. Dieser Themenbereich ist bei Deutschen ebenso häufig nachgefragt wie der Themenbereich „Sprachen“. An anderen Themengebieten der allgemeinen Weiterbildung beteiligen sich Ausländer 2003 nur zu jeweils 2% oder seltener (vgl. Tabelle 5.47).

Tabelle 5.47: Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung bei Deutschen und Ausländern
1997 – 2003 im Bundesgebiet

Themengebiet	Teilnahmequote in %					
	Deutsche			Ausländer		
	1997	2000	2003	1997	2000	2003
Fragen der Gesundheit und der gesundheitsgerechten Lebensführung	5	4	4	1	1	1
Versicherungs-, Renten-, Steuer- und andere Rechtsfragen	3	3	2	0	0	1
Haushaltsführung	0	0	0	–	–	0
Kindererziehung / Hilfe für die Schule	2	1	2	1	1	2
Persönliche / familiäre Probleme	1	1	1	–	–	1
Sprachkenntnisse	8	4	5	7	10	9
Praktische Kenntnisse	3	2	2	4	0	–
Wissen über Naturwissenschaften und Technik	2	1	1	–	0	1
Kenntnisse und Anregungen für aktive Freizeitgestaltung	3	2	2	1	1	0
Wissen auf Gebieten wie Kunst, Literatur, Religion, Geschichte oder Länderkunde	3	1	2	1	0	1
Umweltschutz / Ökologie	2	1	1	0	1	–
Kenntnisse für die Ausübung von Sportarten	3	1	2	2	1	1
Rechte und Pflichten des Staatsbürgers, Wissen über Politik, auch europabezogen	1	1	2	0	1	1
Multikulturelle Fragen, toleranter Umgang mit Ausländern	0	0	0	–	0	1
Astrologie / Esoterische Fragen	0	0	1	1	–	–
Computer, EDV, Internet ¹⁾	–	7	5	–	3	5
Sonstige Themenbereiche, die bisher noch nicht genannt wurden	43	2	1	1	1	0
Teilnahme an mindestens einem der genannten Gebiete = <u>Teilnahmequote an allgemeiner Weiterbildung</u>	32	27	26	20	18	21

¹⁾ Diese Kategorie wurde 2000 erstmals gesondert erhoben. Zuvor waren die dort genannten Weiterbildungsveranstaltungen der Kategorie „Sonstige Themenbereiche“ zugeordnet worden.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Wie bereits im BSW VII dargestellt, bestehen zwischen der deutschen und der ausländischen Bevölkerung eine Reihe von Strukturunterschieden. Von daher wären weiterführende Analysen der Weiterbildungsbeteiligung von Ausländern und Deutschen sinnvoll, wie sie z.B. für Männer und Frauen vorgestellt wurden. Da die geringen Fallzahlen der Ausländer in der Stichprobe bei weiter differenzierenden Analysen keine gesicherten Aussagen mehr zulassen, wird auf zusätzliche Differenzierungen innerhalb dieser Teilgruppe verzichtet. Eine Analyse der Teilnahmefälle und des Weiterbildungsvolumens wird aufgrund des geringen Ausländeranteils, der sich an Weiterbildung beteiligt hat, ebenfalls nicht vorgenommen.

Das BSW kann spezielle Studien zur Weiterbildungsbeteiligung von Ausländern nicht ersetzen. Gleichwohl liefert es einige Informationen zu diesem wichtigen Thema.

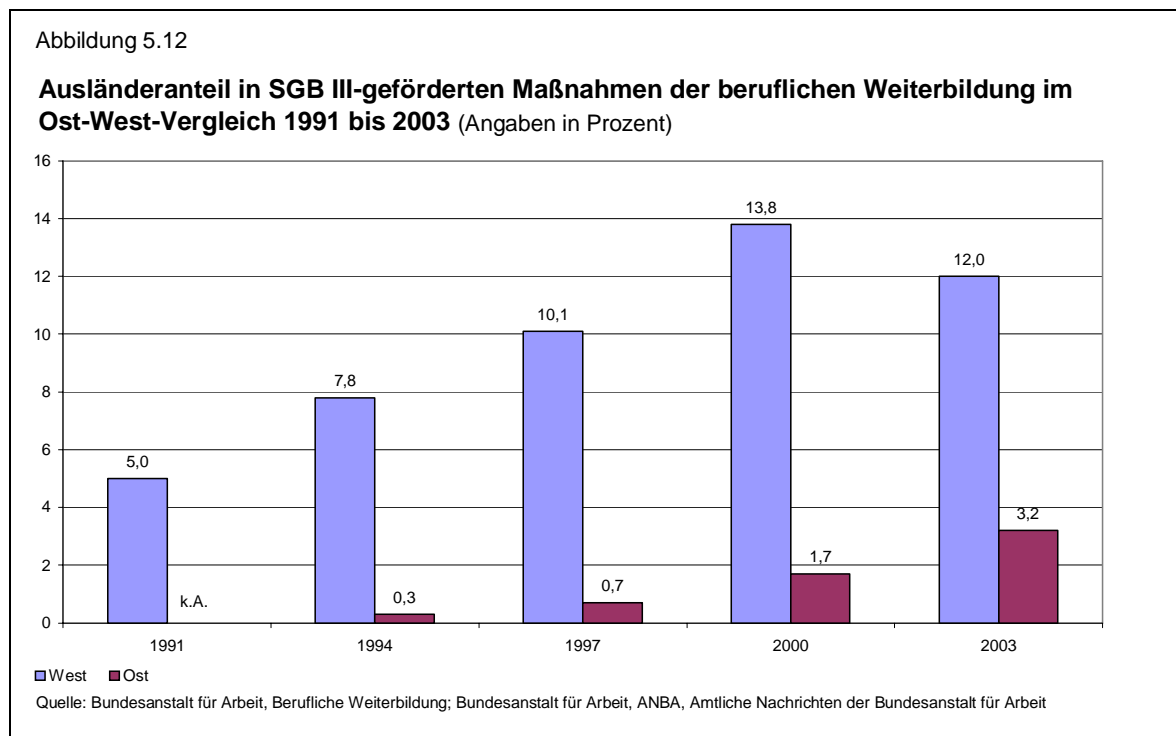
Andere Datenquellen

Die anderen Datenquellen geben nur wenig Auskunft zu Nationalität und Weiterbildungsverhalten. Dargestellt werden lediglich einzelne Angaben zum Kursangebot in der Volkshochschulstatistik, zur beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von Deutschen und Nicht-Deutschen in der BiBB-Erhebung „Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung“ und zum Ausländeranteil in der SGB III-Statistik.

Die **Volkshochschulstatistik** weist Kurse aus, die explizit für einzelne Adressatengruppen angeboten und durchgeführt werden. Im Jahr 2003 richteten sich bundesweit knapp 16.000 Veranstaltungen an Ausländer, rund 28% mehr als im Jahr 2000. In der überwiegenden Mehrheit handelte es sich dabei um Kurse im Programmbereich „Sprachen“ (96%). Es liegt nahe, dass es sich bei diesen Kursen häufig um „Deutsch für Ausländer“ handelt.

Die Erhebung zu **Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung** weist für Personen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit haben, eine niedrigere Teilnahmequote an beruflicher (non-formaler und informeller) Weiterbildung aus als für Deutsche (59% bzw. 68%). Auch unter den Ausländern sind es deutlich mehr Männer als Frauen, die sich beruflich weiterbilden. Da in die Befragung, wie im BSW, nur ausländische Staatsangehörige mit relativ guten Deutschkenntnissen einbezogen werden konnten, wurden vor allem recht gut integrierte Personen mit anderer Staatsangehörigkeit erfasst.

Nach der **SGB III-Statistik** lag der Ausländeranteil im Jahr 2003 in von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Maßnahmen bei knapp 9%. Damit setzt sich die seit Jahren zu beobachtende, anteilig zunehmende Entwicklung des Ausländeranteils nicht fort. Abbildung 5.12 veranschaulicht die gegenläufige Entwicklung für die *neuen und die alten Bundesländer*. Während der Anteil von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit seit 2000 im Westen um knapp zwei Prozentpunkte zurückgegangen ist, hat er sich im Osten nahezu verdoppelt.



5.5.2 Migrationshintergrund und Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Der Migrationshintergrund wird in der Beschreibung von Bildung nicht zuletzt durch die PISA-Ergebnisse bedeutsamer. Aus diesem Grund wird der nationale Bildungsbericht einen Schwerpunkt bei diesem Thema setzen. Nach Aussage des Sachverständigenrates für Zuwanderung kommt Weiterbildung im Hinblick auf die nachhaltige Sicherung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund eine bedeutende Rolle zu (vgl. Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration 2004, S. 294). Um sich auch mit Hilfe der BSW-Daten diesem Themenbereich etwas annähern zu können, wurden im BSW IX einige Fragen zur Erfassung des Migrationshintergrundes eingesetzt.⁴¹ Hierbei handelt es sich um die drei Fragen:

- ob die Befragungsperson schon immer in Deutschland lebte;
- wenn nicht, wie lange sie schon in Deutschland lebt;
- und in welchem Land die Befragungsperson überwiegend lebte.

Ethnische Unterschiede können hierdurch nicht herausgestellt werden. Allerdings können erste Hinweise im Hinblick auf das Weiterbildungsverhalten von verschiedenen „Migrationsgruppen“ herausgestellt werden.

Auf die Frage „Leben Sie schon immer in Deutschland?“ haben 2003 14% der 19-64Jährigen mit „nein“ geantwortet. Hierunter haben 45% der Personen keine deutsche Staatsangehörigkeit.

Zur Betrachtung des Weiterbildungsverhaltens werden demnach die folgenden Gruppen miteinander verglichen:

- Deutsche mit deutschem Lebenshintergrund,
- Deutsche mit ausländischem Lebenshintergrund und
- Ausländer.

Ähnlich wie die Ausländer (vgl. Kapitel 5.5.1) stellen auch die Deutschen mit ausländischem Lebenshintergrund an allen 19-64Jährigen einen kleinen Anteil der BSW-Stichprobe.⁴² Daher sind die folgenden Ergebnisse in den beiden kleinen Gruppen nicht als prozentgenaue Zahlen zu betrachten, sondern als Größenordnungen zu interpretieren.

Wie stellt sich das Weiterbildungsverhalten zwischen den drei Betrachtungsgruppen dar? Ausländer und Deutsche mit ausländischem Hintergrund beteiligen sich 2003 zu jeweils 29% an Weiterbildung insgesamt. Die Beteiligungsquote der Deutschen mit deutschem Lebenshintergrund liegt deutlich darüber (43%; vgl. Tabelle 5.48).

Nach Weiterbildungsbereichen getrennt, zeigt sich die mit Abstand höchste Beteiligung sowohl an allgemeiner als auch beruflicher Weiterbildung bei den Deutschen mit deutschem Lebenshintergrund. Deutliche Unterschiede gibt es aber auch zwischen den beiden anderen Gruppen. Während sich Ausländer an allgemeiner Weiterbildung tendenziell etwas mehr beteiligen als Deutsche mit ausländischem Lebenshintergrund (21% vs. 18%), zeigt sich bei der beruflichen Weiterbildung das entgegengesetzte Bild: (13% vs. 19%).

⁴¹ Wir danken Frau Dr. Friedericke Behringer aus dem BSW-Beirat für diese Anregungen.

⁴² Die Fallzahl der Deutschen mit ausländischem Hintergrund liegt in der ungewichteten BSW-Stichprobe bei 433 Fällen.

Tabelle 5.48: Teilnahme an Weiterbildung von Deutschen und Ausländern mit deutschem und ausländischem Lebenshintergrund 2003 im Bundesgebiet

<i>Migrationshintergrund und Nationalität</i>	Teilnahmequoten in %		
	Weiterbildung insgesamt	Allgemeine Weiterbildung	Berufliche Weiterbildung
Ausländer	29	21	13
Deutsche mit ausländischem Lebenshintergrund	29	18	19
Deutsche mit deutschem Lebenshintergrund	43	27	28

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Auch nach den Maßnahmearten von beruflicher Weiterbildung differenziert zeigen sich einige Unterschiede. Die meisten hiervon hatten sich bereits bei der Betrachtung von Deutschen und Ausländern gezeigt (vgl. Kapitel 5.5.1). Ausländer beteiligen sich weniger als Deutsche mit ausländischem oder mit deutschem Lebenshintergrund an Einarbeitungskursen und an Anpassungskursen. Sonstige Lehrgänge und Kurse hingegen werden 2003 am seltensten von den Deutschen mit ausländischem Hintergrund nachgefragt (nicht tabelliert). Die dargestellten Ergebnisse korrespondieren insofern mit den PISA-Ergebnissen, als hier nun die Vermutung eines schwereren Zugangs zu Weiterbildung bei Gruppen mit Migrationshintergrund mit Daten unterlegt wird (vgl. Klemm 2004, S. 23).

Differenziert nach den Themen der allgemeinen Weiterbildung ist die Nachfrage nach Veranstaltungen zur Vermittlung von Sprachkenntnissen sowohl unter den Ausländern als auch unter den Deutschen mit ausländischem Lebenshintergrund von allen 17 Themengebieten jeweils am höchsten. Bei den Ausländern liegt der Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ auf dem zweiten Rangplatz und bei den deutschen mit ausländischem Lebenshintergrund der Themenbereich „Rechte und Pflichten des Staatsbürgers, Wissen über Politik, auch europabezogen“. Die verbleibenden Themenbereiche werden anteilig von sowohl Ausländern als auch Deutschen mit ausländischem Hintergrund von jeweils 2% oder weniger Personen nachgefragt (nicht tabelliert).

Bei der Frage, wie lange die Personen, die einen Teil Ihres Lebens im Ausland verbrachten, bereits in Deutschland leben, zeigt sich, dass die Deutschen mit ausländischem Hintergrund durchschnittlich seit 14 Jahren (bei einem durchschnittlichen Alter von 40 Jahren) und die Ausländer seit durchschnittlich 16 Jahren in Deutschland leben (durchschnittliches Alter 37 Jahre). Ausländer haben bemerkenswerter Weise im Durchschnitt also mehr Zeit in Deutschland verbracht als die Deutschen mit ausländischem Lebenshintergrund. Eine getrennte Betrachtung der Migrationsgruppen nach der in Deutschland verbrachten Zeit ist aufgrund der zu kleinen Fallzahlen nicht sinnvoll. Aus diesem Grund muss auch auf einen Vergleich der Personen mit Auslandserfahrung nach den Ländern, in denen sie überwiegend gelebt haben, wie auch auf andere Binnendifferenzierungen verzichtet werden. Eine Analyse der Teilnahmefälle und des Weiterbildungsvolumens wird aufgrund des geringen Anteils von Ausländern und Personen mit Migrationshintergrund, der sich an Weiterbildung beteiligt hat, nicht vorgenommen.

Wenngleich die gegebenen Fallzahlen keine weitergehenden Analysen zulassen, geben sie erste Hinweise zum Thema „Weiterbildungsbeteiligung und Migrationshintergrund“.

Andere Datenquellen

Informationen zur Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund liegen aus den anderen Datenquellen nicht vor.

Zusammenfassung

- ✎ Getrennt nach Staatsangehörigkeit nehmen Ausländer auch 2003 wesentlich seltener an Weiterbildung teil als Deutsche. Nach Weiterbildungssektoren differenziert liegt der Schwerpunkt in der Weiterbildungsbeteiligung von Ausländern nach wie vor eindeutig im Bereich der allgemeinen Weiterbildung.
- ✎ Getrennt nach Migrationshintergrund liegt die mit Abstand höchste Beteiligungsquote sowohl an allgemeiner als auch beruflicher Weiterbildung bei den deutschen mit deutschem Lebenshintergrund. Deutliche Unterschiede gibt es zwischen den beiden anderen Gruppen der Ausländer und der Deutschen mit ausländischem Hintergrund: Während sich Ausländer an allgemeiner Weiterbildung tendenziell etwas mehr beteiligen als Deutsche mit ausländischem Lebenshintergrund, zeigt sich bei der beruflichen Weiterbildung das entgegengesetzte Bild.
- ✎ Während die Volkshochschulen einen Zuwachs von ausländischen Teilnehmenden verzeichnen, ist der Anteil der Ausländer an allen Einritten in durch die Arbeitsverwaltung geförderte Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung bundesweit leicht zurückgegangen. Die BiBB-Erhebung bestätigt die niedrigere Weiterbildungsbeteiligung von Ausländern.

5.6 Exkurs: Soziale Milieus und Weiterbildung

Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte bundesweite Untersuchung „Soziale und regionale Differenzierung von Weiterbildungsverhalten und -interessen“ untersucht erstmals die Wirkungen sozialer Milieus („Sinus-Milieus“) auf das Weiterbildungsverhalten. „Ziel war es, eine umfassende Topografie der Weiterbildungslandschaft Deutschlands aus der Sicht der Adressaten und Teilnehmenden zu erstellen.“ (Tippelt/Barz 2004, S. 6). Entsprechend wurden Weiterbildungseinstellungen, -motive und -Barrieren sowie das konkrete Weiterbildungsverhalten untersucht (im Folgenden wird diese Studie kurz „Milieustudie“ genannt). Die Federführung für dieses Forschungsprojekt lag beim Lehrstuhl Allgemeine Pädagogik und Bildungsforschung der Ludwig-Maximilians-Universität München (Leitung: Prof. Dr. Rudolf Tippelt) und bei Prof. Dr. Heiner Barz (Universität Düsseldorf).

Die Studie basiert zum einen auf einer repräsentativen Telefonbefragung von rd. 3.000 19-75-Jährigen, zum anderen auf qualitativen Interviews und Gruppendiskussionen (vgl. näher Tippelt/Reich 2004). Die folgenden Ergebnisse beziehen sich ausschließlich auf die telefonische Repräsentativbefragung von 3.000 Personen im Rahmen dieser Studie, mit der die LMU TNS Infratest Sozialforschung (Durchführung) und Helmut Kuwan - Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München (Auswertung und inhaltliche Analyse) beauftragt hatte.

In diesem Exkurs geht es vor allem um die Ergebnisse der Milieustudie zu den Einflussfaktoren auf die Beteiligung an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung. Ein inhaltlicher Schwerpunkt liegt dabei auf der Frage nach dem Einfluss sozialer Milieus auf die Weiterbildungsbeteiligung. Bei der Interpretation der Ergebnisse sind auch die qualitativen Befunde der Studie zu berücksichtigen, die an anderer Stelle beschrieben sind (vgl. Tippelt u.a. 2004, S. 87ff.).

Einflussfaktoren auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung

Als Teilnehmer/in an beruflicher Weiterbildung gilt in der Milieustudie, wer an einem oder mehreren der folgenden Kurse oder Lehrgänge teilgenommen hat: Umschulung, Aufstiegsfortbildung, Einarbeitung, Anpassungsweiterbildung sowie sonstige Lehrgänge/Kurse im Beruf. Die Antwortvorgaben entsprechen weitgehend den Formulierungen des Berichtssystems Weiterbildung. Allerdings wurde die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung nur für die derzeit oder früher Erwerbstätigen ohne Rentner erhoben und bezieht sich deshalb immer auf diese Teilgruppe, auch wenn dies zur sprachlichen Vereinfachung nicht immer gesondert erwähnt wird. Da die Anwendung des Milieu-Indikators für die Gruppe der Ausländer nicht empfohlen wird, beziehen sich die Ausführungen außerdem ausschließlich auf Deutsche.

Für die o.g. Teilgruppe liegt die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung in den letzten 12 Monaten bei 54% und damit höher als im BSW. In der gruppenspezifischen Differenzierung bilden sich mit Blick auf sozio-demografische und beschäftigungsbezogene Merkmale im Wesentlichen die aus dem BSW und anderen Untersuchungen bekannten Unterschiede ab. Unterrepräsentiert sind in der beruflichen Weiterbildung demnach vor allem über 55-jährige; Personen mit niedriger schulischer bzw. beruflicher Vorbildung; Befragte mit niedrigem Haushaltseinkommen; nicht erwerbstätige Personen; Arbeiter; Beschäftigte im Handwerk; Frauen und Ausländer.

Im Rahmen dieser Studie wurden erstmals Informationen über die Beteiligung von Milieugruppen an beruflicher Weiterbildung erhoben. Von den insgesamt zehn Milieugruppen weisen in den tabellarischen Analysen „Moderne Performer“ mit 67% mit Abstand die höchste Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung auf. Die Rangplätze zwei und drei nehmen die „Experimentalisten“ (65%) und die „Konsum-Materialisten“ (61%) ein. Eine unterdurchschnittliche Beteiligung an beruflicher Weiterbildung findet sich vor allem bei den „DDR-Nostalgischen“ (46%), den „Konservativen“ und den „Traditionsverwurzelten“ (jeweils 45%); diese drei Gruppen haben sich an fast allen Arten der beruflichen Weiterbildung unterdurchschnittlich beteiligt.

Aus den bisherigen Ausführungen wird die Heterogenität der Einflüsse erkennbar. Die Stärke der einzelnen Einflussfaktoren kann daraus allerdings noch nicht unmittelbar ersehen werden, da einige Faktoren miteinander korrelieren. Dies gilt insbesondere auch für den Milieu-Indikator, der teilweise sehr stark mit sozio-demografischen sowie bildungs- und beschäftigungsbezogenen Merkmalen wie z.B. Schulbildung, Berufsbildung, berufliche Stellung usw. korreliert. Zur Priorisierung von Einflussfaktoren sind deshalb multivariate Analysen erforderlich, die im Folgenden im Rahmen von Kontrastgruppenanalysen vorgenommen werden.⁴³

Die Ergebnisse der Kontrastgruppenanalyse zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung sind in Abbildung 5.13 grafisch dargestellt. Von allen in die Analyse einbezogenen Faktoren hat die *Erwerbsbeteiligung* den stärksten Einfluss auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Die Teilnahmequote der Vollzeitbeschäftigten liegt mehr als doppelt so hoch wie die der derzeit nicht Erwerbstätigen (65% vs. 29%). Die Teilnahmequote der Teilzeitbeschäftigten liegt mit 46% dazwischen.

Als zweitstärkste Einflüsse treten dabei für die genannten Gruppen unterschiedliche Faktoren auf:

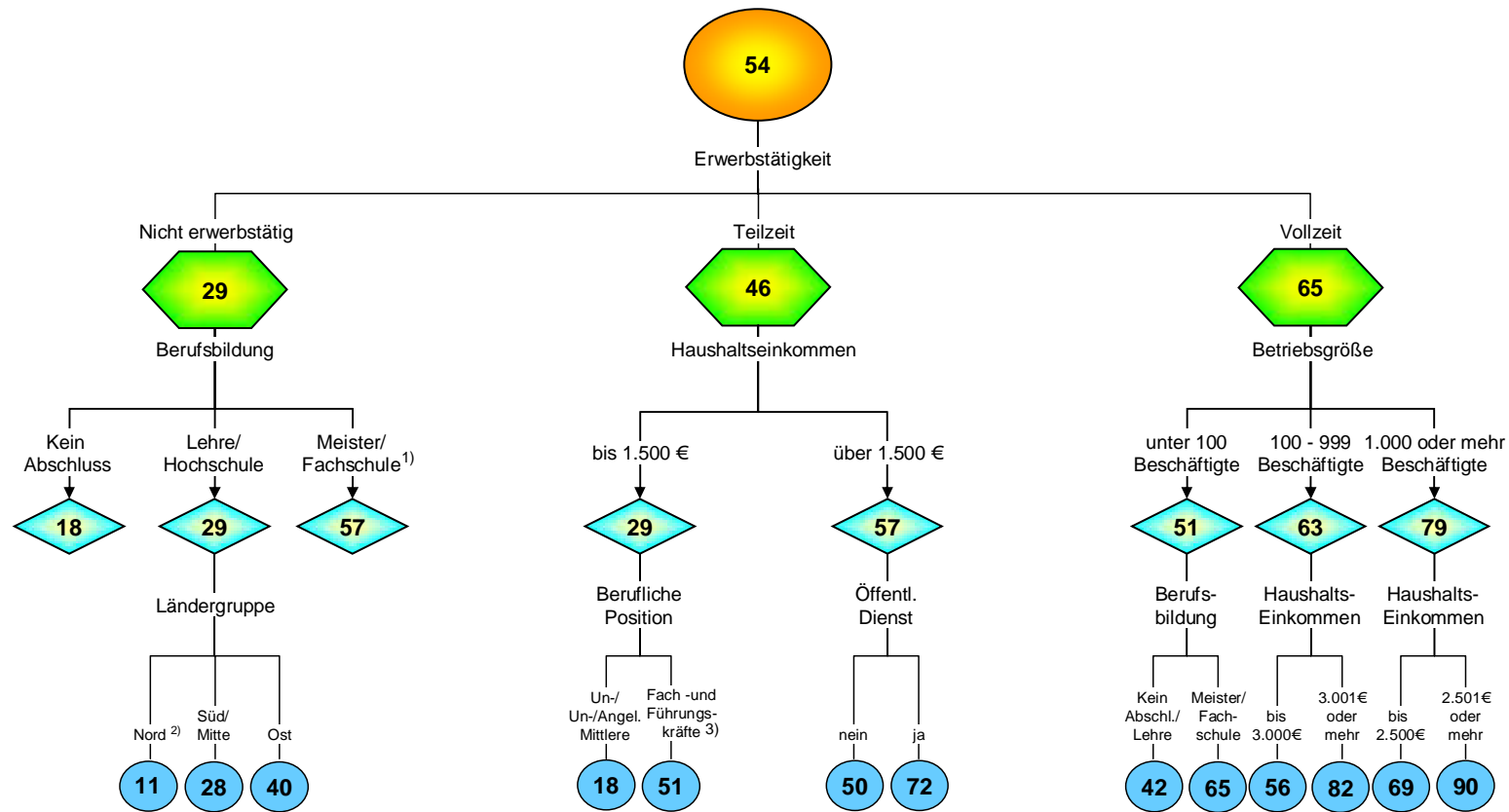
- Vollzeitbeschäftigte: Der zweitstärkste Einflussfaktor ist hier die *Betriebsgröße*. Die Spannweite der Teilnahmequoten liegt zwischen 51% für Vollzeitbeschäftigte in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten und 79% für Vollzeitbeschäftigte in Betrieben mit 1.000 oder mehr Beschäftigten.
- Bei den Teilzeitbeschäftigten ist der zweitstärkste Einflussfaktor das *Haushaltseinkommen*. Die berufliche Weiterbildungsbeteiligung der Teilzeitbeschäftigten mit einem Haushaltseinkommen von 1.500 € oder mehr liegt etwa doppelt so hoch wie die der Teilzeitbeschäftigten mit einem Haushaltseinkommen von bis zu unter 1.500 € (57% vs. 29%);
- Nichterwerbstätige: Bei dieser Gruppe wirkt sich auf der zweiten Ebene der Einflussfaktoren die *Berufsbildung* aus. Die Teilnahmequote der nicht Erwerbstätigen mit einem Meister- oder vergleichbaren Fachschulabschluss liegt etwa doppelt so hoch wie die der Nichterwerbstätigen mit Lehre und etwa dreimal so hoch wie die der nicht Erwerbstätigen ohne einen beruflichen Abschluss.

⁴³ Folgende aktive Variablen wurden in die Analysen einbezogen: Alter, Geschlecht, Erwerbsbeteiligung, Schulbildung, Berufsbildung, Berufsstatusgruppe, berufliche Position, Wirtschaftsbereich, Betriebsgrößenklasse, öffentlicher Dienst, Schichtdienst, BIK-Regionen, Ländergruppen, Kinder unter 14 Jahren im Haushalt, Haushaltseinkommen, soziale Milieus.

Abbildung 5.13:

Einflussfaktoren auf die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung

Ergebnisse einer Kontrastgruppenanalyse



1) Basis ungewichtet = 35 Fälle; 2) Basis ungewichtet = 37 Fälle; 3) Basis ungewichtet = 31 Fälle

Weiterbildungsinteressen und -verhalten

Milieustudie

Weitere Differenzierungen zeigen, dass sich auf der dritten Analyseebene, je nach Ausgangsgruppe, die folgenden Einflussfaktoren auswirken, wobei die Zahlen in Klammern ausweisen, wie häufig der jeweilige Einflussfaktor auf der dritten Ebene auftritt: Ländergruppe (1x); berufliche Position (1x); öffentlicher Dienst (1x); Berufsbildung (1x); Haushaltseinkommen (2x).⁴⁴

Zusammenfassend erscheinen vor allem zwei Ergebnisse bemerkenswert:

- Der stärkste Einflussfaktor auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist die Erwerbsbeteiligung.
- Die Variable „soziale Milieus“ ist auf den ersten drei Analyseebenen in keiner Teilgruppe als Einflussfaktor zu finden. Dieses Merkmal gehört somit nicht zu den stärksten Einflussfaktoren auf die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung.

Einflussfaktoren auf die Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung

Als Teilnehmer/in an allgemeiner Weiterbildung gilt, wer zu einem oder mehreren der im Fragebogen vorgegebenen 16 Themenbereiche in den letzten 12 Monaten Kurse, Lehrgänge oder Vorträge besucht hat. Die Analysen zur allgemeinen Weiterbildung beziehen sich auf alle deutschen Befragten.

Die Teilnahmequote an allgemeiner Weiterbildung lag in der Milieustudie bundesweit bei 40% und damit höher als im BSW. Die vier am häufigsten besuchten Themen der allgemeinen Weiterbildung EDV/Internet, Sprachen, praktische Kenntnisse und Gesundheitsfragen. In einer gruppenspezifischen Analyse der Teilnahme- und Trägerstrukturen an allgemeiner Weiterbildung zeigen sich ähnliche Ergebnisse wie im BSW.

Auch zwischen Milieugruppen zeigen sich in der tabellarischen Analyse zunächst wieder deutliche Unterschiede in der Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung:

- Überdurchschnittliche Teilnahmequoten an allgemeiner Weiterbildung weisen vor allem „Experimentalisten“ (58%); „Postmaterielle“ (48%) und „Moderne Performer“ (47%) auf.
- Seltener als andere Gruppen beteiligen sich dagegen „Traditionsverwurzelte“ (30%), „Konservative“ (28%) und „DDR-Nostalgische“ (26%).

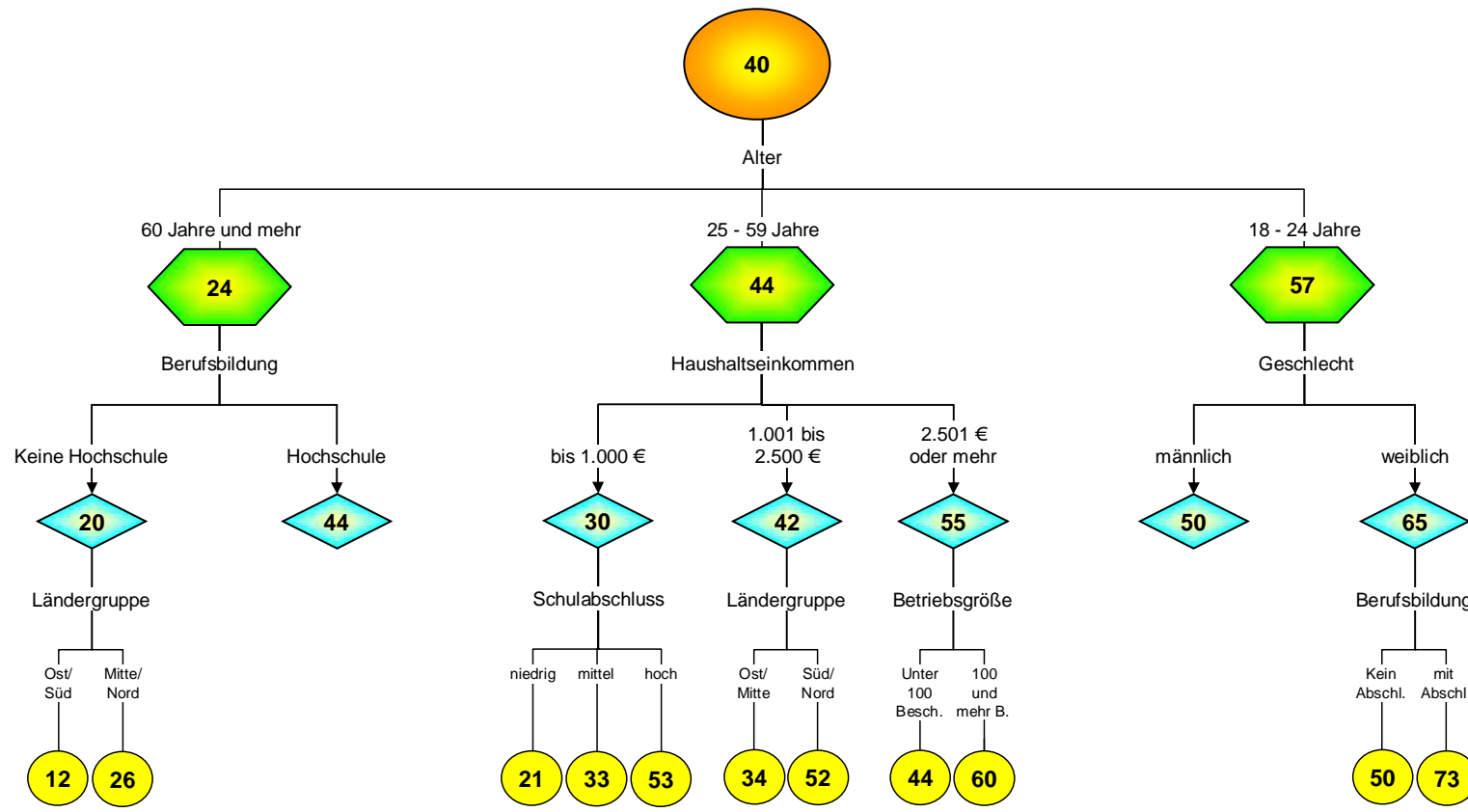
Auch in der allgemeinen Weiterbildung lassen tabellarische Auswertungen allein noch keine Rückschlüsse auf die Einflussstärke des Milieuindicators zu. Hier gelten die für die berufliche Weiterbildung dargestellten Ausführungen analog. Deswegen wurde auch hier Kontrastgruppenanalysen durchgeführt.

⁴⁴ Generell ist zu beachten, dass der Sicherheitsgrad von Aussagen auch von der Größe der betrachteten Teilgruppen abhängt. Deswegen sind die genannten Zahlen insbesondere auf der dritten Teilungsebene nicht als prozentgenaue Angaben, sondern als Aussagen über Größenordnungen von Differenzen zwischen Teilgruppen zu verstehen.

Abbildung 5.14:

Einflussfaktoren auf die Teilnahmequoten an allgemeiner Weiterbildung

Ergebnisse einer Kontrastgruppenanalyse



Weiterbildungsinteressen und -verhalten

Milieustudie

Stärkster Einflussfaktor ist in diesem Weiterbildungssektor nicht die Erwerbsbeteiligung, sondern das *Alter*. Die Teilnahmequote der 18-24-Jährigen liegt hier mehr als doppelt so hoch wie die der 60-74-Jährigen (57% vs. 24%). Die Beteiligung der 25- bis 59-Jährigen liegt dazwischen (44%).

Der zweitstärkste Einflussfaktor ist je nach Altersgruppe verschieden (vgl. Abbildung 5.14).

- Bei den 60-74-Jährigen folgt auf der zweiten Ebene die *Berufsbildung*. Befragte mit einem Hochschulabschluss beteiligen sich deutlich häufiger an allgemeiner Weiterbildung als diejenigen ohne Hochschulabschluss (44% vs. 20%).
- In der mittleren Altersgruppe zeigt sich auf der zweiten Ebene ein Einflussfaktor, der bereits in der beruflichen Weiterbildung zu erkennen war: das *Haushaltseinkommen*. Dabei beteiligen sich Personen mit einem Haushaltseinkommen von über 2.500 € besonders häufig und Personen mit einem Haushaltseinkommen von 1.000 € oder weniger nur unterdurchschnittlich (55% vs. 30%).
- Bei den 18-24-Jährigen erscheint auf der zweiten Segmentationsstufe erstmals das Merkmal „*Geschlecht*“ als Einflussfaktor. Frauen aus dieser Altersgruppe nehmen häufiger an allgemeiner Weiterbildung teil als die Männer (65% vs. 50%).

Auf der dritten Analyseebene werden, je nach Teilgruppe, vier weitere Einflussfaktoren wirksam: Ländergruppe (2x); Schulabschluss (1x); Betriebsgröße (1x); Berufsbildung (1x).

Zusammenfassend erscheinen im Bereich der allgemeinen Weiterbildung folgende Ergebnisse besonders bemerkenswert:

- Der stärkste Einflussfaktor auf die Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung ist das *Alter*.
- In der allgemeinen Weiterbildung erscheint das Merkmal „*Geschlecht*“ bei einer Teilgruppe bereits auf der zweiten Ebene als Einflussfaktor.
- Dagegen ist die Variable „*soziale Milieus*“ auch hier auf den ersten drei Analyseebenen in keiner Teilgruppe als Einflussfaktor zu finden.

Insgesamt sind in den multivariaten Analysen die zuvor in den tabellarischen Analysen beobachteten Zusammenhänge zwischen sozialen Milieugruppen und den Teilnahmequoten an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung bis zur dritten Teilungsebene der Kontrastgruppenanalysen nicht zu erkennen. Andere Faktoren, die stark mit sozialen Milieus korrelieren, wie z. B. Alter, Schul- oder Berufsbildung, Erwerbsbeteiligung usw., beeinflussen die Teilnahmequoten an Weiterbildung sehr viel stärker.

Zu beachten ist allerdings, dass sich die hier dargestellten Ergebnisse auf die Frage beziehen, welche Faktoren die Teilnahmequoten an beruflicher oder allgemeiner Weiterbildung beeinflussen. Bei anderen Fragen, wie z.B. denen, welche Themen oder Träger Weiterbildungsteilnehmer besuchen, sprechen die Ergebnisse der Milieustudie für einen Einfluss des Milieu-Indikators (vgl. Barz/Tippelt 2004 a.a.O.).

Zusammenfassung

- ✎ Der stärkste Einflussfaktor auf die Teilnahmequoten ist nach den Ergebnissen der Milieustudie für die berufliche Weiterbildung die Erwerbsbeteiligung und für die allgemeine Weiterbildung das Alter.
- ✎ Auf der zweiten Analyseebene wirken in beiden Weiterbildungsbereichen die Einflussfaktoren „Haushaltseinkommen“ und „Berufsbildung“. Der dritte Einflussfaktor ist in der beruflichen Weiterbildung die Betriebsgröße, in der allgemeinen Weiterbildung das Geschlecht.
- ✎ Auf der dritten Teilungsebene fällt vor allem der Unterschied im Ost-West-Vergleich auf, wobei in der beruflichen Weiterbildung die Teilnahmequoten in den neuen Bundesländern höher sind als in den alten, in der allgemeinen Weiterbildung dagegen niedriger.
- ✎ Wie die multivariaten Analysen zeigen, ist der Zusammenhang zwischen sozialen Milieus und der Weiterbildungsbeteiligung, der in den tabellarischen Analysen zum Ausdruck zu kommen scheint, vor allem auf die starke Korrelation der sozialen Milieus mit zentralen Einflussfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung zurückzuführen. Ein eigenständiger Einfluss sozialer Milieus auf die Teilnahme an Weiterbildung ist weder in der allgemeinen Weiterbildung noch in der beruflichen Weiterbildung zu beobachten. Allerdings scheinen soziale Milieus bei der Auswahl von Trägern und Themen eine Rolle zu spielen.

6 Regionale Aspekte der Weiterbildung / Länderstudien

Wie anhand des Indikators „Ost-West-Vergleich“ bereits mehrfach gezeigt wurde, kann der regionale Kontext einer Person ihre Beteiligung an Weiterbildung beeinflussen. Beispielsweise können infrastrukturell schwächer ausgebaute Regionen weniger Weiterbildungsangebote mit sich bringen, was zu einer niedrigeren Weiterbildungsbeteiligung führen kann.

Die folgenden Analysen berücksichtigen verschiedene regionale Kontextfaktoren:

- Agglomerationsgebiete, in denen Pendlerzahlen berücksichtigt werden (BIK)
- Ländergruppen (Ost, Süd, Mitte und Nord)
- Bundesländer mit Länderzusatzstudien mit dem Bezugsjahr 2003 (Baden-Württemberg, Sachsen und Schleswig-Holstein)
- Regierungsbezirke in Bundesländern mit Länderzusatzstudien .

Ein direkter Vergleich der Bundesländer und der Regierungsbezirke kann mit den bundesweiten BSW-Daten aufgrund der Fallzahlen nicht vorgenommen werden. Daher werden Analysen auf diesen Ebenen ausschließlich für diejenigen Bundesländer vorgenommen, die die Möglichkeit einer parallel zum bundesweiten BSW IX durchgeführten Zusatzstudie aufgriffen. In diesen Zusatzstudien wurde die Fallzahl jeweils auf 1.500 Fälle aufgestockt (genauer vgl. Kapitel 6.3.1).

6.1 Wohnortbezogene Aspekte

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die BSW-Erhebungen bieten auch Möglichkeiten für kleinräumige regionale Vergleiche. Der Weiterentwicklung des ADM-Stichprobendesigns entsprechend werden diese Analysen anhand von BIK-Regionen⁴⁵ vorgenommen. Dazu werden im Folgenden die BIK-Regionen zu vier Kategorien zusammengefasst:

- Unter 20.000 Einwohner;
- 20.000 bis unter 100.000 Einwohner;
- 100.000 bis unter 500.000 Einwohner sowie
- 500.000 Einwohner und mehr.

Wie Tabelle 6.1 zeigt, liegt 2003 die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt in Gemeindetypen mit bis zu 20.000 Einwohnern am niedrigsten (37%) und in der BIK-Region mit 500.000 und mehr Einwohnern am höchsten (43%). Die Gesamtteilnahmequoten in den beiden verbleibenden Gemeindetypen liegen dazwischen und sind etwa so hoch wie im Bundesdurchschnitt. Damit zeigt sich die Gesamtteilnahmequote in der eher ländlichen Region 2003 deutlich niedriger als noch im Jahr 2000. Auch in den Gemeinden mit 100.000 bis unter 500.000 Einwohnern ist sie etwas gesunken.

⁴⁵ Bei den BIK-Stadtregionen handelt es sich nicht um an politischen Grenzen orientierte Gemeindegrößenklassen, sondern um an Agglomerationsgebieten orientierte Gemeindetypen unter Berücksichtigung der Pendlerzahlen (Berufs- und Ausbildungspendler). Die Klassifikation berücksichtigt sowohl die Siedlungsstruktur als auch regionale Verflechtungen. So können z.B. zum Gemeindetyp "500.000 und mehr Einwohner" auch regionale Agglomerationsgebiete gehören, in denen sich keine Einzelstadt mit 500.000 und mehr Einwohnern befindet.

Zwischen 1997 und 2000 hatte sich der Rückgang in der Weiterbildungsbeteiligung in allen Gemeindetypen außer den ländlichen Regionen vollzogen. Nun zeigt er sich auch im ländlichen Bereich (minus 8 Prozentpunkte). Diese Tendenz zeichnet sich in den Bereichen der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung in ähnlicher Weise ab.

Tabelle 6.1: Teilnahme an Weiterbildung nach Gemeindetypen 1991 – 2003 im Bundesgebiet

<i>BIK-Gemeindetyp</i>	Teilnahmequoten in %				
	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildung insgesamt</i>					
Bund	37	42	48	43	41
unter 20.000	34	40	45	45	37
20.000 bis unter 100.000	36	37	48	40	41
100.000 bis unter 500.000	42	46	51	43	40
500.000 und mehr	37	44	49	42	43
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>					
Bund	22	26	31	26	26
unter 20.000	20	24	28	28	23
20.000 bis unter 100.000	21	24	34	24	24
100.000 bis unter 500.000	28	28	35	27	25
500.000 und mehr	21	28	31	26	28
<i>Berufliche Weiterbildung</i>					
Bund	21	24	30	29	26
unter 20.000	20	23	28	31	25
20.000 bis unter 100.000	22	21	31	29	27
100.000 bis unter 500.000	20	26	32	28	25
500.000 und mehr	21	24	31	27	27

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Im *Ost-West-Vergleich* sind deutliche Unterschiede zu erkennen. In den alten Bundesländern liegt die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt nach BIK-Regionen höher als in den neuen Bundesländern (Tabelle 6.2). Eine Ausnahme bildet der Gemeindetyp mit 20.000 bis 100.000 Einwohnern. Dieses Ergebnis ist insgesamt vor allem auf die Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung zurückzuführen. Besonders deutlich sind hier die Unterschiede im Ost-West-Vergleich in den beiden oberen BIK-Regionen mit 100.000 und mehr Einwohnern (16% vs. 27% und 22% vs. 29%).

In der beruflichen Weiterbildung findet sich dagegen ausschließlich in der ländlichen Region ein nennenswerter Unterschied zwischen den neuen und den alten Bundesländern. Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung liegt im Gemeindetyp mit dem niedrigsten Agglomerationsgrad in den neuen Bundesländern unter der der alten Bundesländer (21% vs. 27%). Im Jahr 2000 hatte sich hier noch kein Unterschied gezeigt.

In den alten Bundesländern zeigen sich alles in allem geringere Veränderungen als in den neuen Bundesländern. In den alten Bundesländern ist zwischen 2000 und 2003 ein Beteiligungszuwachs an Weiterbildung insgesamt im Gemeindetyp mit 500.000 und mehr Einwohnern (40% vs. 44%) zu erkennen. Dieser Zuwachs dürfte vor allem auf die Entwicklung in der allgemeinen Weiterbildung zurückzuführen sein. Der Rückgang in den alten Ländern seit 2000 in der BIK-Region mit unter 20.000 Einwohnern bezieht sich sowohl auf die allgemeine als auch die berufliche Weiterbildung. In den neuen Bundesländern dagegen ist kein einheitliches Veränderungsmuster seit 2000 zu erkennen.

Tabelle 6.2: Teilnahme an Weiterbildung nach Gemeindetypen 1994 – 2003 im Ost-West-Vergleich

<i>BIK-Gemeindetyp</i>	Teilnahmequoten in %							
	West				Ost			
	1994	1997	2000	2003	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildung insgesamt</i>								
Unter 20.000 Einwohner	42	46	47	39	36	42	42	32
20.000 bis unter 100.000 Einwohner	38	47	41	41	34	52	38	42
100.000 bis unter 500.000 Einwohner	48	51	43	41	38	52	41	35
500.000 und mehr Einwohner	44	48	40	44	41	55	49	39
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>								
Unter 20.000 Einwohner	27	30	30	24	16	21	24	19
20.000 bis unter 100.000 Einwohner	26	35	25	24	19	34	21	24
100.000 bis unter 500.000 Einwohner	31	36	28	27	15	30	25	16
500.000 und mehr Einwohner	30	31	26	29	19	31	24	22
<i>Berufliche Weiterbildung</i>								
Unter 20.000 Einwohner	22	27	31	27	27	32	31	21
20.000 bis unter 100.000 Einwohner	19	27	29	27	25	39	27	30
100.000 bis unter 500.000 Einwohner	27	30	28	25	23	38	27	25
500.000 und mehr Einwohner	23	30	26	27	30	40	36	26

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Alles in allem erfolgt in den alten Bundesländern seit 2000 eine Annäherung der Teilnahmequoten unterschiedlicher Gemeindetypen in der beruflichen Weiterbildung. In den neuen Bundesländern ist dies nicht der Fall. Hier gestalten sich die Teilnahmequoten im Bereich der allgemeinen Weiterbildung 2003 etwas heterogener als im Jahr 2000.

Für die getrennte Betrachtung nach BIK-Regionen wird nun die für berufliche Weiterbildung aufgewendete Zeit, also das *Weiterbildungsvolumen*, untersucht. In den alten Bundesländern liegt 2003 der durchschnittliche Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung in den Großstadtregionen am höchsten (vgl. Tabelle 6.3). Insgesamt lassen sich 2003 zwischen den verschiedenen BIK-Regionen in den alten Bundesländern jedoch nicht mehr so deutliche Unterschiede erkennen wie noch im Jahr 2000. Dies liegt nicht zuletzt an den seit 2000 rückläufigen durchschnittlichen Stundenzahlen in den Mittelstadt- und Großstadtregionen.

In den neuen Bundesländern zeigt sich ein anderes Muster: 2003 nimmt die durchschnittliche Stundenzahl, die für berufliche Weiterbildung aufgebracht wird, mit zunehmendem Verstädterungsgrad der vier BIK-Regionen ab. Die mit durchschnittlich 37 Stunden höchste Zahl zeigt sich entsprechend in der BIK-Region mit weniger als 20.000 Einwohnern. Der Durchschnittswert in den Großstadtregionen in den neuen Bundesländern liegt demgegenüber bei durchschnittlich 24 Stunden.

Anders als in den alten Bundesländern beschränkt sich der Rückgang der durchschnittlich aufgebrauchten Stundenzahl für berufliche Weiterbildung seit dem Jahr 2000 in den neuen Bundesländern nicht auf BIK-Regionen mit 100.000 und mehr Einwohnern. Der Rückgang zeichnet sich vielmehr in allen BIK-Regionen recht deutlich ab. Der deutlichste Rückgang zeichnet sich in den Großstadtgebieten mit 500.000 Einwohnern und mehr ab: Hier ist die durchschnittlich aufgewendete Stundenzahl seit 2000 um knapp zwei Drittel zurückgegangen.

Tabelle 6.3: Durchschnittlicher Stundenaufwand für berufliche Weiterbildung nach Gemeindetypen 1994 - 2003 im Ost-West-Vergleich

BIK-Gemeindetyp	Durchschnittlich aufgewendete Stunden für berufliche Weiterbildung							
	West				Ost			
	1994	1997	2000	2003	1994	1997	2000	2003
<u>Berufliche Weiterbildung</u>								
Unter 20.000 Einwohner	26	34	24	24	62	66	43	37
20.000 bis unter 100.000 Einwohner	21	22	24	24	62	84	52	34
100.000 bis unter 500.000 Einwohner	28	29	33	22	52	110	45	31
500.000 und mehr Einwohner	28	28	32	25	58	65	69	24




TNS Infratest Sozialforschung 2005

Die Strukturanpassungen zwischen den neuen und alten Bundesländern im Bereich der beruflichen Weiterbildung werden bei der Betrachtung der BIK-Regionen sowohl durch die Analyse der Teilnahmequoten als auch des Weiterbildungsvolumens bestätigt. Anders als im Jahr 2000 liegen 2003 in den Großstadtgebieten mit 500.000 und mehr Einwohnern nicht mehr nennenswerte Unterschiede im Ost-West-Vergleich vor. In den anderen BIK-Regionen haben sich die Differenzen reduziert, aber nicht ausgeglichen.

Andere Datenquellen

Zu den wohnortbezogenen Aspekten von Weiterbildungsverhalten und Weiterbildungsangebot enthalten die anderen Datenquellen keine neueren Informationen. Die bereits im Berichtssystem Weiterbildung VII dargestellten Ergebnisse des Sozioökonomischen Panels bestätigten den Zusammenhang zwischen Weiterbildungsbeteiligung und Gemeindegroßklassen bzw. Regionaltypen.

Zusammenfassung

-  Zwischen den neuen und alten Bundesländern ist kein einheitliches Veränderungsmuster mit Blick auf das Weiterbildungsverhalten nach Gemeindetypen (BIK) zu erkennen. In den alten Bundesländern erfolgt seit 2000 eine Annäherung der Teilnahmequoten beruflicher Weiterbildung nach Gemeindetypen, dies ist in den neuen Bundesländern nicht zu beobachten. In den neuen Bundesländern haben sich dagegen die Differenzen zwischen den Teilnahmequoten allgemeiner Weiterbildung seit 2000 verstärkt, was wiederum in den alten Bundesländern nicht der Fall ist.
-  Vor allem in den neuen Bundesländern ist seit 2000 ein deutlicher Rückgang der für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit zu erkennen. Besonders deutlich liegt der Rückgang dabei in den Großstadtgebieten.
-  Alles in allem sind die Strukturunterschiede im beruflichen Weiterbildungssektor im Ost-West-Vergleich geringer geworden.

6.2 Weiterbildung nach Ländergruppen

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die Ländergruppen im BSW IX wurden wie folgt gebildet:

Ost: Neue Bundesländer und Berlin (Ost)⁴⁶
 Süd: Bayern, Baden-Württemberg
 Mitte: Nordrhein-Westfalen, Saarland, Rheinland-Pfalz und Hessen
 Nord: Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Berlin (West)

Wie Tabelle 6.4 zeigt, unterscheiden sich im Jahr 2003 die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt zwischen den Ländergruppen etwas. Während die höchste Beteiligung in den nördlichen Bundesländern vorzufinden ist (45%), ist die Beteiligungsquote in den östlichen Bundesländern am niedrigsten (38%). Diese Unterschiede hatten sich in den beiden letzten Erhebungen mit den Bezugsjahren 1997 und 2000 noch nicht so deutlich gezeigt.

Im längerfristigen Vergleich seit 1994 bildet sich bei der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt in den Ländergruppen Ost, Süd und Mitte in etwa der Trend des Bundesgebiets insgesamt ab. In den nördlichen Bundesländern dagegen bleibt die Beteiligung an formalisierter Weiterbildung weitgehend stabil.

Tabelle 6.4: Teilnahme an Weiterbildung nach Ländergruppen 1994 – 2003 im Bundesgebiet

<i>Ländergruppen</i>	Teilnahmequoten in %			
	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildung insgesamt</i>				
Bund	42	48	43	41
Ost	37	49	43	38
Süd	46	49	44	41
Mitte	40	47	42	41
Nord	44	46	42	45
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>				
Bund	26	31	26	26
Ost	17	28	24	21
Süd	31	31	27	26
Mitte	27	33	26	25
Nord	28	32	28	30
<i>Berufliche Weiterbildung</i>				
Bund	24	30	29	26
Ost	27	37	31	26
Süd	25	29	27	26
Mitte	21	29	29	26
Nord	23	28	27	27

TNS Infratest Sozialforschung 2005

⁴⁶ In den neueren statistischen regionalen Zusammenfassungen wird Berlin insgesamt üblicher Weise der Region Ost zugerechnet. Würde man dies auch in den BSW-Daten berücksichtigen, würden sich die in diesem Kapitel ausgewiesenen Maßzahlen für Weiterbildung nur marginal aufgrund einer Veränderung in den Nachkommenstellen verändern. Aufgrund dieser zu vernachlässigbaren Größenordnung einerseits und zum Erhalt der Trendzahlen andererseits wird im BSW weiterhin die unterschiedliche Zuordnung von ehemals Ost- und West-Berlin zu den verschiedenen Ländergruppen beibehalten.

Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung setzt sich der bereits in den letzten Berichten dargestellte Trend der unterdurchschnittlichen Beteiligung in den neuen Bundesländern fort. Während noch 1997 und 2000 die verbleibenden Ländergruppen eine etwa gleich hohe Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung aufwiesen, hat sich dieses Bild im Jahr 2003 etwas verändert. Eine überdurchschnittliche Beteiligung zeigt sich nun in der Ländergruppe Nord.

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung wird der bis 2000 auffallende Trend einer überdurchschnittlichen Beteiligung in der Ländergruppe Ost im Jahr 2003 nicht fortgesetzt. Anders als in den vorangegangenen Erhebungen liegen 2003 die Beteiligungsquoten in allen Ländergruppen erstmals gleich auf. D.h., dass sich der insgesamt rückläufige Beteiligungstrend zwischen 2000 und 2003 bei der beruflichen Weiterbildung vor allem auf die Bundesländer der mittleren und der östlichen Ländergruppen bezieht. In den beiden anderen Ländergruppen bleibt dagegen die Beteiligungsquote an beruflicher Weiterbildung stabil.

Betrachtet man die Anteilswerte an den *Teilnahmefällen* – also allen besuchten Kursen – der beruflichen Weiterbildung, sind die Ländergruppen im Vergleich zu ihrem Anteil in der Bevölkerung 2003 recht gut repräsentiert (vgl. Tabelle 6.5). Im Vergleich zum Jahr 2000 fand eine leichte Struktur Anpassung der Teilnahmefälle nach Ländergruppen statt.

Tabelle 6.5: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen der beruflichen Weiterbildung nach Ländergruppen 2000 - 2003 im Bundesgebiet

Ländergruppen*	Anteilswerte an Teilnahmefällen in %		Zum Vgl.: Bevölkerungsanteil im BSW 2003
	2000	2003	
Ost	21	18	19
Süd	25	28	28
Mitte	37	35	35
Nord	17	20	19
gesamt ¹⁾	100	100	100

Ländergruppen*	Anteilswerte am Weiterbildungsvolumen in %		Zum Vgl.: Bevölkerungsanteil im BSW 2003
	2000	2003	
Ost	31	24	19
Süd	25	23	28
Mitte	26	29	35
Nord	18	24	19
gesamt ¹⁾	100	100	100

¹⁾ Die Anteile ergeben insgesamt 100%. Abweichungen sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.




TNS Infratest Sozialforschung 2005

Durch die *Volumenbetrachtung* bzw. die Betrachtung der insgesamt für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit werden dagegen z.T. etwas andere Akzente gesetzt. Die Anteilswerte der Ländergruppen Ost und Nord sind im Vergleich zu ihren Anteilswerten an der Bevölkerung bzw. an den Teilnahmefällen 2003 etwas überrepräsentiert. Dagegen sind die verbleibenden Ländergruppen Süd und Mitte am Weiterbildungsvolumen unterrepräsentiert. Offenbar beteiligen sich Personen aus den Regionen Ost und Nord demnach als Teilnehmer durchschnittlich an etwas zeitintensiveren Weiterbildungsmaßnahmen.

Andere Datenquellen

Regionalisierte Daten liegen nur aus der Volkshochschul- und der SGB III-Statistik vor, sie werden in Kapitel 6.3.2 dargestellt.

Zusammenfassung

-  Im Bereich der beruflichen Weiterbildung wird der bis 2000 auffallende Trend einer überdurchschnittlichen Beteiligung in der Ländergruppe Ost im Jahr 2003 nicht fortgesetzt. Anders als in den vorangegangenen Erhebungen liegt 2003 die Beteiligungsquote in allen Ländergruppen erstmals gleich auf. Dieses Ergebnis wird auch durch die Teilnahmefälle bestätigt.
-  Der insgesamt rückläufige Beteiligungstrend zwischen 2000 und 2003 bei der beruflichen Weiterbildung bezieht sich vor allem auf die mittlere und die östliche Ländergruppe. In den beiden anderen Ländergruppen bleibt dagegen die Beteiligungsquote an beruflicher Weiterbildung stabil.
-  Offenbar beteiligen sich Personen aus den Regionen Ost und Nord als Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung durchschnittlich an etwas längeren Weiterbildungsmaßnahmen.

6.3 Länderstudien

Die folgende Analyse zur Weiterbildung nach Bundesländern berücksichtigt vergleichende Auswertungen für die Bundesländer Baden-Württemberg, Schleswig-Holstein und Sachsen, die sich im Rahmen von Länderzusatzstudien am BSW IX mit einer Aufstockung der Befragungspersonen beteiligten.

6.3.1 Ausgangssituation und Konzeption der Länderstudien

Im Rahmen der bundesweiten Repräsentativerhebungen des BSW sind bei den gegebenen Fallzahlen die Möglichkeiten für regionale Auswertungen begrenzt. Vor 1994 bezogen sich Regionalanalysen deshalb ausschließlich auf Ländergruppen und Gemeindetypen. Repräsentative, vergleichbare Daten zum Weiterbildungsverhalten in verschiedenen Bundesländern lagen nicht vor.

Das BSW VI ermöglichte im Jahre 1994 erstmals einen Einstieg in repräsentative Analysen zum Weiterbildungsverhalten durch zusätzliche Ländererhebungen in verschiedenen Bundesländern. Diesen Einstieg in eine regionalisierte Weiterbildungsberichterstattung auf Länderebene unterstützte das BMBF in zweifacher Hinsicht: Zum einen wurden die aus der Bundeserhebung vorliegenden Interviews den interessierten Ländern kostenlos zur Verfügung gestellt. Zum anderen förderte das BMBF Ländererhebungen durch einen Zuschuss zu den verbleibenden Kosten. Insgesamt hatten sich 1994 die sechs Bundesländer Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz an Länderstudien im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung beteiligt. Seit 1997 stellte sich die Ausgangssituation insofern erheblich schwieriger dar, als der Bundeszuschuss trotz des hohen fachlichen Interesses entfiel. Dadurch erhöhten sich die Kosten aus der Sicht der Länder, und die in fast allen Bundesländern angespannten Haushaltssituationen haben Länderstudien zusätzlich erschwert. Im Rahmen des BSW VII beteiligten sich insgesamt drei Länder an der Durchführung der Ländererhebungen: Baden-Württemberg, Bayern und Hamburg. Im Jahr 2000 beteiligten sich die Länder Bayern und Baden-Württemberg, die bereits 1994 und 1997 Länderbegleitstudien zum BSW in Auftrag gaben, erneut. Schleswig-Holstein gab erstmals eine Ländererhebung in Auftrag. Parallel zum aktuellen BSW IX mit dem Bezugsjahr 2003 beteiligten sich erneut drei Länder an den Länderzusatzstudien. Dies sind Baden-Württemberg, Schleswig-Holstein und Sachsen, das erstmals einen Auftrag vergab.

Die *Grundkonzeption* der Regionalisierung auf Länderebene im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung beruht auf folgender Annahme: Aus der bundesweiten Erhebung liegen bereits ca. 7.000 Interviews vor, die für Länderstudien prinzipiell nutzbar sind. Um repräsentative Auswertungen auf Länderebene zu ermöglichen, ist somit nur noch eine Aufstockung dieser Stichprobe auf insgesamt jeweils 1.500 Interviews pro Bundesland erforderlich.

Nicht alle bundesweit erhobenen Fragen sind auch für die länderspezifische Betrachtung von zentralem Interesse. Aus forschungsökonomischen Gründen kommt in den Ländererhebungen deshalb ein kürzeres Fragenprogramm zum Einsatz. Die ausgewählten Fragen umfassen vor allem die Erhebung der Teilnahmequoten sowie soziodemografische und erwerbsbezogene Merkmale und wurden in der gleichen Form gestellt wie in der bundesweiten Repräsentativerhebung. Die kursbezogenen Angaben in den Länderstudien bezie-

hen sich, anders als im bundesweiten BSW, allerdings nur auf die zuletzt besuchte Weiterbildungsveranstaltung.

Das für alle Ländererhebungen gemeinsame "*Kernfragenprogramm*" mit ausgewählten Fragen aus der bundesweiten Erhebung wurde bereits 1994 entwickelt, mit dem BMBF und den beteiligten Bundesländern abgestimmt und in den Jahren 1997, 2000 und 2003 jeweils aktualisiert. In die Länderstudien wurde auch die deutschsprachige ausländische Bevölkerung einbezogen.

Die Länderzusatzstudien im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung bieten prinzipiell die Möglichkeit, aktuelle *länderspezifische Zusatzfragen* in die Erhebung aufzunehmen. Die Möglichkeit eine Länderzusatzstudie parallel zum BSW IX durchzuführen, nutzten zwei der drei auftraggebenden Länder.

Bereits 1994 hatten Vorstudien gezeigt, dass das Kernfragenprogramm grundsätzlich auch für die telefonische Erhebungsmethode geeignet ist. 1994/95 waren die Länderstudien mündlich durchgeführt worden, weil die Telefondichte in den neuen Bundesländern noch zu niedrig war, um die Repräsentativität bei einer telefonischen Befragung gewährleisten zu können. 1997/98 bestand diese Restriktion nicht mehr, und alle interessierten Länder bevorzugten für die Zusatzbefragung die telefonische Variante, nachdem sich bei einer durchschnittlichen Dauer des Kernfragenprogramms von ca. 20 Minuten ein deutlicher Kostenvorteil für die telefonische Befragung ergab. Letzteres gilt auch für die Länderstudien des BSW VIII und BSW IX.

Vom Umstieg auf die telefonische Befragung bei den zusätzlichen Interviews abgesehen, folgt die Konzeption der Ländererhebungen von der Stichprobenziehung bis zur Datenprüfung und Datenauswertung dem Modell des bundesweiten Berichtssystems. Dadurch bleibt die große Chance der Regionalisierung im Rahmen des BSW gewahrt, die darin liegt – anders als in länderspezifisch unterschiedlich angelegten Statistiken – vergleichbare Informationen zur Weiterbildungssituation in den Bundesländern bereitzustellen.

6.3.2 Weiterbildungsteilnahme im Ländervergleich

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die BSW-Länderstudien ermöglichen es, die Ergebnisse eines Bundeslandes mit dem Bundesdurchschnitt und mit dem Durchschnitt der alten bzw. neuen Bundesländer zu vergleichen. In diesem Kapitel wird ein Vergleich der Teilnahmequoten für die drei Bundesländer vorgenommen, die sich an den Zusatzerhebungen beteiligten (vgl. Thebis/Gensicke 2005a, Thebis/Gensicke 2005b, Thebis 2005). Dabei werden die Beteiligungsquoten der allgemeinen Weiterbildung, der beruflichen Weiterbildung, der informellen beruflichen Weiterbildung und des Selbstlernens miteinander verglichen.⁴⁷

Um Fehlinterpretationen zu vermeiden, ist darauf hinzuweisen, dass die Dokumentation unterschiedlicher Teilnahmequoten in einzelnen Bundesländern lediglich einen empirischen Sachverhalt beschreibt. Die Bewertung dieses Sachverhaltes steht auf einem anderen Blatt und kann nicht losgelöst von politischen Zielen, soziodemografischen Strukturen, wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und vertiefenden Hintergrundinformationen zum

⁴⁷ Maßzahlen wie Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen können nicht ausgewiesen werden, weil mit dem Kernfragenprogramm der Ländererhebungen jeweils nur Informationen zu den aktuellsten Kursen der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung erhoben wurden.

Stellenwert der Weiterbildung in der individual-biografischen Situation erfolgen, die zwischen den Ländern z.T. sehr unterschiedlich ausfällt (vgl. Faulstich/Vespermann 2002). Eine hohe Weiterbildungsbeteiligung per se als positiv anzusehen, wäre eine Verkürzung: Neben der Vielzahl von individuell und gesellschaftlich positiven Funktionen, die Weiterbildung erfüllen kann, gibt es auch die Möglichkeit, dass Ressourcen verschwendet und Motivationen zerstört werden können, wie nicht zuletzt einige Beispiele während der Umbruchsituation in den neuen Bundesländern gezeigt haben.

Die Frage, welche Messwerte als "bildungspolitische Erfolgsziffern" dienen können, welches wünschenswerte oder nicht wünschenswerte Entwicklungen im Weiterbildungsbe-
reich sind, kann nicht als abschließend geklärt angesehen werden. Die folgende Darstellung ist deshalb nicht als Beurteilung im Sinne eines "Ranking" zu verstehen. Sie stellt keine Bewertung, sondern eine Deskription dar, die jedoch u.U. Hinweise auf bildungspolitisch relevante Entwicklungen im Ländervergleich geben kann.

Tabelle 6.6 zeigt in den drei Bundesländern eine etwa gleich hohe Beteiligung an *beruflicher Weiterbildung*: Die Teilnahmequoten betragen in Baden-Württemberg 25%, in Sachsen 26% und in Schleswig-Holstein 27%. Die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung liegen in allen drei Bundesländern demnach etwa so hoch wie im Bundesdurchschnitt bzw. im Durchschnitt der alten und neuen Bundesländer.

Tabelle 6.6: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung im Ländervergleich und im Bundesgebiet im Jahr 2003

	Teilnahmequote in %
Baden-Württemberg	25
Sachsen	26
Schleswig-Holstein	27
Alte Bundesländer	26
Neue Bundesländer	26
Bundesgebiet	26

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Für Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein ist ein Vergleich mit früheren Ergebnissen möglich. Während in Schleswig-Holstein die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung 2003 im Vergleich mit 2000 etwa stabil blieb (minus 1 Prozentpunkt), ist sie in Baden-Württemberg gesunken (minus 4 Prozentpunkte). Die Trendergebnisse von Baden-Württemberg entsprechen damit etwa dem bundesweiten BSW-Ergebnis mit minus 3 Prozentpunkten.

Nach Maßnahmearten differenziert, gibt es zwischen den drei Ländern nur geringfügige Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung. Die höchsten Beteiligungsunterschiede liegen bei zwei gerundeten Prozentpunkten zwischen Baden-Württemberg und Sachsen bei den Einarbeitungskursen und bei sonstigen Kursen der beruflichen Weiterbildung. Während in Baden-Württemberg die Beteiligung an Einarbeitungskursen 2003 etwas höher ist als in Sachsen (6% vs. 4%), ist die Teilnahme an sonstigen Kursen in Sachsen etwas höher als in Baden-Württemberg (11% vs. 9%). Alle anderen Unterschiede sind nicht größer als ein gerundeter Prozentpunkt.

An *allgemeiner Weiterbildung* beteiligen sich die Befragten aus Baden-Württemberg mit Abstand am häufigsten (33%; vgl. Tabelle 6.7). Entsprechend liegt auch die Teilnahmequote an allgemeiner Weiterbildung in Baden-Württemberg deutlich über dem Bundesdurchschnitt bzw. dem Durchschnitt der alten Bundesländer. Die Beteiligung der Schleswig-Holsteiner an allgemeiner Weiterbildung liegt dagegen etwa so hoch wie im Durchschnitt der alten Bundesländer und die der Sachsen etwa so hoch wie im Durchschnitt der neuen Bundesländer. Wie gezeigt wurde, entwickeln sich die Strukturen der allgemeinen Weiterbildung in den neuen und alten Bundesländern etwas auseinander. Dies zeigt sich andeutungsweise auch in den vorgelegten Länderergebnissen von 2003.

Tabelle 6.7: Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung im Ländervergleich und im Bundesgebiet im Jahr 2003

	Teilnahmequote in %
Baden-Württemberg	33
Sachsen	22
Schleswig-Holstein	27
Alte Bundesländer	27
Neue Bundesländer	21
Bundesgebiet	26

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Auch im Bereich der allgemeinen Weiterbildung kann für Schleswig-Holstein und Baden-Württemberg ein Vergleich mit früheren Ergebnissen vorgenommen werden. In beiden Bundesländern ist ein (leichter) Rückgang der Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung zu erkennen. Dies steht dem Trend der bundesweiten Ergebnisse insofern entgegen als zwischen 2000 und 2003 bundesweit keine ausschlaggebende Veränderung in der Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung aufgezeigt werden kann (vgl. Kap. 3.2). Der (leichte) Rückgang allerdings findet in beiden Bundesländern – und insbesondere in Baden-Württemberg – auf relativ hohem Beteiligungsniveau statt.

Nach Themenbereichen differenziert, zeichnen sich im Jahr 2003 im Großen und Ganzen in Baden-Württemberg, Sachsen und Schleswig-Holstein ähnliche Strukturen ab. In nur einem Themenbereich weichen die Teilnahmequoten im Ländervergleich um mehr als zwei Prozentpunkte voneinander ab. Im Vergleich zu Sachsen liegt die Beteiligung an Veranstaltungen der allgemeinen Weiterbildung im Themenbereich „Sprachkenntnisse“ in Baden-Württemberg um drei Prozentpunkte höher. Alles in allem lässt sich allerdings die höhere Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung in Baden-Württemberg nicht auf eine höhere Beteiligung in einzelnen Themenbereichen zurückführen.

Im Bereich der *informellen beruflichen Weiterbildung* von Erwerbstätigen spiegelt sich im Ländervergleich ungefähr die Rangreihe der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung wider – wenn auch ausgeprägter. In Baden-Württemberg liegt die Beteiligung Erwerbstätiger an informeller beruflicher Weiterbildung bei 65%, in Sachsen bei 70% und in Schleswig-Holstein bei 71%. Alle Beteiligungsquoten liegen deutlich über dem bundesweiten Durchschnittswert (vgl. Tabelle 6.8).

Differenziert nach verschiedenen Arten der informellen beruflichen Weiterbildung, bilden sich im Allgemeinen in allen drei Bundesländern gleiche Rangreihen ab. An erster Stelle steht das Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz. Darauf folgen das

Lesen beruflicher Fachliteratur, Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte und berufsbezogener Besuch von Fachmessen/Kongressen. In den drei erstgenannten Formen informeller beruflicher Weiterbildung unterscheiden sich die Teilnahmequoten im Ländervergleich am deutlichsten. Während Baden-Württemberg im Vergleich zu Schleswig-Holstein und Sachsen beim Lernen durch Beobachten und Ausprobieren (42% vs. 48% vs. 49%) sowie beim Lesen von fachbezogener Literatur (41% vs. 44% vs. 45%) eine vergleichsweise geringe Beteiligungsquote aufzeigt, ist dies bei der Unterweisung bzw. dem Anlernen anders. Hier liegt die höchste Beteiligungsquote in Sachsen, gefolgt von Schleswig-Holstein und Baden-Württemberg (36% vs. 31% vs. 31%).

Tabelle 6.8: Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen im Ländervergleich und im Bundesgebiet 2003

	Teilnahmequote in %
Baden-Württemberg	65
Sachsen	70
Schleswig-Holstein	71
Alte Bundesländer	60
Neue Bundesländer	66
Bundesgebiet	61

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Das *Selbstlernen* außerhalb der Arbeitszeit wurde ebenso in den Länderzusatzstudien erfasst. Wie Tabelle 6.9 verdeutlicht, haben sich Personen aus Schleswig-Holstein zu 55% mit Selbstlernen fortgebildet, Personen aus Sachsen zu 46% und Personen aus Baden-Württemberg zu 38%.

Tabelle 6.9: Selbstlernen im Ländervergleich und im Bundesgebiet 2003

	Teilnahmequote in %
Baden-Württemberg	38
Sachsen	46
Schleswig-Holstein	55
Alte Bundesländer	33
Neue Bundesländer	42
Bundesgebiet	35

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Andere Datenquellen

Die Weiterbildungsbeteiligung in einzelnen Bundesländern kann über andere Datenquellen lediglich eingeschränkt vergleichend dargestellt werden. Einzelne Weiterbildungsstatistiken der Bundesländer bilden in der Regel höchstens die Weiterbildung ab, die über die jeweiligen Ländergesetze gefördert wird. Entsprechend würde ein Vergleich der länderweiten Weiterbildungsdichte das Ausmaß der tatsächlichen Beteiligung an allen Formen der Weiterbildung unzureichend abbilden.

Der Bereich der Volkshochschulen und die SGB III-geförderte Weiterbildung dagegen erlauben zumindest Tendenzaussagen über entsprechende Entwicklungen in den einzelnen Bundesländern. Zu berücksichtigen ist auch hier, dass die rechtlichen und politischen Grundlagen für eventuelle Förderungen von Weiterbildungsaktivitäten in einzelnen Ländern nicht selten deutlich voneinander abweichen.

Tabelle 6.10 zeigt, dass in den meisten der *alten Bundesländer* im Jahr 2003, trotz des Rückgangs seit 2000, deutlich mehr Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner von den **Volkshochschulen** durchgeführt wurden als 24 Jahre zuvor. Während besonders in den achtziger Jahren alle entsprechenden Länderzahlen sehr stark anstiegen, stagnierten sie in den Neunzigern eher. Seit dem Jahr 2000 weisen die meisten Länder einen Rückgang der nachgefragten Unterrichtsstunden auf. Einzig in Bremen hat sich die Weiterbildungsdichte weiter erhöht. In Nordrhein-Westfalen liegt die Inanspruchnahme seit fast 25 Jahren auf einem wenig veränderten Niveau.

Für Berlin lässt sich in diesem Zeitraum keine kontinuierliche Entwicklungslinie aufzeigen. Seit 1991 fassen die Angaben zum Umfang des Volkshochschulangebots beide Teile der Stadt zusammen. Aus diesem Grund war die Quote in der ersten Hälfte der neunziger Jahre etwas rückläufig, stieg aber zwischen 1997 und 2000 wieder merklich an und ist seither wieder leicht zurückgegangen. Im Jahr 2003 liegt die Quote auf dem niedrigsten Niveau seit 1979.

In allen *neuen Bundesländern* ist die Zahl der Unterrichtsstunden je 1.000 Einwohner seit 2000 bzw. 1997, den Jahren mit der höchsten Weiterbildungsdichte, zurückgegangen. Sie liegt aber erkennbar über dem Stand von 1991. Für die Einwohner von Mecklenburg-Vorpommern und noch deutlicher für die Einwohner von Thüringen besteht ein vergleichsweise großes Angebot an Unterrichtsstunden der Volkshochschulen.

Bundesweit liegt die Weiterbildungsdichte, gemessen an den Unterrichtsstunden der Volkshochschulen je 1.000 Einwohner, im Jahr 2003 bei durchschnittlich gut 180 Stunden. Die westlichen Bundesländer liegen mit durchschnittlich knapp 200 Unterrichtsstunden ungefähr auf dem gleichen Niveau. Die östlichen Bundesländer zeigen dagegen mit einer durchschnittlichen Zahl je 1.000 Einwohner von knapp 100 Stunden eine deutlich geringere Weiterbildungsdichte. Entsprechend ist eine Annäherung zwischen den alten und den neuen Ländern noch nicht umfassend erfolgt.

Die höchste Weiterbildungsdichte lässt sich 2003 in Niedersachsen mit durchschnittlich knapp 300 Unterrichtsstunden beobachten, gefolgt von Bremen, Schleswig-Holstein und Hessen. Die niedrigsten Stundenzahlen weisen Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Sachsen auf.

In der Tendenz bestätigen die Zahlen der Volkshochschulen, die Beteiligungsunterschiede in der allgemeinen Weiterbildung zwischen den Länderzusatzstudien zum BSW IX.

Tabelle 6.10: Weiterbildungsdichte in den alten und neuen Bundesländern
(Unterrichtsstunden der Volkshochschulen / 1.000 Einwohner¹⁾) 1979 bis 2003

Jahr	Baden- Württemberg	Bayern	Berlin ²⁾	Bremen	Hamburg	Hessen	Nieder- sachsen	Nordrhein- Westfalen	Rheinland- Pfalz	Saarland	Schleswig- Holstein	Alte Bundesländer insgesamt ²⁾
1979	128	125	165	122	67	204	160	142	129	116	149	142
1982	161	148	218	109	57	213	207	128	135	141	169	157
1985	188	153	247	148	55	238	247	141	151	161	203	176
1988	240	177	217	179	53	274	322	155	167	209	243	207
1991	248	186	200	224	43	259	319	153	178	221	239	208
1994	238	189	190	233	74	227	284	144	167	223	237	198
1997	235	200	143	252	94	211	274	140	164	214	247	194
2000	244	210	165	225	93	220	298	152	171	212	248	205
2003	237	195	155	252	91	212	295	155	159	184	228	199

Jahr	Branden- Burg	Mecklenburg- Vorpommern	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Thüringen	Neue Bundesländer insgesamt ²⁾	Gesamtes Bun- desgebiet
1991	59	88	76	60	64	69	183
1994	85	94	74	108	106	91	179
1997	94	122	89	119	127	107	179
2000	94	114	93	102	146	107	189
2003	83	106	89	85	139	98	183

¹⁾ Zugrunde gelegt ist der jeweilige Bevölkerungsstand vom Jahresende.

²⁾ Seit 1991 geht Berlin (Ost) in die Berechnungen der alten Bundesländer ein.

Quellen: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), Volkshochschul-Statistiken; Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1 Reihe 1, Gebiet und Bevölkerung; Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland; Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.), Grund- und Strukturdaten; *ies* Berechnungen

Die Daten der **SGB III-Statistik** belegen die Höhepunkte der Förderung von Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit für die alten Bundesländer in den Jahren 1988 und 1991 und für die neuen Bundesländer im Jahr 1991 (vgl. Tabelle 6.11). Seit 1991 ist insgesamt ein deutlicher Rückgang bis zum Jahr 1997 festzustellen.

Mit Inkrafttreten des SGB III zum 01.01.1998 wurde die SGB III-Statistik der neuen Gesetzesgrundlage angepasst. Ein Vergleich der Zahlen vor diesem Zeitpunkt mit denen nach diesem Zeitpunkt ist daher nur bedingt möglich.

Mit der Einführung des „Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ zum Januar 2003 haben sich deutliche Einschnitte in der Beteiligung an SGB III geförderten Maßnahmen ergeben. Zwischen den Jahren 2000 und 2003 verringerten sich die Eintrittsquoten pro 1.000 Erwerbspersonen in den *westlichen Bundesländern* von durchschnittlich 11% auf 5% und in den *östlichen Bundesländern* noch etwas deutlicher von durchschnittlich 23% auf 10%. D.h., dass sich die Eintritte bundesweit um 55% reduziert haben, wobei der Einschnitt in den neuen Bundesländern mit einem Rückgang um 57% etwas deutlicher ausfällt als in den alten Bundesländern mit 54%.

Wie schon in den Jahren zuvor verzeichnet Mecklenburg-Vorpommern 2003 mit der bundesweit höchsten Arbeitslosenquote (21,7%) die meisten Eintritte bezogen auf die Erwerbspersonen (17‰) in von der Arbeitsverwaltung geförderte Maßnahmen und Baden-Württemberg mit der bundesweit niedrigsten Arbeitslosenquote (6,9%) die wenigsten Eintritte (3‰). Bei dem Vergleich der SGB-III Statistik mit den Beteiligungsquoten des BSW für berufliche Weiterbildung ist zu beachten, dass SGB III-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen nur einen sehr geringen Anteil an allen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ausmachen. Entsprechend erklären noch so deutliche Veränderungen der SGB III-geförderten Maßnahmen die Entwicklung der Beteiligungsquote an allen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im BSW nur sehr begrenzt.

Die seit 2000 deutlich gesunkenen Zahlen der Eintritte in SGB III-geförderte Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung pro 1.000 Arbeitslose (vgl. Tabelle 6.12) verdeutlichen die Konsequenzen der gesetzlichen Änderungen bei gleichzeitig gestiegenen Arbeitslosenzahlen. Während in Sachsen beispielsweise im Jahr 2000 von 1.000 Arbeitslosen 138 in eine Maßnahme vermittelt wurden, waren es im Jahr 2003 nur noch 43. In Sachsen zeigt sich zugleich die deutlichste Verringerung der Eintritte um 69%.

Die Eintrittsquoten schwanken in den westlichen Bundesländern zwischen 69‰ in Niedersachsen/Bremen und 45‰ in Baden-Württemberg, in den östlichen Ländern zwischen 85‰ in Mecklenburg-Vorpommern und 43‰ in Sachsen.

Noch im Jahr 2000 entfielen in den alten Ländern auf tausend Arbeitslose noch 134 Eintritte und in den neuen Ländern 157 Eintritte in von der Bundesagentur geförderte Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung. D.h., im Jahr 2003 liegen die Eintrittsquoten im Osten und Westen mit 56 bzw. 57 Eintritten je tausend Arbeitslosen auf gleichem Niveau. Dieser Befund bestätigt die zuvor dargestellten BSW-Ergebnisse hinsichtlich einer Strukturanpassung zwischen den neuen und alten Bundesländern.

Tabelle 6.11: Eintritte in Maßnahmen der SGB III-geförderten beruflichen Weiterbildung nach Landesarbeitsamtsbezirken und Eintrittsquoten (je 1.000 Erwerbspersonen¹⁾) in den neuen und alten Bundesländern 1979 bis 2003 (bis 1994 nach Maßnahmeortprinzip, ab 1995 nach Wohnortprinzip)

Jahr	Berlin (West)		Baden-Württemberg		Bayern		Hessen		Niedersachsen-Bremen		Nordrhein-Westfalen		Rheinland-Pfalz/Saarland		Schlesig-Holstein/Hamburg		Alte Bundesländer insgesamt ⁴⁾	
	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote
1979	4.621	5	32.238	8	33.650	7	20.735	8	28.058	8	58.470	8	16.132	8	15.525	8	209.429	8
1982	4.452	5	37.778	9	39.410	7	23.774	9	32.251	9	88.614	12	18.956	9	20.292	10	265.527	9
1985	9.416	10	61.865	14	65.668	12	33.825	13	56.925	16	119.931	16	31.095	15	30.599	15	409.324	14
1988	11.729	11	79.102	17	96.908	17	46.173	17	86.368	23	146.835	19	47.111	22	51.385	25	565.611	19
1991 ²⁾	11.841	11	78.819	16	97.538	16	43.320	15	88.564	23	168.604	21	53.375	23	59.274	27	601.335	20
1994	7.132	6	35.719	7	51.032	8	22.453	8	47.473	12	87.497	11	29.285	13	26.936	12	307.527	10
1997 ²⁾		4)	36.415	7	51.004	8	23.065	8	39.864	10	69.417	9	25.334	11	22.002	10	275.269	9
2000 ⁵⁾			38.390	7	54.063	9	31.009	10	50.499	13	94.277	11	24.805	10	29.191	13	337.880	11
2003			15.163	3	23.939	4	13.662	5	29.137	7	44.612	5	12.891	5	14.571	6	153.975	5

Jahr	Mecklenburg-Vorpommern		Sachsen-Anhalt/Thüringen		Sachsen		Berlin/Brandenburg ³⁾		Neue Bundesländer insgesamt ⁴⁾	
	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote
1991 ²⁾	118.983	113	320.870	108	259.403	102	192.889	89	892.145	102
1994 ²⁾	46.097	47	100.655	37	83.198	35	56.978	28	286.928	35
1997 ²⁾	22.782	24	64.493	24	42.312	18	44.612	14	166.031	14
2000 ⁵⁾	28.988	31	82.798	31	53.324	23	64.190	20	213.654	23
2003	15.452	17	32.138	12	17.336	8	27.344	9	92.270	10

¹⁾ Die Quote bezieht sich nicht auf die Erwerbspersonen, sondern auf die Summe der Erwerbstätigen und Arbeitslosen.

²⁾ Es wurden die Erwerbspersonenzahlen von April des Jahres und die Eintrittszahlen des jeweiligen Jahres zugrunde gelegt.

³⁾ Bis 1996 nur Berlin-Ost und Brandenburg, ab 1997 incl. Berlin-West.

⁴⁾ Seit 1997 keine Unterscheidung mehr in Berlin (West) und Berlin (Ost), Berlin(West) enthalten in Berlin-Brandenburg bzw. in den neuen Ländern.

⁵⁾ Mit Inkrafttreten des SGB III zum 1.1.1998 wurde die Statistik der neuen Grundlage angepasst, daher ist die Vergleichbarkeit zu früheren Jahren nur bedingt möglich.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.1; Bundesanstalt für Arbeit, Amtliche Nachrichten, Arbeitsstatistik – Jahreszahlen; BMBF, Grund- und Strukturdaten; ies Berechnungen

Tabelle 6.12: Eintritte in SGB III-geförderte Weiterbildung nach Landesarbeitsamtsbezirken je 1.000 Arbeitslose 1991 bis 2003
(alte Bundesländer bis 1994 nach Maßnahmeortprinzip, ab 1995 nach Wohnortprinzip / neue Bundesländer nach Wohnortprinzip)

Eintritte in SGB III-geförderte Weiterbildung je 1.000 Arbeitslose									
Jahr	Berlin (West)	Baden- Württemberg	Bayern	Hessen	Niedersachsen/ Bremen	Nordrhein- Westfalen	Rheinland-Pfalz/ Saarland	Schlesig-Hol- stein/Hamburg	Alte Bundesländer insgesamt ²⁾
1991	127	495	454	351	321	300	451	413	356
1994	55	107	141	108	125	112	159	155	120
1997	²⁾	95	115	88	87	78	115	100	91
2000 ³⁾		136	159	144	129	121	133	154	134
2003		45	54	56	69	51	64	65	56

Jahr	Mecklenburg- Vorpommern	Sachsen- Anhalt/Thüringen	Sachsen	Berlin/ Brandenburg ¹⁾	Neue Bundeslän- der insgesamt ²⁾	Bundesrepublik insgesamt
1991	927	1.006	1.092	845	977	571
1994	321	242	257	220	251	161
1997	135	132	114	92	122	101
2000 ³⁾	178	178	138	131	157	142
2003	85	67	43	49	57	56





¹⁾ Bis 1996 nur Berlin (Ost) und Brandenburg, seit 1997 incl. Berlin (West)

²⁾ Seit 1997 keine Unterscheidung mehr in Berlin (West) und Berlin (Ost), Berlin (West) enthalten in Berlin-Brandenburg bzw. in den neuen Ländern

³⁾ Mit Inkrafttreten des SGB III zum 1.1.1998 wurde die Statistik der neuen Grundlage angepasst, daher ist die Vergleichbarkeit zu früheren Jahren nur bedingt möglich

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit, Amtliche Nachrichten, Arbeitsstatistik - Jahreszahlen; *ies* Berechnungen

Zusammenfassung

-  Die ausgewiesenen Beteiligungsquoten können auf Ebene der Bundesländer nicht losgelöst von den jeweiligen politischen Zielen, soziodemografischen Strukturen, wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und vertiefenden Hintergrundinformationen zum Stellenwert der Weiterbildung in der individual-biografischen Situation erfolgen. Die dargestellten Teilnahmequoten an verschiedenen Formen von Weiterbildung sind daher in keinem Fall als ein Ranking der Bundesländer zu verstehen.
-  Die Beteiligungsquoten an beruflicher Weiterbildung unterscheiden sich zwischen den drei Bundesländern, die eine Länderzusatzstudie parallel zum BSW IX in Auftrag gaben, nicht maßgeblich. Dagegen liegt die Beteiligungsquote an allgemeiner Weiterbildung in Baden-Württemberg besonders hoch und an informeller beruflicher Weiterbildung unter den Erwerbstätigen eher niedrig. Selbstlernprozesse werden in Schleswig-Holstein vergleichsweise häufig durchgeführt.
-  Die Weiterbildungsdichte, gemessen an den Unterrichtsstunden der Volkshochschulen je 1.000 Einwohner, ist leicht rückläufig. Das gilt sowohl für die östlichen wie für die westlichen Bundesländer.
-  Infolge der gesetzlichen Änderungen ab dem Jahr 2003 sind die Eintrittsquoten in von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Maßnahmen je 1.000 Erwerbspersonen und je 1.000 Arbeitslose im Jahr 2003 deutlich gesunken.

6.4 Kleinräumiger Regionalvergleich

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die Beteiligung an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung kann zwischen verschiedenen Kleinräumen stark variieren. Die Zusatzerhebungen in den Bundesländern ermöglichen für Sachsen und Baden-Württemberg Analysen nach Regierungsbezirken. In Schleswig-Holstein gibt es keine weitere Aufteilung nach Regierungsbezirken, so dass hier die kleinräumigere Analyse entfällt.

Zwischen verschiedenen Regierungsbezirken lassen sich teilweise erhebliche Abweichungen vom Landesdurchschnitt erkennen. Tabelle 6.13 zeigt einige deutliche Abweichungen vom Landesdurchschnitt für das Jahr 2003 an.

Tabelle 6.13: Regierungsbezirke mit stark über- bzw. unterdurchschnittlicher Beteiligung an Weiterbildung im Vergleich zum jeweiligen Landesdurchschnitt 2003

	Beteiligung an	
	beruflicher Weiterbildung	allgemeiner Weiterbildung
<i>Regierungsbezirke in Baden-Württemberg</i>		
Stuttgart	0	0
Karlsruhe	-	0
Freiburg	-	--
Tübingen	+	++
<i>Regierungsbezirke in Sachsen</i>		
Chemnitz	0	0
Dresden	0	0
Leipzig	+	+

Symbollegende:

- ++ = 8 Prozentpunkte oder mehr über dem Landesdurchschnitt
- + = 4 - 7 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt
- 0 = Abweichung von 3 Prozentpunkten oder weniger vom Landesdurchschnitt
- = 4 - 7 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt
- = 8 Prozentpunkte oder mehr unter dem Landesdurchschnitt

TNS Infratest Sozialforschung 2005

In Baden-Württemberg zeigen sich 2003 im Regierungsbezirk Tübingen sowohl für die allgemeine als auch für die berufliche Weiterbildung überdurchschnittliche Beteiligungsquoten. In beiden Weiterbildungssektoren zeigen sich dagegen in Freiburg unterdurchschnittliche Quoten. Während in Stuttgart in beiden Weiterbildungsarten etwa die Landesdurchschnittsquoten erzielt werden, zeigt sich in Karlsruhe im Bereich der beruflichen Weiterbildung eine etwas unterdurchschnittliche Beteiligung.



Etwas homogener als in Baden-Württemberg stellt sich 2003 die Situation in Sachsen dar. Während die Regierungsbezirke Chemnitz und Dresden bei den Teilnahmequoten der beruflichen und der allgemeinen Weiterbildung etwa den Landesdurchschnitt abbilden, zeigt sich in beiden Weiterbildungssektoren im Regierungsbezirk Leipzig eine jeweils etwas überdurchschnittliche Beteiligung an.

Bei der Interpretation müssen auch Struktureffekte berücksichtigt werden, die hier eine wichtige Rolle spielen können. Wie erwähnt, korrelieren z. B. die Erwerbs- und Teilzeitquoten, die Branchenstrukturen und auch die Gemeindetypen stark mit der Weiterbildungsbeteiligung.

Andere Datenquellen

Daten für einen kleinräumigen Regionalvergleich, etwa auf Ebene der Regierungsbezirke, liegen aus anderen Quellen nicht vor.

Zusammenfassung

-  Bei der Interpretation der Analysen kleinräumiger Regionen innerhalb der Länder mit einer BSW-Zusatzerhebung sind Struktureffekte zu berücksichtigen. Z.B. korrelieren die Erwerbs- und Teilzeitquoten, die Branchenstrukturen und auch die Gemeindetypen stark mit der Weiterbildungsbeteiligung.
-  Während innerhalb Sachsens ausschließlich der Regierungsbezirk Leipzig etwas überdurchschnittliche Beteiligungen in beiden Weiterbildungssektoren erzielte, zeichnet sich die Weiterbildungsbeteiligung in Baden-Württemberg auf Ebene der Regierungsbezirke etwas heterogener ab.

7 Beschäftigungsbezogene Rahmenbedingungen

Im BSW wurden 1991 erste Annäherungen zur Abbildung von betrieblichen Kontextfaktoren vorgenommen. Im Jahre 1994 berücksichtigte das BSW erstmals auch branchenbezogene Faktoren. In diesem Kapitel werden drei Aspekte beschäftigungsbezogener Rahmenbedingungen behandelt: Wirtschaftsbereich; Branche; Betriebsgröße.

Informationen zu den arbeitsplatzbezogenen Rahmenbedingungen bildeten in der BSW-Erhebung im Jahr 2003 einen inhaltlichen Schwerpunkt. Sie werden deshalb in Kapitel 8 gesondert behandelt.

7.1 Wirtschaftsbereich

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Nach Wirtschaftsbereichen differenziert, haben bundesweit im Jahr 2003 fast zwei von drei im öffentlichen Dienst Beschäftigten an Weiterbildung teilgenommen (vgl. Tabelle 7.1). Die Teilnahmequoten der Beschäftigten in der Privatwirtschaft liegen mit 47% im Handels-/Dienstleistungsbereich, 43% in der Industrie und 39% im Handwerk niedriger.

In der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung lassen sich ähnliche Strukturen erkennen. Während von den im öffentlichen Dienst Beschäftigten im Jahr 2003 jeder zweite Erwerbstätige an *beruflicher Weiterbildung* teilgenommen hat, war es von den in der Industrie und im Handels-/Dienstleistungsbereich Beschäftigten etwa jeder dritte und bei den Erwerbstätigen im Handwerk jeder vierte. In der *allgemeinen Weiterbildung* nehmen ebenfalls die im öffentlichen Dienst Beschäftigten am häufigsten teil. Etwas niedriger liegt die Teilnahmequote im Handels-/Dienstleistungsbereich. Es folgen die Bereiche Industrie und Handwerk. – Bei der Interpretation dieser Ergebnisse sind auch Struktureffekte (z.B. Qualifikation der Erwerbstätigen, Betriebsgröße usw.) zu berücksichtigen.

Die Erwerbstätigen in den Bereichen Handel-/Dienstleistung und im Handwerk haben sich im Jahr 2003 seltener an Weiterbildung insgesamt beteiligt als 2000. Die Beteiligung der Beschäftigten in der Industrie und im öffentlichen Dienst ist in diesem Zeitraum nur wenig zurückgegangen.

An beruflicher Weiterbildung haben sich in allen Wirtschaftsbereichen im Bundesgebiet weniger Erwerbstätige im Jahr 2003 beteiligt als 2000. Der stärkste Rückgang ist dabei wieder in im Handwerk und im Bereich Handel/Dienstleistung zu verzeichnen.

Tabelle 7.1: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen
1991 – 2003 im Bundesgebiet

<i>Wirtschaftsbereich</i>	Teilnahmequote in %				
	1991	1994	1997	2000	2003
<u>Weiterbildung insgesamt</u>					
Industrie	37	49	55	44	43
Handwerk	31	38	48	44	39
Handels-/Dienstleistungsbereich	43	49	56	53	47
Öffentlicher Dienst	50	60	67	64	62
<u>Allgemeine Weiterbildung</u>					
Industrie	21	25	30	23	24
Handwerk	14	20	25	21	24
Handels-/Dienstleistungsbereich	24	29	35	33	28
Öffentlicher Dienst	27	35	41	36	35
<u>Berufliche Weiterbildung</u>					
Industrie	25	33	43	35	32
Handwerk	20	26	34	35	25
Handels-/Dienstleistungsbereich	27	32	39	39	31
Öffentlicher Dienst	34	42	53	53	50

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Die Volumenbetrachtung stellt eine wichtige Ergänzung zur Analyse von Teilnahmequoten dar. Wie in Kapitel 4 beschrieben, werden dabei zwei Indikatoren betrachtet: Der Zeitaufwand pro Teilnehmer und der Zeitaufwand pro Person einer Gruppe.

Der *Zeitaufwand pro Teilnehmer* liegt im Bundesgebiet bei den Erwerbstätigen im Handwerk am höchsten. Es folgen die Beschäftigten im öffentlichen Dienst und in der Industrie, deren Zeitaufwand sehr ähnlich ist. Am wenigsten Zeit haben die Teilnehmer im Handels-/Dienstleistungsbereich aufgewendet.

Bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist dagegen der höchste durchschnittliche *Zeitaufwand pro Erwerbstätigen* festzustellen. Deutlich weniger Zeit haben die Erwerbstätigen im Handwerk und in der Industrie mit beruflicher Weiterbildung verbracht. Auch in Bezug auf den Zeitaufwand pro Person sind es die Beschäftigten aus dem Handels-/Dienstleistungsbereich, die am wenigsten Zeit für die berufliche Weiterbildung aufwenden.

Im Zeitvergleich lässt sich in den vier Wirtschaftsbereichen mit Blick auf die berufliche Weiterbildung folgende Entwicklung erkennen:

- In der Industrie zeigen sich nur leichte Veränderungen im Vergleich zu 2000. Sowohl die Teilnahmequoten als auch der Zeitaufwand pro Person und pro erwerbstätigen Teilnehmer sind leicht zurückgegangen.
- Eine ähnliche Entwicklung wie in der Industrie lässt sich auch bei den Erwerbstätigen im öffentlichen Dienst beobachten. Auch hier zeigt sich bei allen drei Indikatoren eine leichte Abnahme.
- Die Erwerbstätigen im Handels-/Dienstleistungsbereich verzeichnen einen deutlichen Rückgang der Teilnahmequoten. Beim Zeitaufwand pro Erwerbstätigen und

pro Teilnehmer zeigt sich im Jahr 2003 in diesem Wirtschaftsbereich der deutlichste Rückgang.

- Auch die Erwerbstätigen im Handwerk wenden im Vergleich zum Jahr 2000 durchschnittlich weniger Zeit pro Person und pro Teilnehmer auf. Bei der Teilnahmequote ist hier der deutlichste Rückgang zu verzeichnen.

Tabelle 7.2: Zeitaufwand für Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen 1991 - 2003 im Bundesgebiet

Wirtschaftsbereich	Zeitaufwand in Stunden									
	Teilnehmer					Alle Erwerbstätigen				
	1991	1994	1997	2000	2003	1991	1994	1997	2000	2003
<u>Berufliche Weiterbildung</u>										
Industrie	172	102	69	85	83	43	34	29	29	26
Handwerk	180	102	134	120	110	36	26	46	40	27
Handels-/Dienstleistungs- bereich	129	114	95	125	75	34	36	37	46	23
Öffentlicher Dienst	118	111	84	88	84	40	47	44	45	42

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Im **Ost-West-Vergleich** liegt die *Teilnahmequote* an Weiterbildung insgesamt in drei der vier genannten Wirtschaftsbereiche in den alten Bundesländern höher als in den neuen Ländern. Nur im Handels- und Dienstleistungsbereich ist die Beteiligung im Osten höher als im Westen.

An *beruflicher Weiterbildung* beteiligen sich die Erwerbstätigen in Ost und West im Handwerk und im öffentlichen Dienst jeweils etwa gleich häufig. In der Industrie nehmen mehr Beschäftigte in den alten als in den neuen Bundesländern teil; im Handels- und Dienstleistungsbereich liegt dagegen die Teilnahmequote in den neuen Bundesländern höher. An *allgemeiner Weiterbildung* beteiligen sich die Erwerbstätigen in allen vier Wirtschaftsbereichen in den alten Ländern öfter als in den neuen. Der größte Unterschied zeigt sich im öffentlichen Dienst und im Handwerk.

Tabelle 7.3: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich

Wirtschaftsbereich	Teilnahmequote in %									
	West					Ost				
	1991	1994	1997	2000	2003	1991	1994	1997	2000	2003
<u>Weiterbildung insgesamt</u>										
Industrie	37	50	55	45	44	39	43	50	40	40
Handwerk	29	40	47	43	41	42	35	51	50	30
Handels-/Dienstleistungsbereich	43	50	56	53	46	42	43	54	52	49
Öffentlicher Dienst	49	61	66	63	63	51	59	72	70	58
<u>Allgemeine Weiterbildung</u>										
Industrie	21	26	31	24	25	23	18	22	17	21
Handwerk	13	23	25	21	26	20	13	26	21	16
Handels-/Dienstleistungsbereich	25	32	36	33	28	19	20	29	32	25
Öffentlicher Dienst	28	36	41	36	37	24	32	40	36	24
<u>Berufliche Weiterbildung</u>										
Industrie	25	34	43	35	33	27	32	45	35	25
Handwerk	18	25	32	34	25	27	29	39	40	25
Handels-/Dienstleistungsbereich	27	31	38	38	30	29	34	45	40	38
Öffentlicher Dienst	33	42	50	52	50	37	43	61	55	50

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung wenden in den neuen Ländern die erwerbstätigen Teilnehmer im Handwerk, im Handels-/Dienstleistungsbereich und in der Industrie mehr Zeit für berufliche Weiterbildung auf als ihre Kollegen in den alten Ländern. Im öffentlichen Dienst ist der Zeitaufwand der erwerbstätigen Teilnehmer in den alten und neuen Bundesländern gleich hoch.

Im Vergleich zu 2000 haben sich erhebliche Veränderungen ergeben. Der Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung *pro Teilnehmer* in den neuen Bundesländern ist im Bereich Handwerk stark gestiegen, während er im Bereich Industrie und im Handels-/Dienstleistungsbereich sehr stark zurückgegangen ist. In den alten Bundesländern zeigt sich dagegen im Bereich Handwerk ein Rückgang des Zeitaufwands pro Teilnehmer. Im Handels-/Dienstleistungsbereich wendeten die Erwerbstätigen ebenfalls sehr viel weniger Zeit für berufliche Weiterbildung auf als vor 3 Jahren. In der Industrie ist in den alten Ländern ein leichter Anstieg zu erkennen und im öffentlichen Dienst hat sich dort nichts Nennenswertes verändert.

Tabelle 7.4: Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen im Ost-West-Vergleich 1997 bis 2003

	Zeitaufwand in Stunden					
	West			Ost		
	1997	2000	2003	1997	2000	2003
	Teilnehmer					
<u>Berufliche Weiterbildung</u>						
Industrie	68	73	81	71	184	96
Handwerk	130	128	100	142	99	153
Handels-/Dienstleistungsbereich	84	112	68	141	172	95
Öffentlicher Dienst	75	83	84	111	111	84
	Alle Erwerbstätigen					
Industrie	29	25	26	32	60	23
Handwerk	42	41	25	56	36	35
Handels-/Dienstleistungsbereich	32	41	20	64	66	36
Öffentlicher Dienst	38	42	42	68	60	41

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Betrachtet man abschließend den Indikator "Zeitaufwand pro Erwerbstätigen", der die Effekte der Teilnahmequoten und des Zeitaufwandes pro Teilnehmer vereint, so liegt dieser im Handels-/Dienstleistungsbereich und im Handwerk in den alten Bundesländern niedriger als in den neuen. In den anderen Wirtschaftsbereichen sind nur geringe Unterschiede festzustellen.

In den neuen Ländern ist der *Zeitaufwand pro Erwerbstätigen* in fast allen Wirtschaftsbereichen deutlich zurückgegangen; lediglich im Handwerk hat er sich kaum verändert. In den alten Ländern ist der Zeitaufwand pro Erwerbstätigen in der Industrie und im öffentlichen Dienst in etwa gleich geblieben, während er in den Bereichen Handwerk und Handel/Dienstleistungen stark zurückging.

Andere Datenquellen

Informationen zum Einfluss des Faktors Wirtschaftsbereich auf das Weiterbildungsverhalten enthalten das Sozioökonomische Panel und die Studie zum Weiterbildungsbewusstsein.

Anhand der **SOEP** Daten treffen Büchel und Pannenberg (2004) die Unterscheidung zwischen dem privaten Sektor und dem öffentlichen Dienst. Sie bestätigen die im Berichtssystem festgestellte höhere Beteiligung an beruflicher Weiterbildung für den Bezugszeitraum der letzten drei Jahre (1998-2000) von Beschäftigten im Öffentlichen Dienst sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland. Der **Ost-West-Vergleich** in Tabelle 7.5 zeigt für beide Wirtschaftsbereiche im Osten höhere Teilnahmequoten als im Westen. Deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Ost und West sind vor allem bei den Jüngeren im Öffentlichen Dienst und bei den Älteren im privaten Sektor erkennbar.

Tabelle 7.5: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Wirtschaftsbereich im Ost-West-Vergleich 1997 - 2000 (Teilnahmequoten)

Wirtschaftsbereich	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Altersgruppe		insgesamt Mittelwert	Altersgruppe		insgesamt Mittelwert
	20 - 44 Mittelwert	45 - 64 Mittelwert		20 - 44 Mittelwert	45 - 64 Mittelwert	
Privater Sektor	28,0	19,3	24,7	29,3	24,6	27,5
Öffentlicher Dienst	45,9	41,1	43,6	50,9	42,8	46,8

Quelle: Büchel, Felix; Pannenberg, Markus: Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 37 (2) 2004, S. 90

Im Öffentlichen Dienst Beschäftigte wenden auch mehr Zeit auf als in der Privatwirtschaft Beschäftigte (vgl. Kapitel 4). Der Ost-West-Vergleich zeigt, dass in den östlichen Bundesländern Beschäftigte im Öffentlichen Dienst die meiste Zeit investieren (Ost: 227 Stunden/Teilnehmer, West: 217 Stunden/Teilnehmer) und im Privaten Sektor Beschäftigte die wenigste (Ost: 143 Stunden/Teilnehmer, West: 183 Stunden/Teilnehmer).

Auch die Studie zum **Weiterbildungsbewusstsein** stellt die höchste Lernaktivität im Öffentlichen Dienst fest, das gilt gleichermaßen für den **Osten** wie den **Westen** (vgl. Tabelle 7.6). Die Tabelle verdeutlicht darüber hinaus, dass bei jeweils gleich ausgeprägter Wahrnehmung der Lernförderlichkeit der Arbeitsverhältnisse eine deutlich höhere Lernaktivität der ostdeutschen Befragten in den zurückliegenden drei Jahren (formaler Bezugspunkt: 1998) beim Wirtschaftsbereich Handwerk (Woderich/Koch/Ferchland 2002) zu erkennen war.

Tabelle 7.6: Lernförderlichkeit und Lernaktivität in den letzten drei Jahren nach Wirtschaftsbereich im Ost-West-Vergleich

Wirtschaftsbereich	Lernförderlichkeit ausgeprägt (dichotom)		Lernaktivitäten Letzte drei Jahre/	
	West	Ost	West	Ost
Handwerk	46	49	40	54
Öffentlicher Dienst	63	64	72	72
Sonstige Dienste/Freie Berufe	60	56	57	62

Quelle: Woderich, Rudolf; Koch, Thomas; Ferchland, Reiner: Berufliche Weiterbildung und Lernkompetenzen im Ost-West-Vergleich. In: Kompetenzentwicklung 2002 – Auf dem Weg in eine neue Lernkultur – Rückblick, Stand, Ausblick. Hrsg. von der Arbeitsgemeinschaft QUEM, Münster 2002, S. 181

Zusammenfassung

- ✎ Erwerbstätige im öffentlichen Dienst nehmen auch im Jahr 2003 sehr viel häufiger an beruflicher Weiterbildung teil als Beschäftigte in der Privatwirtschaft. In allen Wirtschaftsbereichen haben sich bundesweit die Erwerbstätigen im Jahre 2003 seltener an beruflicher Weiterbildung beteiligt als 2000.
- ✎ Der *Zeitaufwand pro Teilnehmer* an beruflicher Weiterbildung liegt im Bundesgebiet bei den Erwerbstätigen im Handwerk am höchsten und im Bereich Handel / Dienstleistungen am niedrigsten. Der höchste *Zeitaufwand pro Erwerbstätigen* ist dagegen im öffentlichen Dienst festzustellen.
- ✎ Seit 1991 hat sich der durchschnittliche Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung pro Teilnehmer in allen Wirtschaftsbereichen deutlich verringert. Pro Erwerbstätigen ist in allen Wirtschaftsbereichen mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes ein Rückgang des Zeitaufwandes für berufliche Weiterbildung zu erkennen.
- ✎ Noch immer liegt in der beruflichen Weiterbildung der durchschnittliche Zeitaufwand pro Teilnehmer in allen Wirtschaftsbereichen außer dem öffentlichen Dienst in den neuen Bundesländern höher als in den alten Ländern.
- ✎ Die anderen Datenquellen bestätigen die höhere Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

7.2 Branche

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Das Berichtssystem Weiterbildung lieferte im Jahre 1994 erstmals Informationen zum Weiterbildungsverhalten von Erwerbstätigen aus verschiedenen Branchen. Da branchenbezogene Einflüsse sich vor allem auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung auswirken können, beziehen sich die folgenden Ausführungen ausschließlich auf diesen Weiterbildungssektor.

Um die Branchenzugehörigkeit differenziert erfassen zu können, waren insgesamt 18 Kategorien vorgegeben. Die ausgewiesenen Ergebnisse sind bei der gegebenen Stichprobengröße nicht als prozentgenaue Zahlen, sondern als Angaben über Größenordnungen zu verstehen.

Tabelle 7.7 zeigt eine große Spannweite der branchenspezifischen Weiterbildungsbe- teiligung im Bundesgebiet auf. Während sich 59% der Erwerbstätigen im Bereich „Banken / Versicherungen“ an beruflicher Weiterbildung beteiligt haben, war es im „Leder, Textil- und Bekleidungsgewerbe“ nur etwa jeder Sechste. Abweichungen vom Durchschnitt aller Erwerbstätigen zeigen sich vor allem bei folgenden Branchen:

- Überdurchschnittliche Teilnahmequoten finden sich außer im Bereich „Banken/Ver- sicherungen“ auch in den Branchen „Medizin, Gesundheitswesen“ (45%), „sonstige Dienstleistungen“ (41%), den „anderen Branchen“ (40%) und „Chemie“ (39%).

- Eine unterdurchschnittliche Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zeigt sich vor allem im Baugewerbe (28%), im Handel (26%), in der Metallherzeugung und -bearbeitung (24%) sowie im Holz-, Papier-, und Druckgewerbe (21%). Das Schlusslicht bildet, wie bereits erwähnt das Leder-, Textil- und Bekleidungs-gewerbe (17%).

Tabelle 7.7: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Branchenzugehörigkeit im Bundesgebiet 1994 bis 2003

Branche	Teilnahmequote in %			
	1994	1997	2000	2003
Banken, Versicherungen	49	65	55	59
Medizin, Tiermedizin, Gesundheitswesen	43	48	47	45
Sonstige Dienstleistungen	38	43	46	41
Andere Branchen	37	41	42	40
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden, Glas	36	48	35	39
Elektrotechnik, Feinmechanik	43	49	49 ¹⁾	33
Verkehr, Transport	31	41	41	33
Stahl-, Maschinen-, Fahrzeugbau	37	49	39	32
Primärer Sektor	25	32	39	32
Baugewerbe	20	35	26	28
Handel	28	35	32	26
Metallherzeugung und -bearbeitung	28	35	34	24
Leder, Textil, Bekleidung, Nahrung und Genussmittel	18	28	25	17
Holz-, Papier, Druckgewerbe	25	41	19	21

¹⁾ Basis: 40 – 99 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Wie schon 1994, 1997 und 2000 nimmt auch im Jahr 2003 in der Rangreihe der Branchen der Bereich „Banken/Versicherungen“ den ersten Rangplatz ein. Auch die Bereiche „Medizin“, die „sonstigen Dienstleistungen“ und die „anderen Branchen“ sind nach wie vor auf den vorderen fünf Rangplätzen zu finden. Erwerbstätige aus Branchen mit einer unterdurchschnittlichen Beteiligung im Jahr 2000 nehmen meist auch im Jahr 2003 seltener an beruflicher Weiterbildung teil. Trotz der kleinen Fallzahlen zeigt sich somit über den Zeitraum von 1994 bis 2003 eine relativ stabile Rangreihe der branchenspezifischen Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung.

Der große Abstand zwischen Erwerbstätigen verschiedener Branchen und die Stabilität dieser Ergebnisse unterstreichen nachhaltig die Bedeutung branchenspezifischer Einflüsse für die Teilnahme von Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung.

Der Ost-West-Vergleich liefert bei den gegebenen Fallzahlen für die meisten Branchen in den neuen Bundesländern keine gesicherten Aussagen mehr. Soweit Vergleiche möglich sind, gehen branchenspezifische Unterschiede der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in den alten und neuen Ländern im Allgemeinen in die gleiche Richtung.

Wie bereits erwähnt, führt eine Feindifferenzierung der Branchen in 18 Einzelkategorien bei der gegebenen Stichprobengröße nicht mehr zu prozentgenauen Ergebnissen für die Gruppe der Erwerbstätigen. Dieses Problem verschärft sich erheblich,

wenn nicht mehr alle Erwerbstätigen, sondern nur noch die Teilgruppe der *erwerbstätigen Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung* betrachtet wird. Hinzu kommt, dass der Unsicherheitsgrad von Aussagen über den Zeitaufwand erheblich größer ist als bei den Teilnahmequoten, weil insbesondere in kleinen Teilgruppen extreme Ausreißerwerte den Durchschnitt stark beeinflussen können.

Aus diesen Gründen sind in Tabelle 7.8 nur die Branchen ausgewiesen, in denen die bundesweite Stichprobe 100 oder mehr erwerbstätige Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung enthält. Dies sind folgende Branchen: Banken / Versicherungen; sonstige Dienstleistungen; Medizin / Tiermedizin / Gesundheitswesen und der Handel.

Inwieweit entsprechen die branchenbezogenen Strukturen der Volumenbetrachtung denen der Teilnahmequoten? Tabelle 7.10 fasst den *Zeitaufwand pro Teilnehmer* und den *Zeitaufwand pro Erwerbstätigen* in den o.g. Branchen im Bundesgebiet zusammen, wobei auch hier die ausgewiesenen Zahlen nur als Größenordnungen zu verstehen sind.

Bei der Volumenbetrachtung in Bezug auf den Zeitaufwand pro Teilnehmer bildet sich teilweise eine andere Struktur ab als für die Teilnahmequoten. Zwar weisen Erwerbstätige in der Branche „Banken, Versicherungen“ nicht nur die höchsten Teilnahmequoten, sondern auch den höchsten Zeitaufwand pro Teilnehmer auf. Auf den folgenden Rangplätzen sind allerdings Unterschiede zu erkennen.

So nehmen z.B. die Erwerbstätigen im Bereich „Handel“, die unterdurchschnittliche Teilnahmequoten aufweisen, beim Zeitaufwand pro Teilnehmer den 2. Rangplatz der hier betrachteten Branchen ein. Niedriger liegt der durchschnittliche Zeitaufwand pro Teilnehmer in den Bereichen „Medizin“ und „sonstige Dienstleistungen“. Das bedeutet, dass die Erwerbstätigen im Handel zwar weniger häufig an beruflicher Weiterbildung teilnehmen, aber als Teilnehmer relativ viel Zeit dafür aufwenden.

Betrachtet man jedoch den *Zeitaufwand pro Erwerbstätigen*, so liegt der Bereich „Handel“ hinter den anderen drei Wirtschaftsbereichen. Im Handel kann die niedrige Teilnahmequote durch den gegenläufigen Effekt des Zeitaufwandes somit nicht kompensiert werden.

Tabelle 7.8: Zeitaufwand für die berufliche Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Branchenzugehörigkeit im Bundesgebiet 1997 bis 2003

Branche	Zeitaufwand in Stunden					
	Teilnehmer			Alle Erwerbstätigen		
	1997	2000	2003	1997	2000	2003
Banken, Versicherungen	90	145	95	58	78	55
Sonstige Dienstleistungen	81	108	72	35	48	29
Medizin, Tiermedizin, Gesundheitswesen	100	101	74	48	46	33
Handel	74	82	85	26	25	21

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Seit 2000 ist der durchschnittliche Zeitaufwand pro Teilnehmer in den Bereichen „Banken, Versicherungen“, „sonstige Dienstleistungen“ und „Medizin“ deutlich zurückgegangen. Dagegen haben die Teilnehmer aus dem Bereich „Handel“ 2003 im Durchschnitt etwas mehr Zeit mit beruflicher Weiterbildung verbracht als im Jahr 2000. Der *Zeitaufwand pro Erwerbstätigen* ist jedoch in allen betrachteten Branchen zurückgegangen, wobei der Rückgang im Handel am geringsten ausfällt.

Insgesamt sprechen die nach Branchen differenzierten Ergebnisse der BSW-Erhebung für eine große Bedeutung branchenspezifischer Einflüsse auf die Teilnahme von Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung.

Andere Datenquellen

Branchenspezifische Einflüsse auf die Teilnahme an Weiterbildung lassen sich auch aus dem Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen des LFS und dem IAB-Betriebspanel ablesen.

Die OECD unterscheidet bei ihrer vergleichenden Darstellung der Teilnahme an nicht-formaler berufsbezogener Fort- und Weiterbildung zwischen den gehobeneren und den einfacheren Dienstleistungen, der herstellenden Industrie und der Rohstoffindustrie (vgl. OECD 2005). Die Daten für die europäischen Länder stammen aus dem **Ad-hoc-Modul** Lebenslanges Lernen 2003 des LFS, der in Deutschland im Rahmen des Mikrozensus durchgeführt wurde.

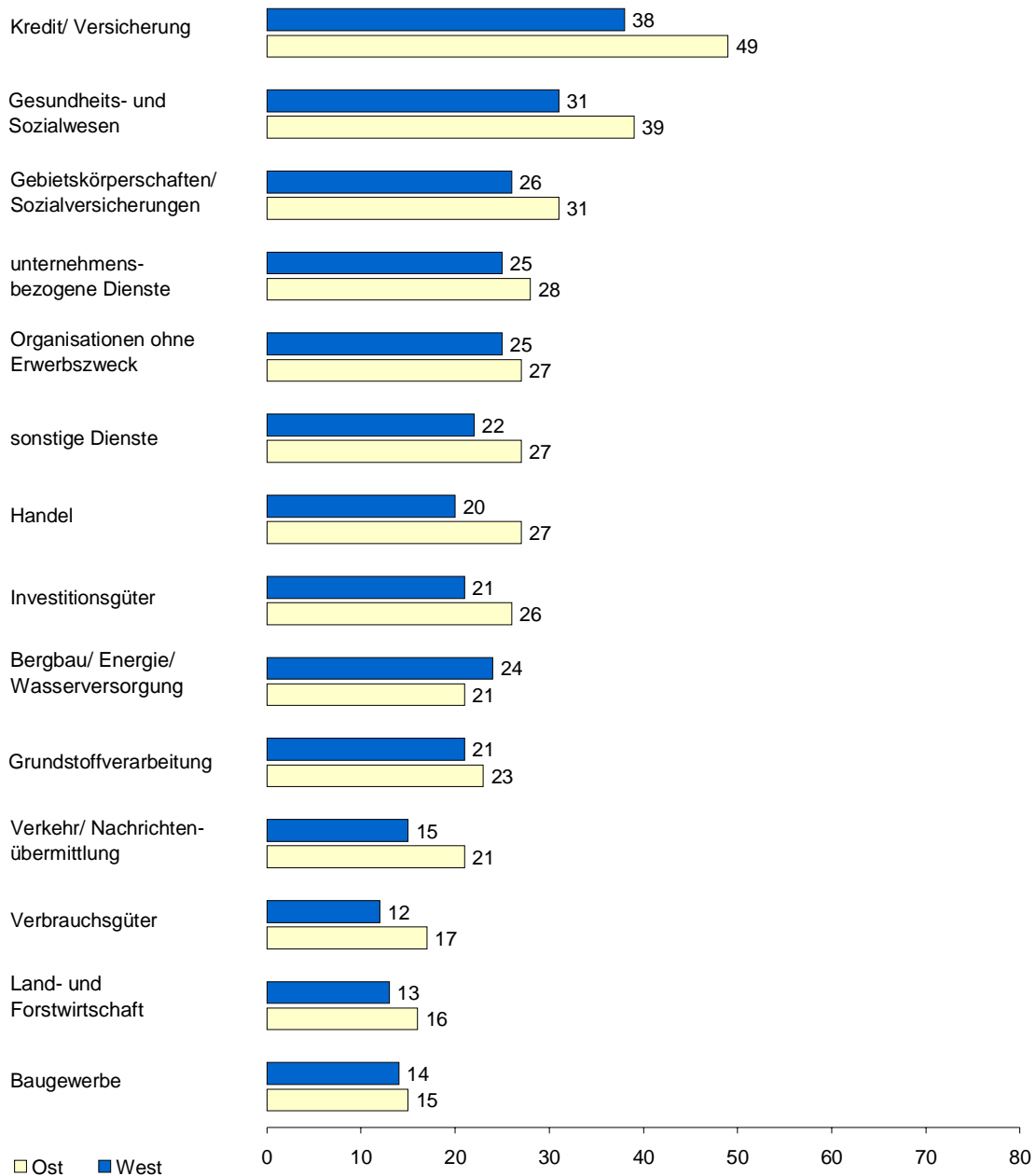
Die höchste Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zeigt sich in Deutschland mit 21% bei den gehobenen Dienstleistungen, während die einfacheren Dienstleistungen nur eine Weiterbildungsbeteiligung von 10% aufweisen. Die herstellende Industrie liegt mit 11% leicht darüber. Am seltensten bilden sich Beschäftigte aus der Branche Rohstoffindustrie weiter (8%).

Das **IAB-Betriebspanel** ermöglicht den Vergleich der Teilnahme und des Angebots an betrieblicher Weiterbildung nach Branchen in den neuen und den alten Bundesländern im ersten Halbjahr 2003. Abbildung 7.1 verdeutlicht, dass die Teilnahmequoten nahezu aller Branchen in den **östlichen Ländern** über denen in den **westlichen Ländern** liegen. Einzig in der Branche Bergbau, Energie, Wasserversorgung sind im Westen anteilig mehr Teilnehmende als im Osten zu beobachten. Weit häufiger als in den westlichen nehmen in den östlichen Ländern Beschäftigte im Kredit- und Versicherungswesen und im Gesundheits- und Sozialwesen an betrieblicher Weiterbildung teil. Vergleichsweise selten bilden sich bundesweit Beschäftigte der Verbrauchsgüterindustrie, in der Land- und Forstwirtschaft und im Baugewerbe weiter, vergleichsweise häufig Beschäftigte des Kredit- und Versicherungswesens sowie des Gesundheits- und Sozialwesens.

Abbildung 7.1

Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Branchen im Ost-West-Vergleich 1. Halbjahr 2003




(Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten der Weiterbildungsbetriebe in Prozent)



Quelle: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003

Das Angebot an betrieblicher Weiterbildung variiert in Abhängigkeit von den einzelnen Branchen, es korrespondiert aber nicht durchgängig mit der Weiterbildungsbeteiligung. In den meisten Branchen bieten im Osten anteilig mehr Betriebe ihren Beschäftigten Weiterbildung an als im Westen. Nur bei den Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen, dem Kredit- und Versicherungswesen und dem Baugewerbe überwiegt der Anteil der westlichen Betriebe. Die größten Differenzen zwischen Ost und West bestehen in der Angebotshäufigkeit von Betrieben im Bereich Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen (West 77%, Ost 62%) und von Betrieben im Bereich Bergbau, Energie und Wasserversorgung (West 50%, Ost 65%).

Zusammenfassung

-  Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung unterscheidet sich zwischen Erwerbstätigen aus verschiedenen Branchen erheblich. Besonders weiterbildungsaktiv sind Beschäftigte in den Bereichen Banken und Versicherungen, Medizin, Gesundheitswesen und in qualifizierten Dienstleistungen. Unterdurchschnittliche Teilnahmequoten weisen vor allem die Erwerbstätigen im Holz-, Papier- und Druckgewerbe sowie im Leder-, Textil- und Bekleidungs-gewerbe auf. Ähnliche Unterschiede hatten sich bereits in früheren Erhebungen abgezeichnet.
-  Mit Blick auf den Zeitaufwand pro Teilnehmer bilden sich teilweise etwas andere Strukturen ab. Bezogen auf den Zeitaufwand pro Erwerbstätigen zeichnet sich dagegen wiederum im Großen und Ganzen eine ähnliche Rangfolge der Branchen ab wie bei den Teilnahmequoten.
-  Die anderen Erhebungen bestätigen die vergleichsweise hohe Weiterbildungsaktivität von Beschäftigten im Kredit- und Versicherungswesen.

7.3 Betriebsgröße

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Auch im Jahr 2003 lassen sich zwischen Beschäftigten in Betrieben unterschiedlicher Größe wiederum Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung erkennen. So liegt 2003 die Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt bei Erwerbstätigen in Großbetrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten deutlich höher als in Kleinbetrieben mit 1 – 99 Beschäftigten (60% vs. 40%). Die Teilnahmequote der Erwerbstätigen in Mittelbetrieben liegt dazwischen. Diese Unterschiede sind hauptsächlich auf die berufliche Weiterbildung zurückzuführen, wo die Teilnahmequote der Beschäftigten in Großbetrieben um 21 Prozentpunkte höher liegt als die der Beschäftigten in Kleinbetrieben (47% vs. 26%).

Bei der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung ist für die Erwerbstätigen in Großbetrieben nach einem kontinuierlichen Anstieg bis zum Jahr 2000 ein leichter Rückgang festzustellen. Ebenfalls etwas weniger Erwerbstätige als noch im Jahr 2000 nehmen in Mittelbetrieben an beruflicher Weiterbildung teil. Dies trifft auch auf die

Kleinbetriebe zu, wobei in diesen Betrieben ein deutlicher Rückgang der Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung festzustellen ist.

In früheren Erhebungen hatten sich von der Grundrichtung her ähnliche Strukturen gezeigt. Die Abweichungen haben jedoch im Vergleich zum Jahr 2000 noch zugenommen. Im längerfristigen Vergleich mit 1991 sind die Differenzen zwischen den Teilnahmequoten der Erwerbstätigen in Klein- und Großbetrieben an beruflicher Weiterbildung von 10 Prozentpunkten auf 21 Prozentpunkte deutlich angestiegen.

Tabelle 7.9: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Betriebsgrößenklassen 1991 bis 2003

	Teilnahmequote in %				
	1991	1994	1997	2000	2003
<u>Weiterbildung insgesamt</u>					
1 - 99 Beschäftigte	36	44	52	48	40
100 - 999 Beschäftigte	35	49	55	46	48
1.000 Beschäftigte und mehr	45	51	59	59	60
<u>Allgemeine Weiterbildung</u>					
1 - 99 Beschäftigte	20	27	32	29	24
100 - 999 Beschäftigte	21	26	31	25	30
1.000 Beschäftigte und mehr	23	24	30	29	32
<u>Berufliche Weiterbildung</u>					
1 - 99 Beschäftigte	22	26	36	35	26
100 - 999 Beschäftigte	23	34	41	35	33
1.000 Beschäftigte und mehr	32	38	47	49	47

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Die *Volumenbetrachtung* zeigt für den Indikator „*Zeitaufwand pro Teilnehmer*“ andere Strukturen als für die Teilnahmequoten: Erwerbstätige Teilnehmer in Kleinbetrieben wenden mehr Zeit für Weiterbildung auf als Erwerbstätige in Mittel- oder Großbetrieben. Seit 2000 hat sich dieser Unterschied zwischen den erwerbstätigen Teilnehmern in Klein- und Großbetrieben jedoch verringert.

Der *Zeitaufwand pro Erwerbstätigen* liegt in Klein- und Mittelbetrieben etwa gleich hoch. Hier gleichen sich per Saldo der höhere Zeitaufwand der Teilnehmer in Kleinbetrieben und die höheren Teilnahmequoten der Erwerbstätigen in Mittelbetrieben aus. Beim Vergleich mit den Erwerbstätigen in Großbetrieben ist dies jedoch nicht der Fall. Deren durchschnittlicher Zeitaufwand liegt deutlich über dem der Erwerbstätigen in Mittel- und Kleinbetrieben.

In der beruflichen Weiterbildung hat der *Zeitaufwand pro Teilnehmer* seit 2000 in Betrieben aller drei Größenklassen weiter abgenommen. Der Rückgang pro Teilnehmer fällt in Kleinbetrieben am stärksten aus. Auch im längerfristigen Vergleich seit 1991 ist in allen drei Betriebsgrößenklassen ein Rückgang des Zeitaufwandes pro Teilnehmer zu erkennen, der bei den Erwerbstätigen in Großbetrieben am deutlichsten ausfällt.

Der Zeitaufwand *pro Erwerbstätigen* nimmt in der längerfristigen Betrachtung seit 1991 auch bei Kleinbetrieben nach einem kontinuierlichen Anstieg erstmals deutlich ab. In Mittelbetrieben ist ein stetiger Rückgang festzustellen.

Tabelle 7.10: Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Betriebsgrößenklassen 1991 - 2003

	Zeitaufwand in Stunden				
	1991	1994	1997	2000	2003
	Teilnehmer				
<u>Berufliche Weiterbildung</u>					
1 - 99 Beschäftigte	136	118	105	131	92
100 - 999 Beschäftigte	160	102	80	87	71
1.000 Beschäftigte und mehr	174	91	79	85	75
	Alle Erwerbstätigen				
1 - 99 Beschäftigte	29	31	37	43	23
100 - 999 Beschäftigte	36	35	33	29	23
1.000 Beschäftigte und mehr	55	35	37	41	35

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Der **Ost-West-Vergleich** zeigt, dass in den alten und neuen Bundesländern Erwerbstätige aus Großbetrieben deutlich höhere Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt und an beruflicher Weiterbildung aufweisen als Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben.

Im Vergleich zu 2000 ist die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen in Kleinbetrieben sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern stark zurückgegangen. Bei den Großbetrieben hingegen zeigen sich nur geringfügige Veränderungen. Während die Teilnahmequote in Mittelbetrieben im Westen Deutschlands unverändert geblieben ist, ging sie im Osten zum ersten Mal seit 1991 deutlich zurück.

Aufgrund der kleinen Fallzahlen der Stichprobe für die Erwerbstätigen in Betrieben mit über 1000 Beschäftigten in den neuen Ländern sind keine gesicherten Aussagen zum Zeitaufwand pro Teilnehmer bzw. pro Person in dieser Region möglich. Ein Ost-West-Vergleich wird daher an dieser Stelle nicht vorgenommen.

Tabelle 7.11 Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Betriebsgrößenklassen im Ost-West-Vergleich 1991 - 2003

	Teilnahmequote in % West				
	1991	1994	1997	2000	2003
<u>Weiterbildung insgesamt</u>					
1 - 99 Beschäftigte	35	45	52	47	40
100 - 999 Beschäftigte	35	50	56	45	48
1.000 Beschäftigte und mehr	45	51	58	59	61
<u>Allgemeine Weiterbildung</u>					
1 - 99 Beschäftigte	20	29	33	29	25
100 - 999 Beschäftigte	20	28	33	25	30
1.000 Beschäftigte und mehr	23	26	30	28	33
<u>Berufliche Weiterbildung</u>					
1 - 99 Beschäftigte	20	26	34	34	25
100 - 999 Beschäftigte	22	35	42	34	34
1.000 Beschäftigte und mehr	33	37	46	49	47
	Teilnahmequote in % Ost				
<u>Weiterbildung insgesamt</u>					
1 - 99 Beschäftigte	40	38	52	49	40
100 - 999 Beschäftigte	38	42	48	48	47
1.000 Beschäftigte und mehr	41	50	67 ¹⁾	58 ¹⁾	57 ¹⁾
<u>Allgemeine Weiterbildung</u>					
1 - 99 Beschäftigte	18	17	28	26	20
100 - 999 Beschäftigte	22	17	20	23	29
1.000 Beschäftigte und mehr	22	17	32 ¹⁾	32 ¹⁾	25 ¹⁾
<u>Berufliche Weiterbildung</u>					
1 - 99 Beschäftigte	28	28	42	38	30
100 - 999 Beschäftigte	25	31	38	41	30
1.000 Beschäftigte und mehr	29	44	53 ¹⁾	48 ¹⁾	49 ¹⁾

¹⁾ Basis: 40-99 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Andere Datenquellen

Die Einflüsse der Größe der Betriebe auf das Weiterbildungsengagement und die Teilnahme an Weiterbildung zeigen das Sozioökonomische Panel, die Hochschulabsolventenbefragung und das IAB-Betriebspanel.

Erwerbstätige in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten bilden sich nach den Ergebnissen des **SOEP** deutlich seltener weiter als Beschäftigte in größeren Betrieben. Das gilt sowohl für die **westlichen** als auch für die **östlichen** Bundesländer, zwischen denen sich allerdings markante Unterschiede zeigen (vgl. Tabelle 7.12). Während 44% der in großen Betrieben Beschäftigten in den neuen Ländern in den letzten drei Jahren an Weiterbildung teilgenommen haben, waren es in den alten Ländern nur 37%. Der

größte Unterschied in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Ost und West zeigt sich bei den Älteren in Großbetrieben.

Tabelle 7.12: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Betriebsgröße im Ost-West-Vergleich 1997 - 2000 (Teilnahmequoten)

Betriebsgröße	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Altersgruppe		insgesamt Mittelwert	Altersgruppe		insgesamt Mittelwert
	20 - 44 Mittelwert	45 - 64 Mittelwert		20 - 44 Mittelwert	45 - 64 Mittelwert	
Unter 200 Beschäftigte	25,2	20,5	23,3	29,3	25,4	27,8
200 und mehr Beschäftigte	40,6	32,4	37,3	46,5	40,6	44,0

Quelle: Büchel, Felix; Pannenberg, Markus: Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 37 (2) 2004, S. 90

Das Hochschul-Informationssystem (HIS) hat die Rolle der Hochschulen bei der beruflichen **Weiterbildung von Hochschulabsolventen** untersucht. Fünf Jahre nach Studienabschluss wurde der Absolventenjahrgang 1997 zu seinem Weiterbildungsverhalten befragt. Erwartungsgemäß zeigte sich eine sehr hohe Beteiligung an beruflicher Weiterbildung bei dieser Gruppe der Hochqualifizierten (90%). Aber auch für sie gilt die mit steigender Betriebsgröße zunehmende Weiterbildungsbeteiligung. Während 93% der Beschäftigten in Betrieben mit mehr als zwanzig Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den letzten fünf Jahren an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben, waren es bei Beschäftigten in Betrieben mit weniger als fünf Mitarbeitern 82%.

Nach den Angaben der Arbeitgeber hat laut **IAB-Betriebspanel** im ersten Halbjahr 2003 bald jede(r) vierte Beschäftigte an Maßnahmen der betrieblichen Qualifizierung teilgenommen. In den neuen Ländern lag die Teilnahmequote mit 27% dabei höher als in den alten Ländern mit 22%. Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels bestätigen nur mit Einschränkung die mit der Betriebsgröße steigende Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten. Während sich in Betrieben mit bis zu 999 Beschäftigten eine kontinuierliche Zunahme beobachten lässt, fällt die Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten niedriger aus (vgl. Tabelle 7.13).

Der mit dem IAB-Betriebspanel mögliche **Ost-West-Vergleich** der Beteiligung von Beschäftigten nach der Größe des Unternehmens bestätigt diese Beobachtung für die alten und die neuen Länder. In den neuen Ländern besuchen nach Angaben der Unternehmen sogar geringfügig weniger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Großbetrieben ab 1.000 Beschäftigten eine Weiterbildungsmaßnahme als in Kleinbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten. In den alten Ländern hingegen weisen die Kleinbetriebe die niedrigste Beteiligung aus.

Die Entwicklung seit 1997 zeigt einen deutlichen Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung sowohl im Westen als auch im Osten (vgl. Tabelle 7.13). In den westlichen Ländern liegt er besonders in der gestiegenen Teilnahme von Erwerbstätigen in Betrieben mit 50 bis 999 Beschäftigten begründet, in den östlichen in der deutlich höheren Beteiligung von Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben. Im Vergleich zu 1997 rückläufig

ist einzig die Beteiligung in den Großbetrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten in den östlichen Ländern. Die bis zum Jahr 2001 festgestellte Angleichung der Strukturen zwischen West und Ost setzt sich im Jahr 2003 nicht fort.

Tabelle 7.13: Entwicklung der Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung nach Betriebsgröße im Ost-West-Vergleich jeweils im 1. Halbjahr von 1997 bis 2003

Größen- Klasse	West				Ost			
	1997	1999	2001	2003	1997	1999	2001	2003
1 bis 9	16	16	15	18	19	23	17	25
10 bis 49	19	20	17	22	21	20	17	27
50 bis 499	18	18	17	24	23	24	20	27
500 bis 999	16	17	20	24	25	25	24	29
1.000 und mehr	19	19	22	23	30	26	21	24
Insgesamt	18	18	18	22	22	23	19	27

Quelle: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels

Die mit der Betriebsgröße steigende Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung korrespondiert mit einem mit der Betriebsgröße zunehmenden Weiterbildungsangebot der Betriebe (vgl. Tabelle 7.14). Das gilt für die westlichen wie für die östlichen Bundesländer. In Ostdeutschland bieten mehr Betriebe mit bis zu 500 Beschäftigten ihren Mitarbeitern Weiterbildung an als in Westdeutschland, bei den Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten hingegen ist das Weiterbildungsangebot in Westen größer als im Osten.

Bellmann und Leber sind der Frage nachgegangen, welche Faktoren für das geringere Weiterbildungsengagement von kleineren und mittleren Betrieben verantwortlich sind (vgl. Bellmann/Leber 2005a). Bei ihrer Analyse der Daten des IAB-Betriebspanels haben sie besonderes Augenmerk auf die Ausstattungsmerkmale der Betriebe gelegt. Es zeigte sich, dass sich das unterschiedliche Weiterbildungsengagement von Betrieben verschiedener Größenklassen zu knapp 30% durch Unterschiede in den Ausstattungsmerkmalen von KMU und Großbetrieben erklären lässt. Von den verschiedenen zur Erklärung des betrieblichen Weiterbildungsangebots herangezogenen Variablen haben vor allem die Existenz eines Betriebsrats, aber auch die Zugehörigkeit zu einem Unternehmensverbund und die Nutzung von Arbeitszeitkonten einen wesentlichen Beitrag zur Erklärung der unterschiedlichen Weiterbildungsaktivität geleistet.

Bellmann und Leber haben darüber hinaus den Einfluss regionaler Beschäftigungsdichte auf das Weiterbildungsangebot und die Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben untersucht (vgl. Bellmann/Leber 2005b). Sie stellen einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen regionaler Beschäftigungsdichte und Weiterbildungsangebot der ostdeutschen Betriebe fest. Für die westdeutschen Betriebe hingegen lässt sich kein eindeutiger Effekt erkennen, hier wird die grundsätzliche Entscheidung für oder gegen die Finanzierung von Weiterbildung von anderen Faktoren als der Dichte des Raums beeinflusst.





Tabelle 7.14: Angebot an betrieblicher Weiterbildung nach Größenklassen in Deutschland und im Ost-West-Vergleich im 1. Halbjahr 2003

Größenklasse	Anteil der weiterbildenden Betriebe in Prozent		
	Deutschland	West	Ost
1 bis 9	34	33	37
10 bis 49	59	59	63
50 bis 499	85	84	87
500 und mehr	97	98	94
Insgesamt	42	41	44

Quelle: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003

Während das Weiterbildungsangebot nur in den östlichen Ländern von den Standortbedingungen eines Betriebes abhängig ist, zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Beschäftigungsdichte und Beteiligung an Weiterbildung sowohl für West- als auch für Ostdeutschland. Betriebe, die sich einmal für die Finanzierung für Weiterbildung entschieden haben, werden nach diesen Ergebnissen in ihrer Entscheidung über den Anteil der in Qualifizierungsmaßnahmen einbezogenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch von der Beschäftigungsdichte im Raum beeinflusst. Bellmann und Leber erklären dies einerseits mit den positiven Externalitäten, die von hoher Beschäftigungsdichte ausgehen und an denen ein Betrieb umso mehr partizipieren kann, je qualifizierter seine Mitarbeiter sind. Andererseits dürfte sich aber auch das größere Angebot an externen Weiterbildungsträgern und -veranstaltungen in dichten Räumen positiv auf die Weiterbildungsintensität auswirken.

Zusammenfassung

-  Nach den Ergebnissen der BSW-Erhebung beteiligen sich Beschäftigte in Großbetrieben deutlich häufiger an beruflicher Weiterbildung als Erwerbstätige in Kleinbetrieben. Im Zeitverlauf haben sich diese Unterschiede noch vergrößert.
-  Erwerbstätige in Kleinbetrieben wenden als Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung mehr Zeit auf als Beschäftigte in Mittel- oder Großbetrieben. Da dieser Effekt die niedrigere Teilnahmequote in Kleinbetrieben teilweise kompensiert, liegt der durchschnittliche Zeitaufwand pro Erwerbstätigen in Klein- und Mittelbetrieben etwa gleich hoch, erreicht jedoch nicht die Werte der Beschäftigten in Großbetrieben.
-  Der Zeitaufwand pro Teilnehmer hat seit 2000 in Klein-, Mittel und Großbetrieben weiter abgenommen. Insgesamt hat sich der Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung pro Erwerbstätigen in allen Betriebsgrößenklassen verringert.
-  Die meisten anderen Datenquellen belegen in der Tendenz die mit der Betriebsgröße steigende Weiterbildungsaktivität von Betrieben.

D WEITERE LERNFORMEN IM ERWACHSENENALTER

Die vom Deutschen Bildungsrat (1970) vorgelegte Definition von Weiterbildung (vgl. Kapitel 2.2) wurde inzwischen mehrfach überarbeitet. Vor allem vor dem Hintergrund der sich zunehmend verändernden beruflichen aber auch gesellschaftlichen Wissensbestände erhalten informelle Arten des Lernens im Erwachsenenalter zunehmend Bedeutung. Das Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister (2001, S. 4) z.B. hat die Definition von Weiterbildung deshalb um informelle Lernformen im Erwachsenenalter erweitert:

„Definition:

Weiterbildung ist die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit.

Weiterbildung in diesem Sinne liegt auch vor, wenn die Einzelnen ihr Lernen selbst steuern.

Weiterbildung umfasst die allgemeine, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiterbildung.

Weiterbildung kann in Präsenzform, in der Form der Fernlehre des computergestützten Lernens, des selbst gesteuerten Lernens oder in kombinierten Formen stattfinden.“

Mit anderen Worten: Unter Weiterbildung werden jegliche intentionale Lernprozesse nach einer ersten Bildungsphase im Erwachsenenalter verstanden. Einzig das *Lernen en passant* bzw. das *Erfahrungslehren* ist hier ausgeschlossen. Als Erfassungsgegenstand bietet sich das Lernen en passant aufgrund der Vielzahl seiner Möglichkeiten („inzidentell, spontan, beiläufig und ungeplant“ Behringer 1999, S. 24; vgl. Bilger, in Vorbereitung) nicht an.

Das Berichtssystem Weiterbildung hat erstmals in der 4. Erhebungswelle im Bezugsjahr 1988 die informelle berufliche Weiterbildung betrachtet und seitdem das Fragenprogramm zu diesem Themenschwerpunkt ausgeweitet. Die folgenden Kapitel umfassen entsprechend:

- Das informelle berufliche Lernen (Kapitel 8)
- Das Selbstlernen (Kapitel 9)
- Das Lernen mit und über neue Medien (Tele-Learning; Kapitel 10)

Abschließend werden in Kapitel 11 alle bisher im BSW vorgestellten Lernformen gemeinsam betrachtet.

8 Beteiligung an verschiedenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs

In den Kapiteln 3 – 5 wurde die Entwicklung der Weiterbildungsteilnahme anhand von Teilnahmequoten beschrieben, die sich im Wesentlichen auf den Besuch von Lehrgängen oder Kursen beziehen. Neben diesem „Kernbereich“ gibt es weniger formalisierte, „weichere Formen“ des beruflichen Lernens, die in den letzten Jahren in der bildungspolitischen Diskussion an Aufmerksamkeit gewonnen haben. Die Ausführungen in diesem Kapitel beziehen sich ausschließlich auf diese Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs.

Für das steigende Interesse der Weiterbildungsforschung an empirischen Ergebnissen zu diesem schwer fassbaren Bereich gibt es verschiedene Gründe. So wird z. B. häufig von einer zunehmenden Bedeutung des informellen beruflichen Lernens, insbesondere des arbeitsintegrierten Lernens, gegenüber der formal-organisierten beruflichen Weiterbildung ausgegangen. Eine zweite zentrale Argumentationslinie betrifft die erwartete höhere Effektivität dieser Lernform (vgl. Greif 2001). Auch scheint informelles berufliches Lernen, vor allem das arbeitsintegrierte Lernen, nicht zuletzt auch wegen der niedrigeren Zugangsschwellen, neue Chancen zur Nachqualifizierung bildungsferner Personen zu eröffnen (vgl. Kuwan 2002).

Das BSW hatte zu diesem empirisch schwer fassbaren Bereich des informellen beruflichen Lernens bereits im Jahr 1988, also zu einem sehr frühen Zeitpunkt, erstmals repräsentative Informationen geliefert. In letzter Zeit sind weitere Aspekte hinzugekommen, und das Spektrum der in den Blick genommenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs hat sich erweitert. Impulsgeber dieser aktuellen Diskussionen sind vor allem internationale Organisationen, insbesondere die OECD. Von großem Interesse in dieser inhaltlich erweiterten Perspektive sind Studien zur Messung des beruflichen Kompetenzzuwachses von Erwachsenen (Stichwort „PISA für Erwachsene“).

Der beabsichtigte Beitrag des BSW IX zum Thema „informelles berufliches Lernen“ ist sehr viel bescheidener. Eine Messung beruflicher Kompetenzzuwächse wird nicht versucht. Hauptziel der im BSW gestellten Fragen ist es vielmehr, durch eine kontinuierliche Optimierung des Erhebungsinstruments die vielfältigen Arten des informellen beruflichen Lernens, und hier insbesondere des arbeitsintegrierten Lernens, besser als zuvor abzubilden und die Häufigkeit ihrer Nutzung (insgesamt und gruppenspezifisch differenziert) zu verdeutlichen. Hierzu wurden unter Nutzung international vergleichender Konzeptstudien, unter Berücksichtigung der Anregungen des wissenschaftlichen Beirats, des Auftraggebers sowie eigener Forschungsarbeiten der Auftragnehmer die bisherigen Kategorien der BSW-Erhebung optimiert und ergänzt.

Im Folgenden werden zunächst die im Berichtssystem Weiterbildung IX verwendeten Frageformulierungen und Antwortkategorien wiedergegeben. Anschließend erläutern wir die Änderungen, die gegenüber dem Fragenprogramm der letzten Erhebung in diesem Themenfeld vorgenommen wurden.

Die BSW-Erhebungen VII und VIII hatten außerdem zu vier Arten des informellen Kenntniserwerbs die Nachfrage enthalten, ob dabei eher das Lernen oder eher das Arbeiten vorherrschend war oder keines von beiden. In der Erhebung von 2003 wurden diese Fragen infolge der erforderlichen Kürzungen des Fragenprogramms nicht mehr gestellt.

Definition der informellen beruflichen Weiterbildung

Die Formulierungen des Fragetextes und der Antwortkategorien zur informellen beruflichen Weiterbildung lauteten in der BSW-Erhebung für das Bezugsjahr 2003 wie folgt:

„Haben Sie im letzten Jahr, also 2003, oder in den letzten drei Jahren, also 2000 – 2003, eine oder mehrere der folgenden Aktivitäten ausgeführt? – Lehrgänge oder Kurse sind hier nicht gemeint!“

Zur Beantwortung waren folgende Antwortkategorien angegeben:

- A: Berufsbezogener Besuch von Fachmessen oder Kongressen
 - B: Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen
 - C: Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte
 - D: Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch außerbetriebliche Personen
 - E: Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz
 - F: Lernen am Arbeitsplatz mit Hilfe von computerunterstützten Selbstlernprogrammen, berufsbezogenen Ton- oder Videokassetten usw.
 - G: Nutzung von Lernangeboten u.ä. im Internet am Arbeitsplatz
 - H: Teilnahme an vom Betrieb organisierten Fachbesuchen in anderen Abteilungen / Bereichen oder planmäßiger Arbeitseinsatz in unterschiedlichen Abteilungen zur gezielten Lernförderung
 - I: Teilnahme an vom Betrieb organisierten Austauschprogrammen mit anderen Firmen
 - K: Teilnahme an Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe
 - L: Lesen von berufsbezogenen Fach- und Sachbüchern oder berufsbezogenen Fach- und Spezialzeitschriften am Arbeitsplatz
 - M: Supervision am Arbeitsplatz oder Coaching
 - N: Systematischer Arbeitsplatzwechsel (z.B. job-rotation)
- Nein, nichts davon

Die inhaltlichen Veränderungen gegenüber dem Fragenprogramm der BSW-Erhebung für das Bezugsjahr 2000 betreffen folgende Punkte:

- Eine Streichung der Kategorie „Teilnahme an kurzzeitigen Veranstaltungen wie z.B. Vorträgen oder Halbtagesseminaren“, da sich hierbei Überschneidungen mit der formal-organisierten beruflichen Weiterbildung ergeben können;
- eine Streichung beruflicher Lernformen, die in der Freizeit erfolgen (z.B. Lesen von Fachliteratur in der Freizeit, Nutzung des Internet in der Freizeit);
- eine Ausdifferenzierung der bisherigen Kategorie „Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen, Vorgesetzte oder außerbetriebliche Personen“ in ihre Einzelaspekte, so dass sich jeweils eine gesonderte Kategorie für die Unterweisung bzw. das Anlernen am Arbeitsplatz durch jede der genannten Personengruppen (Kollegen, Vorgesetzte oder außerbetriebliche Personen) ergibt;
- ein Wechsel der Begrifflichkeit vom „selbstgesteuerten Lernen“ bzw. „Selbstlernen“ hin zum neutraleren Begriff „Lernen“. Beispiel: „Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz“ statt „Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz“;
- Aufnahme der neuen Kategorie „Supervision am Arbeitsplatz oder Coaching“;
- Aufnahme der neuen Kategorie „systematischer Arbeitsplatzwechsel (z.B. Job-Rotation)“.

Wie diese Zusammenfassung verdeutlicht, implizieren manche Veränderungen eine Eingrenzung des betrachteten Gegenstandes, wie z.B. der Verzicht auf die Erfassung der kurzzeitigen Veranstaltungen oder von beruflichen Lernaktivitäten in der Freizeit, andere dagegen eine Ausweitung, wie z.B. die beiden neuen Kategorien, oder der Ersatz des Begriffs „Selbstlernen“ durch den Begriff „Lernen“. Insgesamt gesehen zielten diese Veränderungen jedoch weder auf eine erweiterte noch auf eine eingegrenztere Begriffsbestimmung ab, sondern auf eine etwas präzisiertere Abgrenzung des informellen beruflichen Lernens unter Berücksichtigung neuerer Lernformen. Von daher handelt es sich bei den veränderten Kategorien zum informellen beruflichen Lernen im Grunde genommen auch nicht um Neuentwicklungen, sondern in erster Linie um Optimierungen des bisherigen Fragenprogramms.

Bei Erhebungen zum informellen beruflichen Lernen können bereits kleine Formulierungsänderungen massive Veränderungen von empirischen Ergebnissen bewirken. Aufgrund der seit der letzten Erhebung vorgenommenen Veränderungen nehmen wir im Allgemeinen keine Vergleiche mit den Ergebnissen für das Bezugsjahr 2000 vor. Lediglich für die Kategorie „berufsbezogener Besuch von Fachmessen oder Kongressen“, die unverändert übernommen wurde, und die Kategorien H, I und K, bei denen nur der Zusatz „Teilnahme an“ ergänzt wurde, erfolgt ein punktueller Trendvergleich.

Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung

Als Teilnehmer/in an informeller beruflicher Weiterbildung gilt, analog zur Teilnahme an Lehrgängen/Kursen, wer eine oder mehrere der genannten Arten des Kenntniserwerbs wahrgenommen hat. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass Rückerinnerungsprobleme ein größeres Gewicht haben als bei Lehrgängen oder Kursen. Entsprechend vorsichtiger sind die Ergebnisse in diesem Sektor zu interpretieren.

Die Fragen zur informellen beruflichen Weiterbildung richteten sich nur an zurzeit oder früher Erwerbstätige. Im Folgenden betrachten wir als Erstes die Beteiligung der derzeit Erwerbstätigen an informeller beruflicher Weiterbildung insgesamt. Anschließend stellen wir die Teilnahme an einzelnen Formen des Kenntniserwerbs vor.

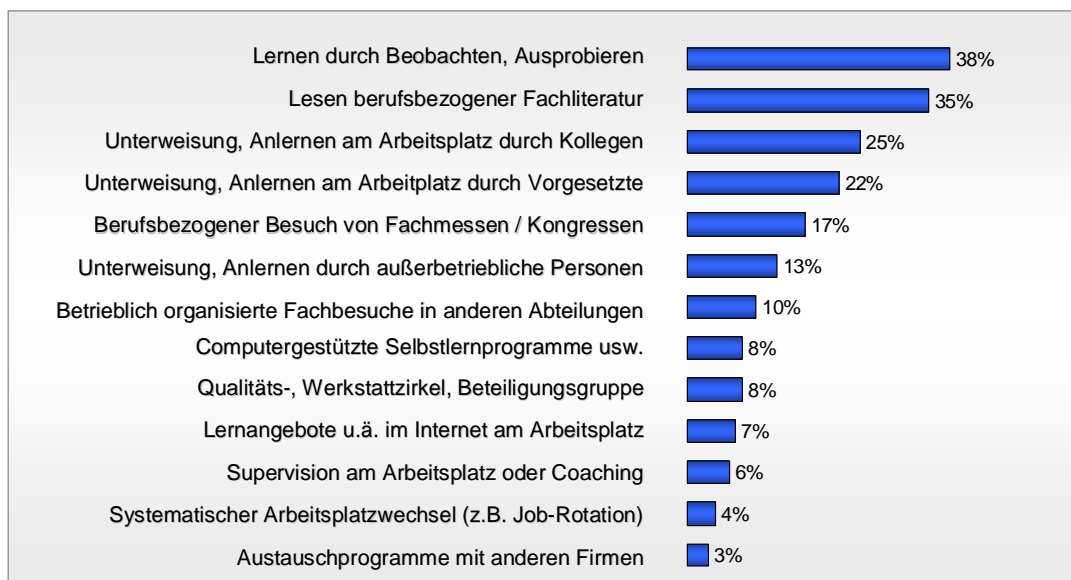
Bundesweit haben sich im Jahre 2003 rd. 61% der Erwerbstätigen an einer oder mehrerer der informellen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs beteiligt. Insgesamt liegt die Beteiligung an informellem beruflichem Lernen damit auch im Jahr 2003 sehr viel höher als die Teilnahmequote an berufsbezogenen Lehrgängen/Kursen. Dies unterstreicht die große quantitative Bedeutung dieser Formen des Kenntniserwerbs.

In der Rangreihe der häufigsten Aktivitäten stehen das Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz und das Lesen berufsbezogener Fach- oder Sachbücher bzw. Fachzeitschriften mit Anteilswerten von 38% bzw. 35% mit deutlichem Abstand an erster Stelle. An dritter und vierter Stelle folgen die Unterweisung bzw. das Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen (25%) sowie durch Vorgesetzte (22%). Etwa jeder sechste Erwerbstätige im Bundesgebiet nahm an berufsbezogenen Fachmessen oder Kongressen teil und etwa jeder achte berichtet über Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch außerbetriebliche Personen (vgl. Abbildung 8.1).

Abbildung 8.1

Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung 2003

Basis: alle Erwerbstätigen



tns infratest Sozialforschung



Die Anteilswerte der anderen Arten des informellen beruflichen Lernens liegen zwischen 3% für Austauschprogramme mit anderen Firmen und 10% für betrieblich organisierte Fachbesuche in anderen Abteilungen oder planmäßige Arbeitseinsätze in unterschiedlichen Abteilungen zur gezielten Lernförderung. Das Lernen am Arbeitsplatz mit Medien, die Nutzung von Lernangeboten im Internet, die Teilnahme an Qualitäts- oder Werkstattzirkeln, Supervision am Arbeitsplatz oder Coaching, systematische Arbeitsplatzwechsel oder Austauschprogramme mit anderen Firmen kamen im Jahr 2003 jeweils nur bei einer Minderheit der Erwerbstätigen vor.

Wie erwähnt, kann wegen der veränderten Antwortkategorien ein Vergleich mit den Ergebnissen früherer Erhebungen nur punktuell für die vier Vorgaben vorgenommen werden, deren Formulierung nicht oder nur minimal verändert wurde. Während im Vergleich zum Jahr 2000 die Beteiligung an berufsbezogenen Fachmessen oder Kongressen um 6 Prozentpunkte gesunken ist, haben sich die Anteilswerte der drei übrigen Antwortkategorien nicht nennenswert verändert. Rückschlüsse über die Entwicklung des informellen beruflichen Lernens insgesamt lassen diese punktuellen Befunde nicht zu.

Im Bereich des informellen beruflichen Lernens sind die 19-64-Jährigen in den neuen Bundesländern aktiver als die in den alten Ländern (66% vs. 60%). Unterschiede im Ost-West-Vergleich von fünf oder mehr Prozentpunkten zeigen sich bei zwei Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs: dem Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz (Differenz: 7 Prozentpunkte) und der Unterweisung oder dem Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte (Differenz: 5 Prozentpunkte).

Bei der Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung zeigen sich ähnliche gruppenspezifische Unterschiede wie sie in Kapitel 6 für die formal-organisierte berufliche Weiter-

bildung beschrieben wurden (vgl. Tabelle 8.2). Unterrepräsentiert sind vor allem Erwerbstätige ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Arbeiter und ausländische Erwerbstätige.

Neben sozio-demographischen Faktoren spielen auch beschäftigungsbezogene Rahmenbedingungen beim informellen beruflichen Kenntniserwerb eine zentrale Rolle. So sind z.B. Erwerbstätige im öffentlichen Dienst aktiver als in der Privatwirtschaft Beschäftigte. In einer Differenzierung nach Betriebsgrößen nehmen Erwerbstätige in Großbetrieben häufiger an informeller beruflicher Weiterbildung teil als Beschäftigte in Klein- oder Mittelbetrieben.

Auch branchenbezogen lassen sich erhebliche Unterschiede erkennen, die meist in eine ähnliche Richtung gehen wie bei den Lehrgängen/Kursen. Eine überdurchschnittliche Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung zeichnet sich vor allem bei Erwerbstätigen in den Branchen „Chemie, Kunststoff“ (71%), „Medizin/Gesundheitswesen“ (69%), Banken/Versicherungen (67%), sowie in den sonstigen Dienstleistungen (66%) ab. Die Teilnahmequoten der Erwerbstätigen in den Branchen Leder/Textil/ Nahrung bilden, ebenso wie 1997 und 2000, das Schlusslicht (49%). Ein Ost-West-Vergleich nach Branchen würde bei den gegebenen Fallzahlen keine gesicherten Ergebnisse mehr liefern und wird deshalb nicht vorgenommen.

Tabelle 8.1: Beteiligung an verschiedenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs bei Erwerbstätigen Im Jahr 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich

<i>Art des informellen beruflichen Kenntniserwerbs</i>	Anteilswerte in %		
	Bund	West	Ost
Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz	38	37	44
Lesen von berufsbezogener Fachliteratur am Arbeitsplatz	35	34	37
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen	25	24	26
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte	22	21	26
Berufsbezogener Besuch von Fachmessen oder Kongressen	17	18	16
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch außerbetriebliche Personen	13	13	13
Vom Betrieb organisierte Fachbesuche in anderen Abteilungen oder planmäßiger Arbeitseinsatz in unterschiedlichen Abteilungen zur gezielten Lernförderung	10	10	12
Lernen am Arbeitsplatz mit Hilfe von computerunterstützten Selbstlernprogrammen, berufsbezogenen Ton- oder Videokassetten usw.	8	8	8
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	8	9	7
Nutzung von Lernangeboten o. a. im Internet am Arbeitsplatz	7	7	7
Supervision am Arbeitsplatz oder Coaching	6	7	5
Systematischer Arbeitsplatzwechsel (z. B. Job-Rotation)	4	3	4
Austauschprogramme mit anderen Firmen	3	2	5
<i>Teilnahmequote an informeller beruflicher Weiterbildung insgesamt</i>	<i>61</i>	<i>60</i>	<i>66</i>

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Neben den genannten Einflussfaktoren hängt die Beteiligung auch sehr stark vom Anreizpotenzial und den Unterstützungsstrukturen in der Arbeitsumgebung ab. Diese Zusammenhänge werden in Kapitel 12 näher behandelt.

Tabelle 8.2: Beteiligung an verschiedenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs bei ausgewählten Gruppen von Erwerbstätigen im Bundesgebiet 2003

	Teilnahmequote in %
<i>Basis: Erwerbstätige</i>	
<i>Geschlecht</i>	
Männer	63
Frauen	58
<i>Berufsbildung</i>	
Keine Berufsausbildung	44
Lehre / Berufsfachschule	56
Meister, andere Fachschule	73
Hochschule	78
<i>Berufsstatusgruppe</i>	
Arbeiter	51
Angestellte	64
Beamte	71
Selbständige	68
<i>Nationalität</i>	
Deutsch	62
Ausländer	46
<i>Wirtschaftsbereich</i>	
Industrie	59
Handwerk	59
Handel/Dienstleistungen	59
Öffentlicher Dienst	68
<i>Betriebsgröße</i>	
1 bis 99 Beschäftigte	57
100 bis 999 Beschäftigte	63
1000 und mehr Beschäftigte	68
<i>Zum Vergleich: Erwerbstätige insgesamt</i>	61

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Besonders deutliche Unterschiede zeigen sich bei einer Feindifferenzierung der beruflichen Stellung. Hierbei variiert die Beteiligung im Jahr 2003 bundesweit zwischen 43% bei den un- oder angelernten Arbeitern und 79% bei den leitenden Angestellten. Ähnliche Unterschiede hatten sich in den früheren Erhebungen, die etwas andere Sachverhalte abgebildet hatten, gezeigt.

Tabelle 8.3: Beteiligung an verschiedenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs bei Erwerbstätigen nach beruflicher Stellung im Bundesgebiet 2003

<i>Berufliche Stellung</i>	Anteilswerte in %
Un-, angelernte Arbeiter	43
Facharbeiter	56
Ausführende Angestellte	47
Qualifizierte Angestellte	66
Leitende Angestellte	79
Beamte (einfacher, mittlerer, gehobener Dienst)	73
Beamte (höherer Dienst)	60 ¹⁾

¹⁾ Basis: 40 bis 99 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2005

In einer nach Teilgruppen differenzierende Auswertung in Bezug auf einzelne Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs bleiben die zuvor beschriebenen Strukturunterschiede meist bestehen. Im Folgenden werden ausgewählte gruppenspezifische Unterschiede für verschiedene Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs wiedergegeben.

- Noch immer unterscheidet sich im Bundesgebiet die Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung zwischen Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss und denjenigen ohne beruflichen Abschluss enorm. Besonders deutlich ist dies beim Lesen berufsbezogener Fachliteratur zu erkennen, das bei Erwerbstätigen mit einem Hochschulabschluss über fünf mal so häufig vorkommt wie bei denjenigen ohne Berufsausbildung (61% vs. 11%).
- 19-24jährige Erwerbstätige nennen sehr viel häufiger als 60-64jährige Erwerbstätige Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen (50% vs. 10%) sowie Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte (50% vs. 7%). Mit Blick auf die Nutzung von Lernangeboten im Internet zeigen sich dagegen zwischen Erwerbstätigen dieser beiden Altersgruppen kaum Unterschiede.
- Große Unterschiede bei der Beteiligung an informellem beruflichem Lernen lassen sich auch zwischen Arbeitern und Beamten erkennen (vgl. Abbildung 3.2). An den meisten Arten des informellen beruflichen Lernens nehmen Beamte wesentlich häufiger teil. Besonders ausgeprägt ist dieser Unterschied bei der Nutzung von Lernangeboten im Internet (20% vs. 1%), beim Arbeitseinsatz zur gezielten Lernförderung in anderen Abteilungen (18 vs. 4%), der Nutzung von Selbstlernprogrammen am Arbeitsplatz (14% vs. 3%) sowie beim Lesen von Fach- und Sachbüchern bzw. Fachzeitschriften (56% vs. 14%). Dagegen nennen Arbeiter deutlich häufiger als Beamte Unterweisungen bzw. Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte (27% vs. 16%).
- Lernen am Arbeitsplatz mit Selbstlernprogrammen oder durch Nutzung des Internet kommt bei leitenden Angestellten sehr viel häufiger vor als bei un- oder angelernten Arbeitern (11% vs. 1% bzw. 11% vs. 0%⁴⁸). Auch Lernen durch Beobachten und Aus-

⁴⁸ Der Anteil „0%“ ist als gerundeter Wert zu verstehen und bedeutet, dass der Anteilswert unter 0,5% liegt.

probieren am Arbeitsplatz nennen leitende Angestellte wesentlich häufiger als un- oder angelernte Arbeiter (44% vs. 29%).

- Erwerbstätige in Großbetrieben beteiligen sich bundesweit häufiger als Beschäftigte in Kleinbetrieben an informellem beruflichem Lernen. Dies gilt nicht nur für Lernformen wie Coaching (13% vs. 4%) oder Qualitätszirkel (16% vs. 5%), sondern für nahezu alle Arten des informellen beruflichen Lernens, also auch für jene, die traditionell eher als Domäne der Kleinbetriebe gelten, wie z. B. Unterweisungen oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen (32% vs. 21%) oder durch Vorgesetzte (32% vs. 20%).
- Die Branchendifferenzierung zeigt, ergänzend zu den erwähnten generellen Unterschieden, auch spezifische Profile auf. So nehmen z.B. die Erwerbstätigen in den Branchen "Banken/Versicherungen" bei der Nutzung von Selbstlernprogrammen am Arbeitsplatz (26%), dem Internetlernen (17%) und beim Arbeitseinsatz zur gezielten Lernförderung in anderen Abteilungen (23%), aber auch beim Lesen von Fach- und Sachbüchern bzw. Fachzeitschriften (49%) eine führende Position ein. Erwerbstätige aus dem Sektor „Chemie, Kunststoff“ berichten dagegen vor allem überdurchschnittlich oft über Unterweisungen bzw. Anlernen am Arbeitsplatz; dies gilt für Unterweisungen oder Anlernen durch Vorgesetzte, Kollegen und außerbetriebliche Personen.
- Ab und zu beteiligen sich Erwerbstätige in Branchen, die im Allgemeinen eine unterdurchschnittliche Beteiligung an informellem beruflichem Lernen aufweisen, an einzelnen Lernformen überdurchschnittlich. So kommt z.B. das Lernen durch Beobachten und Ausprobieren bei Beschäftigten im Baugewerbe überdurchschnittlich häufig vor (45%).
- Erwerbstätige Männer nehmen etwas häufiger als erwerbstätige Frauen an berufsbezogenen Fachmessen oder Kongressen teil. Davon abgesehen unterscheidet sich die Beteiligung von erwerbstätigen Männern und Frauen an verschiedenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs nur wenig.

Die in diesem Kapitel beschriebenen Grundmuster zeichnen sich in den alten und neuen Bundesländern im Allgemeinen in ähnlicher Weise ab.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Grundrichtung der gruppenspezifischen Unterschiede in der differenzierten Betrachtung bei formal-organisierter beruflicher Weiterbildung und informellen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs meist sehr ähnlich ist. In beiden Weiterbildungsbereichen haben nach den Ergebnissen der BSW-Erhebung sowohl soziodemografische als auch branchen- und arbeitsplatzbezogene Faktoren großen Einfluss.

Allerdings gilt auch, dass die Reichweite der informellen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs wesentlich höher ist als die Beteiligung an formal-organisierten Lehrgängen oder Kursen zur beruflichen Weiterbildung. Vor allem erreicht die informelle berufliche Weiterbildung insgesamt eine wesentlich höhere Zahl von Personen aus unterrepräsentierten Gruppen als die formal-organisierte Weiterbildung und bietet damit auch Potenziale für eine gezielte Ansprache von „Bildungsfernen“.

Andere Datenquellen

Die Bedeutung, die der informellen Weiterbildung beigemessen wird, zeigt sich auch daran, dass informelle Lernformen inzwischen in einer Reihe von Erhebungen erfasst werden. Neue Ergebnisse zu der Beteiligung an verschiedenen informellen Lernformen enthalten der Mikrozensus und das Forschungsprojekt Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung. Die Ergebnisse der neusten BIBB/IAB-, CVTS- und IW-Erhebungen werden

erst in nächster Zeit erscheinen und können daher an dieser Stelle keine Berücksichtigung finden.

In dem Ad-hoc-Modul „Lebenslanges Lernen“ im Rahmen des **Mikrozensus** 2003 wurde die Beteiligung an informellen Lernaktivitäten gezielt mit der Frage erhoben: „Haben Sie seit Ende 2002 folgende Aktivitäten zur allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung genutzt?“ Zur Beantwortung wurden folgende Lernformen vorgegeben:

- Selbststudium durch Nutzung von Fachliteratur (Fachbücher, Zeitschriften u.ä.)
- Nutzung von Informationsangeboten im Internet
- Lernen durch Bildungssendungen in Rundfunk und Fernsehen, Audio- oder Videokassetten; Nutzung von Computerprogrammen zum Lernen (z.B. Lern-Software auf CD-ROM)
- Besuch von Einrichtungen, die Bildungsinhalte vermitteln (z.B. Bibliotheken, Ausstellungen, Museen).

Damit zielt das Ad-hoc-Modul, anders als das Berichtssystem und die Kosten und Nutzen Erhebung, auf die Ermittlung allgemeiner und beruflicher informeller Weiterbildung. Die informellen Lernformen im Betrieb werden nicht erfragt. Die Beantwortung der Frage war im Gegensatz zu den Fragen nach den Lernveranstaltungen fakultativ.

Insgesamt erklärten 37% der 25-64jährigen in Deutschland, dass sie in den zwölf Monaten vor der Befragung an informellen Lernaktivitäten teilgenommen hätten. Bevorzugt wurde dabei die Nutzung von Fachliteratur, an zweiter Stelle folgt die Nutzung von Informationsangeboten im Internet. Lernen durch Bildungssendungen und Nutzung von Computerprogrammen spielte für die Befragten die geringste Rolle.

Tabelle 8.4: Beteiligung an informellen Lernaktivitäten nach Alter und Bildungsabschluss 2003 (Teilnahmequoten)

<i>Altersgruppen</i>	Teilnahmequoten
25 – 34 Jahre	42
35 – 44 Jahre	40
45 – 54 Jahre	37
55 – 64 Jahre	30
 <i>Bildungsniveau</i>	
Hoch	60
Mittel	36
Niedrig	17

Quelle: Kallis/ Pilos2005, S. 6

Wie in formalisierten Lernprozessen zeigen sich gruppenspezifische Unterschiede nach Bildungsniveau und Alter. Auch am informellen Lernen partizipieren Personen mit einem hohen Bildungsniveau sehr viel häufiger als Personen mit einem niedrigen und Jüngere öfter als Ältere (vgl. Tabelle 8.4). Mit zunehmendem Alter geht die informelle Weiterbildungsaktivität zurück.

Auch bei den Erwerbstätigen ist eine höhere Teilnahme an informellen Lernprozessen zu beobachten. Bundesweit liegt die Quote bei 42% und damit fünf Prozentpunkte über der der Bevölkerung insgesamt. In den *östlichen* Bundesländern lernen die Erwerbstätigen häufiger auf informellen Wegen als in den *westlichen* (vgl. Tabelle 8.5). Das gilt für die Männer, aber ganz besonders für die Frauen. Im Westen hingegen sind keine Unterschiede im informellen Lernverhalten zwischen Frauen und Männern erkennbar. Die höhere Nutzung informeller Lernmöglichkeiten im Osten steht im Einklang mit den Ergebnissen des Berichtssystems, widerspricht aber den Ergebnissen einer Analyse von betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten, wonach westdeutsche Betriebe im Hinblick auf informelle Weiterbildung aktiver sind als ostdeutsche (Brussig/Leber 2004).

Tabelle 8.5: Beteiligung Erwerbstätiger an informeller Weiterbildung nach Geschlecht im Ost-West-Vergleich 2003

	Deutschland		West		Ost	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Teilnahmequoten	42	42	39	39	55	52

Quelle: Statistisches Bundesamt, Leben und Arbeiten in Deutschland – Mikrozensus 2003, Tabellenanhang zur Pressbroschüre; *ies* Berechnungen

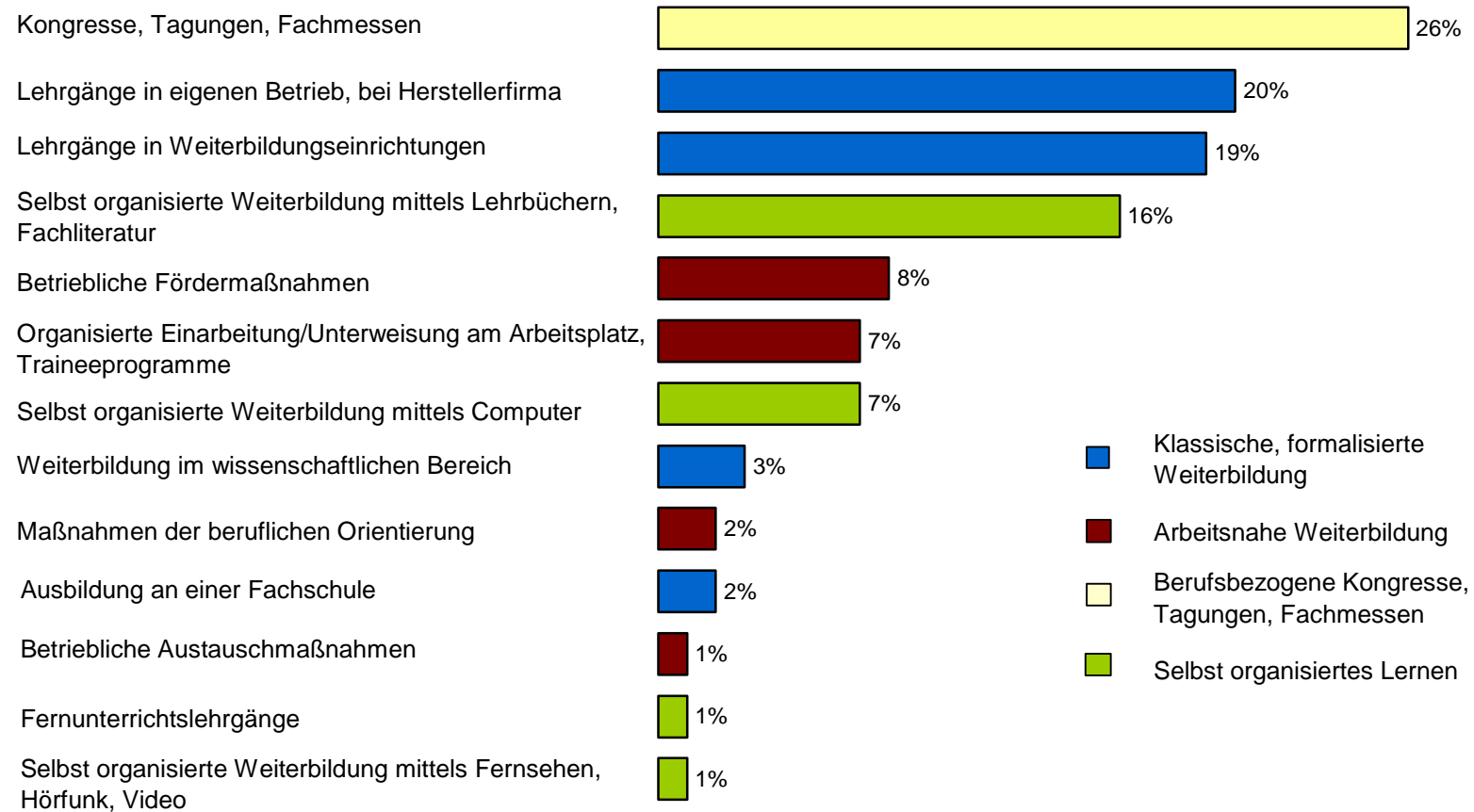
Bei dem Vergleich dieser Ergebnisse mit anderen Erhebungen sind vielfältige methodische Unterschiede zu berücksichtigen (vgl. Kapitel 3.1). Zwar sind die meisten Fragen im Mikrozensus obligatorisch, die Frage zum informellen Lernen aber ist freiwillig. Da in rund 30% der Interviews die Zielperson für andere Haushaltsmitglieder antwortet, liegt es nahe, dass weit weniger informelle Lernaktivitäten genannt werden als tatsächlich erfolgt sind. Darüber hinaus bezieht sich der Mikrozensus auf alle informellen Lernformen und erfragt berufliche explizit nur bei dem Selbststudium durch Nutzung von Fachliteratur.

Die Erhebung zu **Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung** unterscheidet zwischen vier Lernformen. Neben der formalisierten Weiterbildung erfragte sie arbeitsnahe und selbst organisierte Lernformen sowie den Besuch von Kongressen, Tagungen und Fachmessen. Im Einzelnen unterschieden wurde zwischen folgenden Arten des beruflichen informellen Kenntniserwerbs:

- Arbeitsnahe Lernformen
 - Organisierte Einarbeitungsmaßnahmen oder Unterweisung am Arbeitsplatz (einschließlich Traineeprogramme)
 - Betriebliche Fördermaßnahmen der Qualifikation (Lernstatt, Qualitäts- oder Werkstattzirkel, themenbezogener Workshop oder Arbeitskreis)
 - Betriebliche Austauschmaßnahmen (z.B. mit anderen Unternehmen)
 - Maßnahmen der beruflichen Orientierung (z.B. Coaching, Supervision, Mentoren- oder Patensystem)
- Selbst organisierte Lernformen
 - Selbst organisierte Weiterbildung mittels Lehrbüchern bzw. Fachliteratur
 - Selbst organisierte Weiterbildung mithilfe eines Computers (z.B. PC-Lernprogramme, Internetkurse)
 - Selbst organisierte Weiterbildung mittels Fernsehen, Hörfunk oder Video
 - Fernunterrichtslehrgänge
- Besuch von Kongressen, Tagungen und Fachmessen

Abbildung 8.2

Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung 2002 (Mehrfachnennungen)



Quelle: Beicht, Ursula; Schiel, Stefan; Timmermann, Dieter: Berufliche Weiterbildung - wie unterscheiden sich Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer? In: BWP 2004 (1) S. 6

Bundesweit haben 26% der Befragten berufsbezogene Kongresse, Tagungen und Fachmessen besucht, 23% haben sich in selbst organisierten und 17% in arbeitsnahen Lernprozessen weitergebildet, wobei viele Befragte mehrere Lernformen nutzten. Abbildung 8.2 verdeutlicht die Nutzung der einzelnen Lernformen im Jahr 2002. Bei der selbst organisierten Weiterbildung hatte das Lernen mittels Lehrbüchern oder Fachliteratur den höchsten Stellenwert, das Lernen mit Hilfe von Computern spielte demgegenüber eine geringere Rolle. Die selbst organisierte Weiterbildung über Fernlehrgänge sowie Fernsehen, Hörfunk oder Video stellten die am wenigsten verbreiteten Lernformen dar. Die Teilhabe an den einzelnen arbeitsnahen Lernformen war ebenfalls sehr unterschiedlich: Während die betrieblichen Fördermaßnahmen und die organisierte Einarbeitung oder Unterweisung am Arbeitsplatz einen nicht unbedeutenden Verbreitungsgrad erreichten, kamen Maßnahmen der beruflichen Orientierung und betriebliche Austauschmaßnahmen nur selten vor.

Bei der Einschätzung dieser Ergebnisse ist zu beachten, dass in der BiBB-Erhebung erwerbsnahe Personen befragt wurden, das heißt, dass nicht nur derzeit und früher Erwerbstätige Auskunft zu informeller Weiterbildung geben wie im Berichtssystem, sondern auch Personen, die beabsichtigen, in den nächsten zwei Jahren erwerbstätig zu werden, und in Fortbildung oder Umschulung begriffene Personen. Darüber hinaus zählt die im Berichtssystem Weiterbildung bedeutsamste Form des informellen Kenntniserwerbs, das Lernen durch Beobachten und Ausprobieren, nicht zu den im Rahmen der BiBB-Erhebung erfragten Formen. Bei den arbeitsnahen Lernformen stehen hier gezielte betriebliche Maßnahmen im Vordergrund. In der Tendenz aber decken sich die Ergebnisse der beiden Erhebungen: Selbstorganisierter Weiterbildung mittels Fachliteratur und Lehrbüchern kommt ein hoher, betrieblichen Austauschmaßnahmen und Maßnahmen der beruflichen Orientierung, wie Coaching oder Mentoren- und Patensysteme, ein nur geringer Stellenwert zu.

Nach den Ergebnissen dieser Erhebung treten merkliche geschlechtsspezifische Unterschiede auf (Tabelle 8.6). Frauen nehmen etwas mehr an arbeitsnahen Weiterbildungsformen teil, während Männer viel häufiger als Frauen Kongresse, Tagungen und Fachmessen besuchen. Der *Ost-West-Vergleich* zeigt, dass Frauen in den östlichen Bundesländern erheblich öfter als ihre männlichen Kollegen arbeitsnahe Weiterbildungsformen nutzen, aber vergleichsweise selten Kongresse, Tagungen und Fachmessen besuchen. Auch in den westlichen Bundesländern bilden sich Frauen häufiger in arbeitsnahen Formen weiter, allerdings ist hier der Unterschied zu ihren Kollegen nicht so markant. Männer im Westen besuchen mit Abstand am häufigsten Kongresse, Tagungen und Fachmessen. Bei der selbst organisierten Weiterbildung sind keine geschlechtsspezifischen Unterschiede zu beobachten.

Tabelle 8.6: Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung nach informellen Weiterbildungsformen und Geschlecht im Ost-West-Vergleich 2002 (Mehrfachnennungen, Anteile in Prozent)

	Deutschland		West		Ost	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Arbeitsnahe Weiterbildung	28,2	23,3	27,5	23,9	31,1	19,4
Selbst organisierte Weiterbildung	34,0	33,6	34,3	33,6	32,8	33,8
Kongresse, Tagungen, Fachmessen	31,5	42,3	32,9	44,1	25,5	31,5

Quelle: Beicht 2005, S. 21

Zusammenfassung

- ✎ Bundesweit haben sich im Jahr 2003 fast zwei von drei Erwerbstätigen (61%) an mindestens einer Art des informellen beruflichen Lernens beteiligt. Die Reichweite dieser Arten des beruflichen Lernens liegt damit wesentlich höher als die Teilnahmequote an Lehrgängen oder Kursen zur beruflichen Weiterbildung.
- ✎ Differenziert nach der Form des beruflichen Kenntniserwerbs stehen das Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz und das Lesen berufsbezogener Fach- oder Sachbücher bzw. Fachzeitschriften mit Anteilswerten von 38% bzw. 35% an erster Stelle. Mit erheblichem Abstand folgen die Unterweisung bzw. das Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen (25%) sowie durch Vorgesetzte (22%). An anderen Arten des informellen beruflichen Lernens beteiligen sich Erwerbstätige seltener.
- ✎ Auch bei der Beteiligung an informellem beruflichem Lernen zeigen sich deutliche gruppenspezifische Unterschiede, die im Allgemeinen in eine ähnliche Richtung gehen wie bei der Teilnahme an Lehrgängen oder Kursen. Dieses Ergebnis findet sich auch bei den anderen Datenquellen.
- ✎ Die anderen Erhebungen bestätigen – trotz methodischer Unterschiede – die hohe Bedeutung des informellen beruflichen Lernens. Die wichtigste Form dabei ist die Weiterbildung durch Fachliteratur.

9 Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit

Das Thema „Selbststeuerung in Lernprozessen“ hat in der bildungspolitischen Diskussion allgemein und insbesondere im Bereich der Weiterbildung weiter stark an Aufmerksamkeit gewonnen. Nach den Ergebnissen des Bildungs-Delphi sind Bildungsprozesse der Zukunft von einem deutlichen Ausbau der Elemente der Selbststeuerung gekennzeichnet (vgl. Kuwan/Waschbüsch 1998). Vor diesem Hintergrund bildete das Thema „Selbstgesteuertes Lernen“ erstmals einen Schwerpunkt im BSW VIII. Einige der zentralen Fragen wurden aufgrund der hohen Bedeutsamkeit dieses Themenbereichs im BSW IX erneut erfasst.

Bislang gibt es keine allgemein akzeptierte, klare begriffliche Abgrenzung des selbstgesteuerten Lernens von anderen Lernprozessen. Auch das BSW kann eine solche Definition nicht leisten. Es ist jedoch möglich, zu empirisch erfassbaren Elementen, die in der Diskussion als bedeutsam angesehen werden, repräsentative Informationen zu erheben. Hierdurch wird eine genauere Beschreibung des Ist-Zustands möglich, die auch eine Grundlage für weitere Diskussionen zu diesem Thema darstellen kann. Insofern sind die folgenden Ausführungen als eine Annäherung an dieses komplexe und schwierige Thema zu verstehen. Um dies zu verdeutlichen, verwenden wir in diesem Kapitel nicht die Bezeichnung „selbstgesteuertes Lernen“, sondern „Selbstlernen“.⁴⁹

Um eine klarere Abgrenzung gegenüber der informellen beruflichen Weiterbildung herzustellen, wurde im BSW IX eine zusätzliche Einschränkung des Selbstlernens auf „außerhalb der Arbeitszeit“ in Abstimmung mit dem BSW-Beirat und dem BMBF vorgenommen. Das Selbstlernen während der Arbeitszeit wird teilweise bei der informellen beruflichen Weiterbildung berücksichtigt (vgl. Kapitel 8) und ist daher nicht Gegenstand dieses Kapitels. Diese definitorische Einschränkung führt zugleich dazu, dass die Ergebnisse zum „Selbstlernen“ wie sie in der letzten BSW-Erhebung dargestellt wurden, mit den aktuell erhobenen Ergebnissen nicht verglichen werden können.

Im Folgenden werden Ergebnisse zu dem Thema Selbstlernen dargestellt, die sich vor allem auf zwei inhaltliche Schwerpunkte beziehen:

- Reichweite des Selbstlernens;
- Schwierigkeiten während des Lernprozesses und Unterstützungsbedarf.

⁴⁹ Die inhaltlichen Fragen zu diesem Thema wurden auf der Basis einer gemeinsamen Pilotstudie erarbeitet (vgl. Seidel/Kuwan 2001). Die Umsetzung dieser Fragen in ein quantitatives Erhebungsinstrument wurde von den Verfassern dieses Berichtes entwickelt und in Diskussionen mit dem BMBF, dem IES und dem wissenschaftlichen BSW-Beirat sowie auf der Basis von Ergebnissen eines Pretests ergänzt und optimiert.

9.1 Reichweite und Strukturen des Selbstlernens

Ergebnisse aus den BSW-Erhebungen

Das Selbstlernen wurde im BSW offen bei allen 19-64Jährigen erfasst. Insofern stellt das Selbstlernen auch durch die Art der ungestützten Frageform die „weichste“ Lernform im BSW IX dar (vgl. Bilger, in Vorbereitung). Der Fragentext lautet: „Haben Sie sich im letzten Jahr (2003) einmal selbst etwas beigebracht außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb von Lehrgängen/Kursen oder Seminaren?“ Wie Tabelle 9.1 zeigt, haben 35% der 19-64Jährigen diese Frage mit „ja“ beantwortet. Anders als in der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung (vgl. Kapitel 3), und deutlicher als im Bereich der informellen beruflichen Weiterbildung (vgl. Kapitel 8) liegt die Quote an Selbstlernern in den neuen Bundesländern höher als in den alten Bundesländern (42% vs. 33%).

Tabelle 9.1: Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb von formalisierter Weiterbildung 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich

<i>Selbstlernen im Jahr 2003</i>	Anteilswerte in %		
	Bund	West	Ost
Ja	35	33	42
Nein	65	66	57
Keine Angabe	0	0	1
Summe	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Nach soziodemografischen und regionalen Teilgruppen differenziert, zeigen sich 2003 erhebliche Unterschiede im jeweiligen Anteil an Selbstlernern. An Selbstlernen im o.g. Sinne beteiligen sich 2003:

- Erwerbstätige Beamte häufiger als erwerbstätige Arbeiter (58% vs. 26%);
- Personen mit einem Hochschulabschluss öfter als diejenigen ohne Berufsausbildung (53% vs. 23%);
- Personen mit Abitur häufiger als Personen mit niedriger Schulbildung (50% vs. 25%);
- Deutsche öfter als Ausländer (36% vs. 25%);
- 19-34Jährige häufiger als 50-64Jährige (39% vs. 28%);
- Erwerbstätige öfter als Nichterwerbstätige (37% vs. 30%);
- Männer häufiger als Frauen (38% vs. 32%).

Die gruppenspezifischen Unterschiede gehen im Großen und Ganzen in die gleiche Richtung wie bei der Beteiligung an formal-organisierter Weiterbildung (vgl. Kapitel 5).

Nach Themenbereichen des Selbstlernens differenziert, wird 2003 mit Abstand am häufigsten der Bereich „Computer, EDV, Internet“ genannt (19%; vgl. Tabelle 9.2). Dieses Ergebnis stellt zugleich ein Indiz über die Auffassung der Befragungspersonen darüber dar, welcher Themenbereich sich am besten auf diese Art erlernen lässt. Den 19% aller

19-64Jährigen, die sich 2003 mit dem Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ im Selbstlernprozess befassten, stehen 5% gegenüber, die dieses Thema im Rahmen einer allgemeinen Weiterbildungsveranstaltung behandelten (vgl. Kapitel 3.2).

Tabelle 9.2: Themen des Selbstlernens 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich

Beteiligung nach Themengebieten	Beteiligung in %		
	Bund	West	Ost
Sprachen	6	6	7
Computer, EDV, Internet	19	18	22
Gesundheit und gesundheitsgerechte Lebensführung	7	6	9
Haushaltsführung	2	2	3
Reparaturen, Heimwerken	8	8	11
Sonstiges Thema	6	6	7
Keine Angabe	0	0	0
Summe (Mehrfachnennungen)	49	46	59
Selbstlerner insgesamt	35	33	42

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Mit deutlichem Abstand nimmt der Themenbereich „Reparaturen und Heimwerken“ mit einem Anteilswert von 8% den zweiten Rangplatz der Inhaltsbereiche des Selbstlernens ein, gefolgt von Gesundheitsfragen (7%) sowie Sprachen und sonstigen Themen mit jeweils 6%. Haushaltsführung wurde mit Abstand am wenigsten genannt (2%).

Der *Ost-West-Vergleich* zeigt 2003 bei drei Themenbereichen des Selbstlernens nennenswerte Unterschiede. Personen aus den neuen Bundesländern lernen häufiger in den Themenfeldern „Computer, EDV, Internet“, „Gesundheit und gesundheitsgerechte Lebensführung“ und „Reparaturen, Heimwerken“ selbst als Personen aus den alten Bundesländern. Die verbleibenden Themenbereiche weisen im Ost-West-Vergleich keine nennenswerten Unterschiede auf. Sowohl die Selbstlerner aus den neuen als auch den alten Bundesländern nannten durchschnittlich 1,4 Themenbereiche.

Die höchsten Unterschiede, deren Grundrichtung allerdings nicht von den erwähnten Beteiligungsunterschieden abweicht, zeigen sich zwischen verschiedenen Teilgruppen bei dem Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ gefolgt vom Themenbereich „Sprachen“. Spezifischere Unterschiede finden sich bei den Themenbereichen „Reparaturen, Heimwerken“ und „Gesundheit, gesundheitsgerechte Lebensführung“. Beispielsweise beschäftigen sich Frauen und Selbstständige im Selbstlernprozess häufiger mit Gesundheitsfragen als Männer und Arbeiter. 19-34Jährige befassen sich häufiger mit dem Thema „Reparaturen und Heimwerken“ als 50-64Jährige. Dagegen können für den Themenbereich „Haushaltsführung“ zwischen den verschiedenen Merkmalen keine nennenswerten Unterschiede ermittelt werden.

Um einen eindeutigen Bezugspunkt zu den weiteren Fragen zum Selbstlernen herzustellen, wurden die Selbstlerner gebeten, den für sie im Jahr 2003 wichtigsten Themenbereich zu benennen. Hierbei zeigt sich eine ähnliche Verteilung wie bei den Mehrfachnennungen: Die höchste Beteiligung der Selbstlerner lag zu anteilig 42% im Bereich „Computer, EDV, Internet“. Mit deutlichem Abstand folgen „sonstiges Thema“ (16%), „Reparaturen, Heimwerken“ (14%), „Gesundheit und gesundheitsgerechte Lebensführung“ (13%) und „Sprachen“ (10%). „Haushaltsführung“ gaben nur 3% der Selbstlerner als den für sie wichtigsten Themenbereich an (nicht tabelliert).

Motivation

Die überwiegende Mehrheit der Selbstlerner hat sich das für sie bedeutendste Thema aus eher privatem Interesse beigebracht (59%). Allerdings haben sich immerhin zwei von fünf Selbstlerner außerhalb der Arbeitszeit Themen aus eher beruflichem Interesse angeeignet (40%). Hier findet sich entsprechend eine Lernform, die der informellen beruflichen Weiterbildung in der Freizeit entspricht. Insofern belegt die Analyse des Selbstlernens den Eindruck der hohen quantitativen Bedeutung informellen Lernens für die berufliche Entwicklung (vgl. Kapitel 8).

Vor allem die „sonstigen“ Themen wurden überdurchschnittlich häufig eher für den Beruf erlernt (56%). Computerbezogene Themen wurden zu etwa gleichen Anteilen aus eher privatem und eher beruflichem Interesse erlernt. Immerhin zwei von fünf Selbstlernern eigneten sich auch Sprachen eher für den Beruf an. Die verbleibenden Themenfelder wurden deutlich überwiegend aus eher privatem Interesse selbst erlernt (nicht tabelliert).

Immerhin 22% der wichtigsten Themen eigneten sich die Selbstlerner aufgrund eines freiwilligen oder ehrenamtlichen Engagements an. Die „sonstigen“ Themen wurden hierbei am häufigsten aus dieser Motivation erlernt und Sprachen am wenigsten (26% vs. 17%).

Aufgewendete Zeit

Um einen Eindruck über die in der Freizeit für das jeweils wichtigste Selbstlernthema aufgewendete Zeit zu erhalten, wurden die Selbstlerner gebeten, die aufgewendete Zeit in Stunden im Jahr 2003 mit Hilfe von insgesamt acht vorgegebenen Kategorien anzugeben.

Knapp jeder zweite Selbstlerner gibt 2003 an, für seine Lernaktivität mehr als eine Woche Zeit aufgewendet zu haben (41 Stunden und mehr). Etwa jeder sechste Selbstlerner nennt einen Zeitaufwand von mehr als einem Monat (161 Stunden und mehr; nicht tabelliert).

Auch wenn diese Zahlen nicht als exakte Zeitangaben, sondern nur als ungefähre Größenordnungen zu verstehen sind, wird deutlich, dass ein erheblicher Teil der Bundesbürger viel Zeit und Energie in Selbstlernaktivitäten außerhalb des formal-organisierten Lernens und außerhalb der Arbeitszeit investiert. Im Hinblick auf die Themenbereiche haben Personen, die eine Sprache selbst erlernten am häufigsten mehr als eine Woche Zeit hierfür aufgebracht. Darauf folgen die „sonstigen“ Themen und der Themenbereich „Computer, EDV, Internet“. Das bedeutet, dass vor allem die Themen, die relativ häufig aus eher beruflichem Interesse erlernt wurden, vergleichsweise zeitintensiv behandelt wurden.

Andere Datenquellen

Die anderen Datenquellen geben nur eingeschränkt Auskunft zu Reichweite und Strukturen des Selbstlernens außerhalb der Arbeitszeit.

Wie in Kapitel 8 dargestellt, erfasst das Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen, das im Rahmen des **Mikrozensus** erhoben wurde, informelles Lernen außerhalb von Lehrveranstaltungen und zielt mit einzelnen vorgegebenen Antwortkategorien wie dem „Besuch von






Einrichtungen, die Bildungsinhalte vermitteln“ und dem „Lernen durch Bildungssendungen in Rundfunk und Fernsehen“ auf das selbstgesteuerte Lernen in der Freizeit ab. Die anderen Kategorien wie das „Selbststudium durch Nutzung von Fachliteratur“ und die „Nutzung von Informationsangeboten im Internet“ sind dem Lernen außerhalb der Arbeitszeit nicht so eindeutig zuzuordnen, denn sie können sowohl während als auch außerhalb der Arbeitszeit erfolgen. Da der Mikrozensus Informationen zur zeitlichen Lage nicht separat für die einzelnen Formen des informellen Lernens ausweist, lässt sich keine Aussage zur Reichweite des selbstgesteuerten Lernens machen.

Die Erhebung zu **Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung** unterscheidet neben formalisierter Weiterbildung und dem Besuch von Tagungen zwischen selbst organisierter und arbeitsplatznaher beruflicher Weiterbildung und legt damit eine Interpretation der Initiative, Organisation und zeitlichen Lage nahe. In selbst organisierten Lernprozessen bildeten sich insgesamt 23% der befragten erwerbsnahen Personen beruflich weiter. Im Zusammenhang mit der Arbeit waren es 17% (vgl. Kapitel 8). Die differenzierteren Analysen stellen keine separaten Ergebnisse für das selbst organisierte Lernen dar. Die Ergebnisse können von daher nicht unmittelbar mit dem „Selbstlernen“ des Berichtssystems Weiterbildung verglichen werden.

Durchschnittlich 46% der für die gesamte berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit fallen während der Arbeitszeit an und 54% (74 Stunden) entfallen auf Freizeit. Über diese für Maßnahmen in der Freizeit aufgewendete Zeit hinaus entsteht für die Teilnehmenden häufig ein erheblicher zusätzlicher Zeitaufwand durch das vorherige Einholen von Information, Vor- und Nachbereitung, zusätzliche Wegezeiten und unbezahlte, in Weiterbildung investierte Überstunden. Dieser zusätzliche Zeitaufwand beläuft sich auf durchschnittlich weitere 59 Stunden. Damit beträgt die in berufliche Weiterbildung investierte Freizeit 133 Stunden pro Teilnehmenden und Jahr. Auch bei der in der Freizeit aufgewendeten Zeit werden keine Angaben zu ausschließlich informellen Lernformen vorgelegt. Erneut ist von einem direkten Vergleich mit den BSW-Ergebnissen abzusehen.

Die Untersuchung zum **Weiterbildungsbewusstsein** ermittelt das subjektive Ausmaß der Lernerfahrungen u.a. im privaten Umfeld (vgl. Kapitel 8). Immerhin 20% derjenigen, die sich weiterbilden, benannten das Lernen im privaten Umfeld als das Feld, in dem sie das meiste für ihre berufliche Entwicklung gelernt hätten.

Zusammenfassung

-  35% der 19-64Jährigen haben sich 2003 in Selbstlernprozessen spezifische Themenfelder angeeignet. Der Anteil der Selbstlerner liegt hierbei in den neuen Bundesländern höher als in den alten Bundesländern.
-  Insgesamt zeigen sich beim Selbstlernen erhebliche gruppenspezifische Unterschiede, die im Großen und Ganzen in die gleiche Richtung gehen wie bei der Beteiligung an formal-organisierter Weiterbildung.
-  Nach Themenbereichen des Selbstlernens differenziert, wird 2003 mit Abstand am häufigsten der Bereich „Computer, EDV, Internet“ genannt.
-  Immerhin zwei von fünf Selbstlerner haben sich außerhalb der Arbeitszeit Themen aus eher beruflichem Interesse angeeignet (40%). Der Zeitaufwand von Selbstlernen liegt bei beruflich motivierten Themenfelder vergleichsweise hoch.
-  Auch andere Erhebungen belegen, dass das Lernen in der Freizeit eine wichtige Rolle spielt und häufig mit beruflichem Interesse begründet ist.

9.2 Schwierigkeiten und Unterstützungsbedarf beim Selbstlernen

Ergebnisse aus den BSW-Erhebungen

Die folgenden Ausführungen befassen sich zunächst mit dem wahrgenommenen Schwierigkeitsgrad des ausgewählten Lernstoffes, mit den Schwierigkeiten während des Lernprozesses und dem Unterstützungsbedarf bzw. der beanspruchten Unterstützung durch Lernmedien oder Personen während des Lernprozesses. Anschließend wird kurz dargestellt, wie die Lernenden den Erfolg ihrer Lernaktivität bewerten. Zu beachten ist, dass alle dargestellten Ergebnisse auf Selbsteinschätzungen der befragten Personen basieren.

Die Mehrzahl derjenigen, die sich 2003 selbst etwas beigebracht haben, schätzt die jeweilige Aufgabe bzw. den Lernstoff als eher nicht schwierig (46%) oder überhaupt nicht schwierig (13%) ein. Aber immerhin 40% bewerten den Lernstoff als eher oder sehr schwierig (nicht tabelliert).

Ein ähnliches Ergebnis liegt bei der Frage nach dem Schwierigkeitsgrad im Lernprozess vor. Auch hier gab der überwiegende Anteil der Selbstlerner geringe bis überhaupt keine Schwierigkeiten an (60%). Während 34% über mittlere Schwierigkeiten berichten, geben nur 6% der Selbstlerner große bis sehr große Schwierigkeiten an (nicht tabelliert).

Um unterschiedliche Schwierigkeitsaspekte bei Selbstlernern mit geringen bis sehr großen Schwierigkeiten während des Lernprozesses zu erfassen, wurden insgesamt fünf Statements mit Hilfe einer Viererskala zur Bewertung vorgegeben. In Tabelle 9.3 werden die Anteilswerte von Personen dargestellt, die das jeweilige Statement als „eher“ oder „voll und ganz“ zutreffend bezeichneten.

Gut die Hälfte der Selbstlerner stimmte (eher/voll und ganz) dem Aspekt zu, dass ihnen während des Selbstlernprozesses professionelle Unterstützung durch z.B. einen Trainer oder Lehrer fehlte (51%). Ein knappes Drittel der Selbstlerner gab an, sich leicht ablenken zu lassen bzw. sich zu „verzetteln“ (32%). Den drei verbleibenden Bewertungskriterien fehlende Unterstützung durch eine Lerngruppe, fehlender konkreter Anwendungsbereich zur unmittelbaren Umsetzung des Erlernten sowie Probleme, passende Lernmedien zu finden stimmten jeweils ein knappes Viertel der Selbstlerner zu.

Tabelle 9.3: Schwierigkeitsaspekte während des Selbstlernens im Jahr 2003 im Bundesgebiet

Basis: Selbstlerner mit Schwierigkeiten beim Lernprozess	
<i>Schwierigkeitsaspekte im Lernprozess (Mehrfachnennungen) ¹⁾</i>	Trifft voll und ganz/ eher zu in %
Mir fehlte manchmal professionelle Unterstützung, z.B. durch einen Trainer oder Lehrer.	51
Ich ließ mich zu leicht ablenken oder verzettelte mich.	32
Mir fehlte manchmal die Unterstützung durch eine Lerngruppe.	24
Mir fehlte ein konkreter Anwendungsbereich, um das Gelernte unmittelbar umzusetzen.	24
Passende Hilfsmittel zu finden, wie z.B. Fachbücher, Lernprogramme über PC oder Videos, ist für mich ein Problem.	23

¹⁾ Die Statements wurden im Nachhinein in eine Rangfolge gebracht.

Bei der Nachfrage, welcher der vorgegebenen Aspekte bei Selbstlernern mit geringen bis sehr großen Schwierigkeiten die größte Schwierigkeit bereitete, gaben 47% der Personen mit wenigstens geringen Schwierigkeiten während des Lernprozesses die fehlende Unterstützung durch einen Trainer oder Lehrer an. Weitere 23% benannten Ablenkung bzw. mangelnde Konzentration als herausragende Schwierigkeit. Darauf folgen mit Abstand die Aspekte des fehlenden konkreten Anwendungsbereichs (13%), Probleme passende Hilfsmittel zu finden (10%) und fehlende Unterstützung durch z.B. eine Lerngruppe (7%; nicht tabelliert).

Mit Hilfe welcher Medien eignen sich die Selbstlerner den Lernstoff an? Die meisten Selbstlerner nutzen Fachliteratur bzw. -zeitschriften zur Erarbeitung des Lernstoffes (67%). Jeweils gut jeder fünfte Selbstlerner nutzte computergestützte Selbstlernprogramme, Lernangebote und ähnliches im Internet oder sah sich Informationssendungen im Fernsehen an. Ton- und Videokassetten hingegen kamen während des Selbstlernprozesses seltener zum Einsatz (11%). Immerhin etwa ein Fünftel der Selbstlerner nutzte keine der vorgegebenen Medien (vgl. Tabelle 9.4).

Tabelle 9.4: Genutzte Lernmedien von Selbstlernern 2003 im Bundesgebiet

<i>Lernmedien</i>	Anteilswerte in %	
	Genutzte Lernmedien (Mehrfachnennungen)	Wichtigstes Lernmedium
Computergestützte Selbstlernprogramme	21	10
Ton- und Videokassetten	11	4
Lernangebote und ähnliches im Internet	21	8
Fachliteratur / -zeitschriften und ähnliches	67	51
Informationssendungen im Fernsehen	23	6
Andere Medien	2	1
Keine Medien	21	20
Keine Angabe	0	0
Summe	166	100

TNS Infratest Sozialforschung 2005

In einer Nachfrage wurden die Selbstlerner gebeten, das wichtigste Lernmedium während des Selbstlernprozesses anzugeben. Hierbei zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Mehrfachnennungen. Etwas mehr als die Hälfte der Selbstlerner betrachten Fachliteratur als das wichtigste Lernmedium (51%). Darauf folgen mit deutlichem Abstand computergestützte Selbstlernprogramme (10%) und Lernangebote im Internet (8%).

Die Frage, ob sich die Selbstlerner während des Lernprozesses Unterstützung von anderen Personen einholten, bejahten 55%. D.h. zugleich, dass im Jahr 2003 immerhin 45% der Selbstlerner keine externe Hilfe in Anspruch nahmen. Der überwiegende Anteil der Selbstlerner, der sich Unterstützung holte, bat Kollegen, Freunde oder Familienangehörige um Hilfe (50%). Einzelstunden bei Trainern bzw. Lehrern sowie sonstige Unterstützung wurden deutlich seltener angegeben (Tabelle 9.5).

Tabelle 9.5: Unterstützung durch andere Personen bei Selbstlernern 2003 im Bundesgebiet

<i>Unterstützung durch Andere</i>	Anteilswerte in %
Ich habe mir Einzelstunden bei einem Trainer oder Lehrer genommen	3
Ich habe Freunde, Bekannte, Arbeitskollegen, Familienangehörige ¹⁾ um Hilfe gebeten	50
Ich habe mir sonstige Unterstützung geholt bzw. organisiert	4
Nein, ich habe mir keinerlei Unterstützung geholt, habe es allein weiter versucht	45
Keine Angabe	0
Summe (Mehrfachnennungen)	103

¹⁾ Bei Recodierung der offenen Nennungen wurden Familienangehörige dieser Kategorie zugeschlagen, obwohl sie dort zunächst laut Fragebogen nicht erfasst wurden.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Personen, die keine Medien während des Selbstlernprozesses nutzten, gaben überwiegend an, andere Personen um Hilfe gebeten zu haben (58%). Damit nutzte knapp jeder zehnte Selbstlerner keine Medien und bat auch keine anderen Personen um Hilfe (nicht tabelliert). Es ist davon auszugehen, dass diese Personen überwiegend dem Ansatz „Learning-by-Doing“ folgten.

Selbstlerner, die sich durch andere Personen unterstützen ließen, gaben überwiegend an, dass ihnen diese Unterstützung „sehr viel“ oder „etwas“ geholfen habe (56% und 41%). Entsprechend gaben nur 2% der Selbstlerner an, dass ihnen die Unterstützung durch andere „nur wenig“ half (nicht tabelliert).

Abschließend wurden die Selbstlerner gebeten, den eigenen Lernerfolg einzuschätzen: „Inwieweit ist es Ihnen gelungen, das zu lernen, was Sie sich vorgenommen hatten?“ Selbstlerner bewerten 2003 ihren Lernerfolg recht hoch. 54% beantworteten diese Frage mit „zum großen Teil“, und weitere 28% gaben „voll und ganz“ an. 17% der Selbstlerner beschreiben den eigenen Lernerfolg als „einigermaßen“ (nicht tabelliert). Der subjektiv wahrgenommene Lernerfolg wird gemeinsam mit dem Lernerfolg bei anderen Arten von Weiterbildung in Kapitel 20.3 noch einmal genauer dargestellt und daher hier nicht weiter betrachtet.

Alles in allem stellen diese Befunde heraus, dass das Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit ein quantitativ bedeutsamer Bereich, auch im Hinblick auf den Beruf, ist. Die Mehrheit der Lernprozesse wird als erfolgreich eingestuft, wenn auch an einigen Stellen Unterstützungsbedarf im Lernprozess zu erkennen ist.

Andere Datenquellen

Zu den Schwierigkeiten und zum Unterstützungsbedarf beim Selbstlernen geben die anderen Datenquellen keine Auskunft.

Zusammenfassung

- ✎ Die Mehrzahl derjenigen, die sich 2003 selbst etwas beigebracht haben, schätzt die jeweilige Aufgabe bzw. den Lernstoff als eher nicht schwierig oder überhaupt nicht schwierig ein. Ein ähnliches Ergebnis liegt bei der Frage nach dem Schwierigkeitsgrad im Lernprozess vor.
- ✎ Bei der Nachfrage, welcher der vorgegebenen Aspekte die größte Schwierigkeit bereitete, gaben knapp die Hälfte der Selbstlerner mit wenigstens geringen Schwierigkeiten während des Lernprozesses die fehlende Unterstützung durch einen Trainer oder Lehrer an.
- ✎ Etwas mehr als die Hälfte der Selbstlerner betrachtet Fachliteratur als das wichtigste Lernmedium.
- ✎ Selbstlerner bewerten 2003 ihren Lernerfolg alles in allem recht hoch.

10 Lernen mit den und über die neuen Medien (Tele-Learning)

Innerhalb der letzten Jahre haben sich Schlagworte wie Tele- oder *E-Learning* zunehmend im Bildungsbereich ausgebreitet. Die zeitliche und örtliche Unabhängigkeit durch Tele- oder Online-Learning entspricht der Forderung nach Flexibilität, Mobilität und Modernität. Auch die vergleichsweise geringeren Kosten, die mit dieser Lernform im Vergleich zu anderen Lernformen verbunden sind, werden häufig als ein Vorteil herausgestellt (vgl. Wirtschaft und Weiterbildung 2005). Hinter diesen Formen der Wissensaneignung und Wissensvermittlung verbergen sich auch Visionen, wie z.B.: „Die technologischen Potenziale von E-Learning eröffnen uns heute die Chance den konkreten Arbeitsplatz und die individuellen Erfordernisse von Betrieb und Mitarbeitern gleichermaßen zu berücksichtigen. Lernen und Arbeiten werden stärker integriert und ganzheitlich gesehen. E-Learning wird damit zum integralen Motor moderner Aus- und Weiterbildung“ (Palmer 2002, S. 13). Bildungspolitisch wird der Ausbau von E-Learning vor dem Hintergrund des Programms „Lebenslanges Lernen“ ebenso unterstützt (vgl. BLK 2004; Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2000).

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Im BSW werden Lernformen wie Tele-Learning im weiteren Sinne oder z.B. E-Learning im engeren Sinne nicht erfasst. Dennoch bietet das BSW einige Hinweise über das Lernen mit den und über die neuen Medien.

Dass die „neuen Medien“ auch für die Weiterbildung kein uninteressanter Bereich sind, wird mit der Frage nach den erlernten Themenbereichen sowohl bei den formalisierten Weiterbildungsformen als auch bei den Selbstlernern deutlich (vgl. Kapitel 16.1, 17.1 und 9.1). 2003 haben sich, bezogen auf alle 19-64Jährigen, im Bereich der beruflichen Weiterbildung 3%⁵⁰, im Bereich der allgemeinen Weiterbildung 5% und im Bereich des Selbstlernens 19% mit dem Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ befasst. Für die informelle berufliche Weiterbildung wurde dieses Thema nicht explizit erfasst (vgl. Kapitel 8).

Bezogen auf alle im BSW erfassten Kurse (*Teilnahmefälle*) der beruflichen Weiterbildung beschäftigen sich immerhin 17% der Kurse explizit mit einem EDV-Thema. Unter allen Teilnahmefällen der allgemeinen Weiterbildung liegt der Anteil, der auf den Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ zurückgeht, mit 16% etwa gleich hoch. D.h., unter allen Kursen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung beschäftigt sich wenigstens jeder sechste Kurs (16%) mit einem EDV-Thema.

Fasst man die Befragten so zusammen, dass jede Person, die sich wenigstens einmal im Themenbereich der neuen Medien 2003 weiterbildete, nur einmal gezählt wird, kann gewissermaßen eine Mindestnachfrage nach dem Themenbereich „neue Medien“ ermittelt werden. Demnach haben sich wenigstens 23% der 19-64Jährigen im Jahr 2003 mit dem Thema „Neue Medien“ beschäftigt. „Neuen Medien“ als *Thema* der Weiterbildung kommt entsprechend eine hohe Bedeutung zu – und dies auch deshalb, weil Medienkompetenz eine *Voraussetzung für das Lernen* mit den neuen Medien ist.

⁵⁰ Der genannte Anteilswert fasst nur den Anteil der Themenbereiche, die unmittelbar EDV-Themen im Rahmen der Themenabfrage aufweisen, zusammen (vgl. Kapitel 17.1).

Dass das *Lernen mit den neuen Medien* eine recht hohe Bedeutung hat, wird durch die Beteiligung an zwei informellen beruflichen Lernformen (vgl. auch Kapitel 8) mit Hilfe des Internets und von Selbstlernprogrammen gezeigt. Unter allen 19-64Jährigen haben 2003 6% „Lernen am Arbeitsplatz mit Hilfe von computergestützten Selbstlernprogrammen, berufsbezogenen Ton- und Videokassetten“ angegeben. 6% geben 2003 die „Nutzung von Lernangeboten u.ä. im Internet am Arbeitsplatz“ an. An beiden Formen der informellen beruflichen Weiterbildung haben sich 3% der Befragten beteiligt. Zusammengefasst wurden von allen 19-64Jährigen die neuen Medien im Rahmen der informellen beruflichen Weiterbildung entsprechend zu 9% genutzt.

Das Lernen mit den neuen Medien ist auch auf die arbeitsbezogene Informationsbeschaffung via Internet während der Arbeitszeit zu beziehen. 49% der Erwerbstätigen geben 2003 an, dass sie sich wichtige Informationen für die Arbeit über das Internet, zumindest in geringem Umfang, beschaffen. Bezogen auf alle 19-64Jährigen ermittelt damit gut ein Drittel (34%) berufsrelevante Informationen via Internet.

Auch die Beteiligten an wenigstens einer der beiden o.g. informellen beruflichen Weiterbildungsformen und die Erwerbstätigen, die sich Informationen für die Arbeit über das Internet beschaffen, können zu einer Quote zusammengefasst werden, in der jede Person nur einmal gezählt wird. Bezogen auf alle 19-64Jährigen zeigt sich dann, dass 35% im berufsbezogenen Zusammenhang informell mit den neuen Medien lernen.

Auch außerhalb der Arbeitszeit hat das Lernen mit den neuen Medien quantitativ eine bedeutende Größe. Im Bereich des Selbstlernens außerhalb der Arbeitszeit (vgl. Kapitel 9.2) wurden Nachfragen zu dem jeweils wichtigsten Selbstlernprozess gestellt. Hierbei wurde gefragt, ob Selbstlerner die Medien „computergestützte Selbstlernprogramme“ oder „Lernangebot u.ä. im Internet“ genutzt haben. Bezogen auf alle 19-64Jährigen haben sich jeweils 7% der Befragten während des wichtigsten Selbstlernprozesses computergestützter Selbstlernprogramme bzw. internetbasierter Lernangebote bedient. Fasst man die beiden Formen der Mediennutzung erneut so zusammen, dass jede Person, die wenigstens eine der beiden Formen mindestens einmal genutzt hat, gezählt wird, liegt die ermittelte Quote 2003 bei 12% der 19-64Jährigen, die computergestützte Selbstlernprogramme oder internetbasierte Lernangebote während eines Selbstlernprozesses außerhalb der Arbeitszeit nutzen. Aufgrund der Beschränkung der Nachfrage zum ausschließlich wichtigsten Themenbereich des Selbstlernprozesses außerhalb der Arbeitszeit ist davon auszugehen, dass die Personenzahl, die die neuen Medien im Selbstlernprozess einsetzt in dieser Analyse unterschätzt wird.

Um eine ungefähre Größenordnung über die Nutzung der neuen Medien für informelle Lernprozesse zu bekommen, werden in einem letzten Schritt die Personen, die 2003 wenigstens einmal angeben, im Rahmen der im weiteren Sinne informellen beruflichen Weiterbildung oder im Selbstlernprozess die neuen Medien genutzt zu haben, zu einer Quote zusammengefasst. Auf informellem Wege lernen mit den neuen Medien bundesweit im Jahr 2003 immerhin 40% aller 19-64Jährigen.

Weitere Hinweise über das Lernen mit den und oder über die neuen Medien können durch die Beteiligung an Fernunterricht im Rahmen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung ermittelt werden. Sowohl für die berufliche als auch die allgemeine Weiterbildung wird im BSW der Träger der jeweiligen Weiterbildungsmaßnahme erfragt. Unter den zugehörigen Antwortvorgaben befindet sich im BSW je Weiterbildungssektor die Kategorie „Fernkurs, Fernlehrgang, Fernstudium“. Für die allgemeine Weiterbildung wurde dieser Aspekt zusätzlich über die Form der bis zu vier Kurse erfragt. Auf Ebene der Kurse allge-

meiner Weiterbildung (*Teilnahmefälle*) werden immerhin 2% der Kurse in Form von Fernunterricht durchgeführt. Unter den Kursen der beruflichen Weiterbildung liegt dieser Anteilswert bei nicht einmal einem gerundeten Prozentpunkt. Bezogen auf alle 19-64Jährigen haben sich damit 2003 knapp 1% an Fernunterricht beteiligt. Hochgerechnet auf die Bevölkerung der 19-64Jährigen sind das gut 0,3 Mio. Personen.⁵¹

Wenn auch das BSW keine detaillierten Informationen zum Fernunterricht und zur Nutzung von Tele-Learning bereitstellen kann, so kann es zumindest wichtige Hinweise im Hinblick auf das Themenfeld „Lernen mit den und über die neuen Medien“ liefern. Das Thema der neuen Medien erweist sich alles in allem als ein bedeutsamer Inhalt verschiedener Lernformen. Die Nutzung neuer Medien findet überwiegend im Rahmen informeller Lernprozesse statt. D.h. im Umkehrschluss, dass für einen großen Anteil der (informellen) Lernformen eine gewisse Medienkompetenz als Zugangsvoraussetzung bereits vorliegen muss.

Andere Datenquellen

E-Learning ist die modernisierte Weiterentwicklung des traditionellen Fernunterrichts, der im Regelfall über periodisch versandte Lehrbriefe und gelegentlich stattfindende Präsenzveranstaltungen organisiert wird. Laut Fernunterrichtsschutzgesetz unterliegen alle Maßnahmen, die Kenntnisse und Fähigkeiten über eine räumliche Distanz mit persönlichen Lernerfolgskontrollen auf vertraglicher Basis und gegen Entgelt vermitteln, einer staatlichen Zulassungspflicht. Darunter fallen somit prinzipiell auch E-Learning-Veranstaltungen, was allerdings noch nicht von allen E-Learning-Anbietern so gesehen wird. Dennoch spiegelt die Fernunterrichtsstatistik eine Umstrukturierung des Fernlehrrangebotes hin zu den modernen Formen wider.

Nach der **Fernunterrichtsstatistik** (vgl. BMBF/Berufsbildungsbericht 2005, S. 259-262, Statistisches Bundesamt/Bildung im Zahlenspiegel) haben 2003 insgesamt fast 190.000 Menschen ihre Kenntnisse und Fertigkeiten auf dem Wege des Fernunterrichts erweitert. Einbezogen sind alle Teilnehmenden, die im Verlauf des Jahres an Fernunterricht teilgenommen haben. Damit hat die Fernunterrichtsstatistik die Erhebungsmethodik verfeinert und die bis dato übliche Stichtagserhebung zum 31.12. abgelöst. Dieser Wechsel liefert auf der einen Seite genauere Daten, erschwert aber auf der anderen Seite auch die Bildung von Zeitreihen und Vergleiche.

189 Tsd. Erwachsene lernten 2003 in staatlich zertifizierten Fernlehrgängen. Dazu kommen ca. 57 Tsd. Studenten und Studentinnen an Fernhochschulen und eine nicht bekannte, aber sicher nicht unbedeutende Zahl von E-Learning-Teilnehmenden an staatlich nicht oder noch nicht zertifizierten Angeboten, sodass die aus der Repräsentativerhebung hochgerechnete Zahl von 300 Tsd. Fernunterrichtsteilnehmenden sehr plausibel ist.

Thematisch dominiert beim Fernunterricht der Bereich „Wirtschaft und kaufmännische Praxis“ mit 25%, gefolgt von den Vorbereitungen auf Schulabschlüsse (19%). Je etwa ein Zehntel der Teilnehmenden entfällt auf die Themenbereiche „Pädagogik/Sozialwissenschaften“, „Naturwissenschaft und Technik“, „Sprachen“ und „Staatlich gepr. Betriebswirt, Techniker und Übersetzer“. Ein gutes Drittel aller Fernlernenden strebt einen öffentlich-rechtlichen bzw. staatlichen Abschluss an. Wie ein Vergleich mit 2002 und 2001 zeigt, schwankt die Themenstruktur von Jahr zu Jahr. So lässt sich in den letzten drei Jahren ein

⁵¹ Die hochgerechneten Zahlen können wegen der Größe der zugrunde liegenden Stichprobe nur als Näherungswerte angesehen werden.

Anstieg des Teilnehmeranteils der Themenbereiche „Sprachen“ und „Vorbereitung auf Schulabschlüsse“ feststellen, während zum Beispiel die Anteile von „Wirtschaft und kaufmännische Praxis“ sowie EDV rückläufig sind (vgl. auch BMBF/Berufsbildungsbericht 2004, S. 180-181).

Der Markt für Fernunterricht hat nach einer Phase der Stagnation in den letzten Jahren einen Wachstumspfad beschritten. 2002 boten 252 Fernlehrinstitute 1.662 Fernlehrgänge an, 2003 waren es 288 Institute mit 1.861 Angeboten, 2004 gingen 286 Institute mit 1908 staatlich zugelassenen Fernlehangeboten an den Markt. Diese Entwicklung lässt sich zum Einen wohl auf eine Produktpolitik zurückführen, die mit Kursen wie „Diplom-Fitness-Ökonom“, „Industriemeister/in Luftfahrttechnik“ oder „Qualitätsmanager/in im Gesundheitswesen und in sozialen Einrichtungen“ nachgefragte Trends bedient. Zum Anderen ist aber auch die verstärkte Integration von E-Learning-Angeboten in die Angebotspalette ein Wachstumsmotor. Zum Stichtag 1.9.2004 waren 512 zugelassene Fernlehrgänge reine E-Learning-Angebote (rund 25%), vier Jahre zuvor fielen gerade einmal 50 Fernlerngänge in diese Kategorie, was ungefähr 3% des Gesamtangebots des Jahres 2000 ausmachte. Mehr als drei Viertel aller Fernlehrinstitute unterstützen ihre Kurse aktuell mit neuen Medien (vgl. Berufsbildungsbericht 2004, Zentralstelle für Fernunterricht/ZFU, Forum DistanzE-Learning 2004).

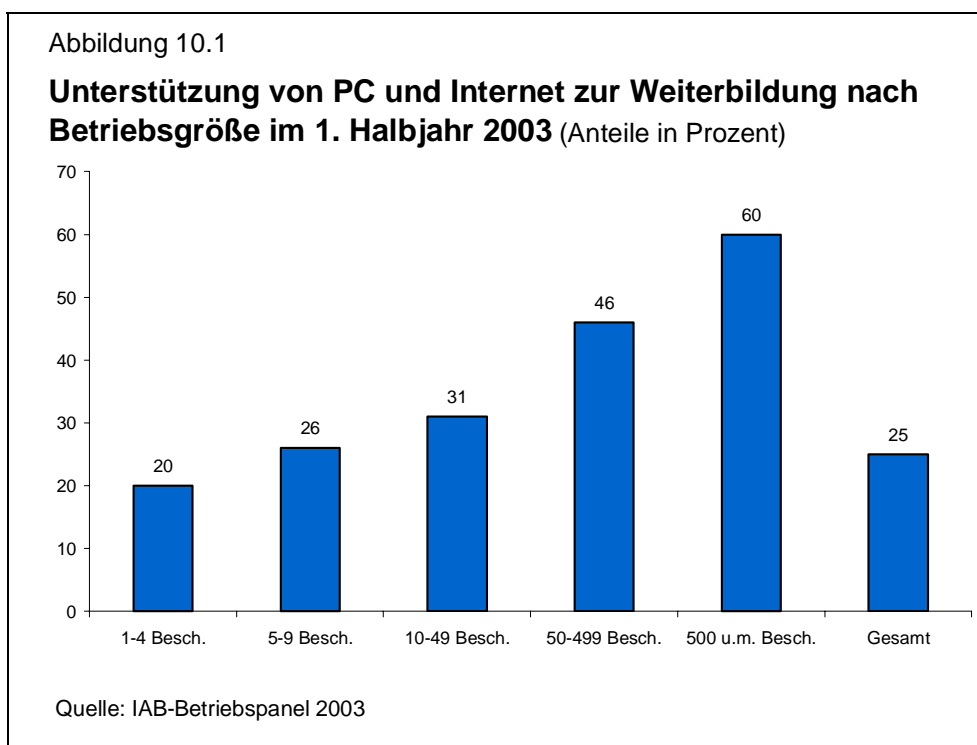
Diese Zahlen korrespondieren mit der oben beschriebenen Entwicklung des Telelernens. Eine Marktdynamik, wie sie sich zum Beispiel in den Vereinigten Staaten zeigt, ist in Deutschland bisher allerdings nicht zu beobachten (vgl. Graumann/Neinert 2004, S. 423). Auch die zum Teil sehr ambitionierten Wachstumsprognosen für diesen Teilmarkt, die sogar die weitgehende Verdrängung des Präsenzunterrichts vorhersagten, haben sich nicht als realistisch erwiesen. So hat eine Befragung von rund 1.000 zufällig ausgewählten Erwachsenen 2002 erbracht, dass nur rund 10% der Befragten schon Erfahrung mit Telelernangeboten hatten (vgl. DVV/Bertelsmannstiftung 2002, S. 18). Diese Untersuchung bestätigt allerdings auch das große Interesse an der Nutzung bzw. verstärkten Nutzung dieser Lernform (vgl. Graumann/Neinert 2004, S. 431).

Die anfänglich wohl vorhandene Euphorie ist allerdings inzwischen einer pragmatischen Abwägung der Vor- und Nachteile des E-Learning gewichen. Als große Vorteile werden die Orts- und die Zeitunabhängigkeit des Lernens empfunden, verbunden mit der Erwartung der Zeit- und Kostenersparnis. Eine höhere Lerneffektivität wird nur von einer Minderheit gesehen. Dagegen stehen aber auch Negativfaktoren wie eine unzureichende Betreuung durch die Anbieter, fehlende Motivation zum selbstständigen Lernen und mangelhafte Qualität der E-Learning-Produkte (vgl. Graumann/Neinert 2004). Insgesamt wird E-Learning inzwischen eher als sinnvolle Ergänzung vorhandener Bildungsangebote wahrgenommen denn als Substitut für Lehrveranstaltungen. Die Kombination in Form des „Blended Learning“ gewinnt inzwischen als „versöhnende Balancierung“ zwischen traditionellem und modernem Lehr-Lern-Arrangement an Akzeptanz und Bedeutung.

Leber und Zinke (2005) haben anhand von Daten des **IAB-Betriebspanels** die Verbreitung von E-Learning in der betrieblichen Praxis untersucht. Im Jahr 2003 wurden zwei Fragen zum E-Learning aufgenommen: Einerseits wurden Angaben dazu erhoben, ob Betriebe überhaupt die Nutzung von PC und Internet zum Zweck der Weiterbildung unterstützen und andererseits wurde danach gefragt, auf welche Weise die Unterstützung konkret erfolgt.

Ein Viertel der befragten Betriebe gab zur Jahresmitte 2003 an, dass sie den Einsatz von PC und Internet bei der Weiterbildung fördern. Dabei liegt der Anteil der Betriebe im *Osten* leicht über dem im *Westen* (29% bzw. 24%). Die Nutzung von PC und Internet steigt mit der Betriebsgröße deutlich an: Während unter den Betrieben mit bis zu fünf Beschäftigten

nur jeder fünfte angab, E-Learning entsprechend dieser Definition anzubieten, trifft dies in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten auf bereits drei von fünf zu (vgl. Abbildung 10.1).



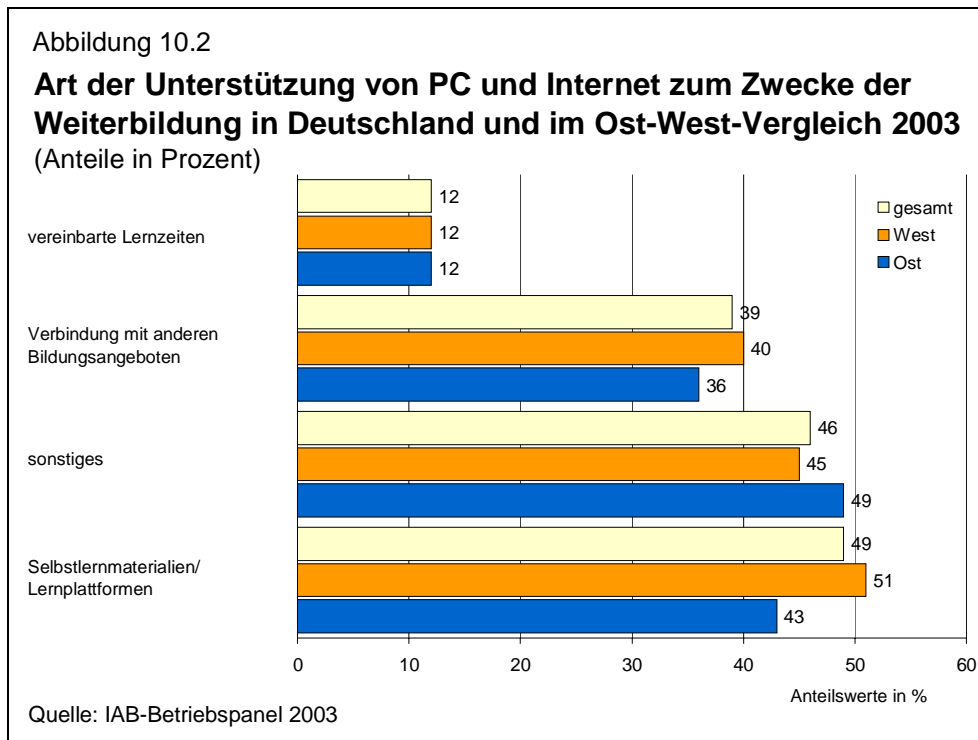
Es liegt nahe, dass die Verbreitung von E-Learning auch zwischen Betrieben verschiedener Branchen variiert. Als besonders aktiv erweisen sich die Bereiche „Kredit/Versicherung“ (53%) und „unternehmensbezogene Dienstleistungen“ (44%), unterdurchschnittlich engagieren sich die Bereiche „Land- und Forstwirtschaft“ (9%) und „Verbrauchsgüterindustrie“ (12%).

Technisch innovative Betriebe nutzen PC und Internet häufiger zum Zweck der Weiterbildung als weniger innovative Betriebe. Dies zeigt sich besonders deutlich bei dem Zusammenhang von E-Learning und Investitionen in Informations- und Kommunikationstechnik/EDV. So gaben 41% der Betriebe mit entsprechenden Investitionen an, E-Learning zu fördern, wohingegen dies nur auf 18% der Betriebe ohne diese Art der Investitionen zutrifft. Auch zwischen dem technischen Stand der Anlagen und E-Learning lässt sich ein Zusammenhang feststellen. Während 36% der Betriebe, die ihre Anlagen auf dem neuesten Stand der Technik sehen, PC und Internet für die Weiterbildung nutzen, gilt dies nur für 11% der Betriebe, die ihre Ausstattung als eher veraltet beschreiben.

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels korreliert die Nutzung von E-Learning auch mit dem betrieblichen Engagement in der Erstausbildung. Auszubildende Betriebe bieten häufiger Maßnahmen des E-Learning an (35%) als Betriebe, die nicht in der Erstausbildung aktiv sind (21%), sei es, weil sie nicht zur Erstausbildung berechtigt sind oder weil sie trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden.

Betriebe, die angeben, PC und Internet zum Zwecke der Weiterbildung zu nutzen, realisieren E-Learning am häufigsten durch Zurverfügungstellung von Selbstlernmaterialien oder Lernplattformen (49%) und durch die Verbindung mit anderen Bildungsangeboten

(39%). In 12% der Betriebe gibt es Vereinbarungen zu Lernzeiten, z.B. im Rahmen von Betriebsvereinbarungen oder durch informelle Absprachen zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten. Westdeutsche Betriebe fördern häufiger als ostdeutsche E-Learning durch die Bereitstellung von Selbstlernmaterialien oder durch Zugriffsmöglichkeiten auf Lernplattformen (vgl. Abbildung 10.2).



Zusammenfassung

- ✎ 2003 haben sich wenigstens 23% der 19-64Jährigen mit dem Themenbereich der neuen Medien im Rahmen von Weiterbildungskursen oder im Selbstlernprozess beschäftigt.
- ✎ Auf informellem Wege lernen mit den neuen Medien bundesweit im Jahr 2003 immerhin zwei Fünftel aller 19-64Jährigen.
- ✎ Der Anteil von Fernunterricht unter allen Kursen von Weiterbildung liegt bei knapp einem gerundeten Prozent. Die Fernunterrichtsstatistik belegt die Wachstumsdynamik in diesem Teilssegment des Weiterbildungsmarktes.
- ✎ Zwar kann das BSW keine detaillierten Informationen zum Tele-Learning als solchem liefern, dennoch stellt sich heraus, dass neue Medien als Themenbereich nicht nur ein wichtiger Inhalt verschiedener Lernformen darstellt, sondern zugleich auch als wichtige Lernvoraussetzung anzusehen ist. Bei immerhin zwei Fünftel der informellen Lernformen ist eine gewisse Medienkompetenz aus Zugangsvoraussetzung zu benennen.
- ✎ Bundesweit unterstützt ein Viertel der Betriebe die Nutzung von PC und Internet zum Zwecke der Weiterbildung. Die Förderung der Nutzung von PC und Internet korreliert mit betrieblichen Merkmalen wie „Betriebsgröße“, „Branche“ und „technischer Innovation“, aber auch dem „Engagement in der Erstausbildung“.

11 **Zusammenschau der Lernformen im Erwachsenenalter**

Lebenslanges Lernen ist vor allem als ein bildungspolitisches Programm zu verstehen (Casale/Oelkers/Tröhler 2004). Es gibt derzeit keine eindeutigen definitorischen, theoretischen oder konzeptionellen Vorgaben zur Darstellung oder empirischen Erfassung des lebenslangen Lernens. Nach der BLK (2004, S. 13) umfasst lebenslanges Lernen „... alles formale, nicht-formale und informelle Lernen an verschiedenen Lernorten von der frühen Kindheit bis einschließlich der Phase des Ruhestands. Dabei wird »Lernen« verstanden als konstruktives Verarbeiten von Informationen und Erfahrungen zu Kenntnissen, Einsichten und Kompetenzen“.

Eine einfache schematische Darstellung des lebenslangen Lernens gibt zwei Achsen zur Beschreibung des Programms vor: *lebenslang* (Alter bzw. Biografie) und *lebensweit* (alle Lernformen in allen Lebenssituationen; vgl. z.B. BLK 2004; Ioannidou in Vorbereitung). Politisch ist beim lebensweiten Ansatz vor allem die Betrachtung *intentionaler* Lernformen von Bedeutung: Erstens weil Lernen en passant oder implizites Lernen unbewusst verläuft und daher schwer förderbar ist. Zweitens lernen alle Menschen implizit (Alheit/Dausien 2002). Daher wäre eine Messung im Sinne einer Reichweite in der Bevölkerung des impliziten bzw. unbewussten Lernens wenig aussagekräftig (vgl. Bilger in Vorbereitung, Reischmann 2002, Kuwan 2002a).

Dem Ansatz des lebenslangen Lernens folgend stellt sich die Frage danach, ob und wie Personen in unterschiedlichen biografie- oder alterstypischen Situationen verschiedenen Lernprozessen begegnen bzw. idealer Weise begegnen sollten. Bezogen auf den lebensweiten Teil des lebenslangen Lernens müssten hierzu zunächst Lerntypen identifiziert werden. Bei den möglichen Lernaktivitäten im Erwachsenenalter – und den Gründen, die Erwachsene haben, sich bewusst Wissen anzueignen – handelt es sich aber um ein sehr breites Spektrum, das sich nicht ohne weiteres typisieren und zueinander in Relation bringen lässt.

Die Analyse der kursbezogenen Weiterbildungsformen getrennt nach Alter erfolgte bereits differenzierter in Kapitel 5.2, wenn im BSW auch „nur“ für die 19-64Jährigen und nicht für alle Altersgruppen der Bevölkerung. Beteiligungsquoten nach Alter wurden zudem für die beiden informellen Lernformen kurz vorgestellt (vgl. Kapitel 8 und 9). Daher beschäftigt sich dieses Kapitel nicht mit dem lebenslangen Ansatz der beschriebenen Bildungsprogrammatis, sondern mit dem *lebensweiten* Ansatz.

Um das Problem der verschiedenen Lernaktivitäten und einer ausstehenden Typisierung oder Gruppierung besser herauszustellen, werden alle Lernaktivitäten, die im BSW zur gestützten Erfassung der verschiedenen Lernformen herangezogen werden, in einer Zusammenschau betrachtet (vgl. Tabelle 11.1). Das Selbstlernen wird als einzige der vier Lernformen nicht gestützt erfasst (genauer vgl. Kapitel 9.1). Für die gemeinsame Betrachtung der Lernaktivitäten werden daher die Themen des Selbstlernprozesses ausgewählt. Die einzelnen Antwortkategorien in der Tabelle werden der Übersicht halber nicht im genauen Wortlaut wiedergegeben.

Zur Erfassung der beruflichen Weiterbildung wurden vier Antwortvorgaben eingesetzt, die gewissermaßen berufsbezogene Bildungsaspirationen beschreiben: Umschulung, beruflicher Aufstieg, berufliche Einarbeitung, Anpassung sowie der Kategorie „sonstige berufliche Weiterbildung“. Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung werden dagegen 16 Themenbereiche sowie ein sonstiger Bereich vorgegeben. Die zur Erfassung der informellen

beruflichen Weiterbildung eingesetzten Antwortvorgaben entsprechen unterschiedlichen Lernaktivitäten, die aber keinem stringenten Abstraktions- oder Zugangsmuster folgen.

Tabelle 11.1: Beteiligung an verschiedenen Lernaktivitäten im Erwachsenenalter 2003

<i>Lernaktivitäten</i>		Beteiligung in % Alle 19-64Jährigen
berufliche Weiterbildung	Umschulung	1
	Beruflicher Aufstieg	2
	Einarbeitung	5
	Anpassung	10
	Sonstiger Lehrgang/Kurs	9
allgemeine Weiterbildung	Gesundheit	4
	Rechtsfragen	2
	Haushaltsführung	0
	Kinderversorgung/-erziehung	1
	Persönliche/familiäre Problemlösung	1
	Staatsbürgerrechte/-pflichten	1
	Sprachkenntnisse	5
	Praktische Kenntnisse	2
	Naturwissenschaften, Technik	1
	Kenntnisse zu Sportarten	2
	Aktive Freizeitgestaltung	2
	Kunst, Literatur, Religion, Geschichte, Länderkunde	2
	Umweltschutz/Ökologie	1
	Multikulturelle Fragen	0
	Astrologie, esoterische Fragen	1
Computer, EDV, Internet	5	
Sonstiges	1	
Informelle berufliche Weiterbildung	Berufsbez. Besuch von Fachmessen/Kongressen	13
	Unterweisung/Anlernen durch Kollegen	18
	Unterweisung/Anlernen durch Vorgesetzte	16
	Unterweisung/Anlernen durch Außerbetriebliche	9
	Lernen durch Beobachten/Ausprobieren	28
	Lernen am Arbeitsplatz mit Selbstlernprog., Kassetten	6
	Lernangebote u.ä. im Internet am Arbeitsplatz	5
	Besuche/Arbeitseinsatz in and./untersch. Abteilungen	7
	Austauschprogramme mit anderen Firmen	2
	Qualitäts-/Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgr.	6
	Fach-/Sachbücher oder Fach-/Spezialzeitschriften	26
Supervision am Arbeitsplatz oder Coaching	5	
Systematischer Arbeitsplatzwechsel	3	
Selbstlernen	Sprachen	6
	Computer, EDV, Internet	19
	Gesundheit	7
	Haushaltsführung	2
	Reparaturen, Heimwerken	8
Sonstiges	6	
kein Lernen im Jahr 2003		32
Gesamt (Mehrfachnennungen)		285
Durchschnittliche Zahl der Aktivitäten unter den Teilnehmern		3,7

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Sowohl z.B. das „Lesen von berufsbezogenen Fach- und Sachbüchern oder berufsbezogenen Fach- und Spezialzeitschriften“ als auch die „Teilnahme an Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe“ gehören zwar eindeutig dem Bereich informeller beruflicher Weiterbildung an, die Zugangsmöglichkeiten sowie der vorausgegangene Organisationsaufwand unterscheiden sich aber. Insofern zeichnet sich bereits in der Zusammenstellung der verschiedenen Lernaktivitäten des BSW die Heterogenität im Bereich der Weiterbildung deutlich ab. Eine Aggregation der Lernaktivitäten im Hinblick auf Lerntypen kann nicht ad hoc erfolgen.

Tabelle 11.1 zeigt die Beteiligungsquoten an den verschiedenen im BSW 2003 erfassten Lernaktivitäten, wobei jede Person pro Aktivität nur einmal erfasst wird. Unter den 19-64Jährigen liegt die Beteiligung an einer Umschulung beispielsweise bei 1% und beim Lesen von Fachliteratur am Arbeitsplatz bei 26%. Würde man eine Quote über berufsbezogene Lernaktivitäten ausweisen, gingen beide genannten Lernaktivitäten mit gleich hoher Wichtigkeit ein. Zur Feststellung einer Reichweite ist dieses Verfahren sinnvoll. Zur Bewertung der Bedeutung von Lernaktivitäten in unterschiedlichen Lebenskontexten ist ein geeignetes Gewichtungsverfahren der verschiedenen Lernaktivitäten in Relation zu einander zu entwickeln. Einen ersten Ansatz für ein solches Verfahren wurde in der SOFI-Studie für die (informelle und kursbezogene) berufliche Weiterbildung vorgestellt (Baethge/Baethge-Kinsky 2002). Inwieweit sich das dort eingesetzte Verfahren auch im Hinblick auf andere Weiterbildungsaktivitäten standardisieren lässt, muss zunächst offen bleiben.

Das BSW hat für die berufliche Weiterbildung einen ersten Schritt für ein solches Gewichtungsverfahren bereits 1988 unternommen, indem seither die drei Maßzahlen Teilnahmequote, Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen gemeinsam betrachtet werden (vgl. Kapitel 3 und 4). Dennoch bleibt die Frage offen, wie ein Gewichtungsverfahren unter Berücksichtigung aller Lernaktivitäten im Erwachsenenalter im BSW aussehen könnte. Im Folgenden wird ein erster Schritt zur Zusammenschau aller Lernaktivitäten im Erwachsenenalter unternommen.

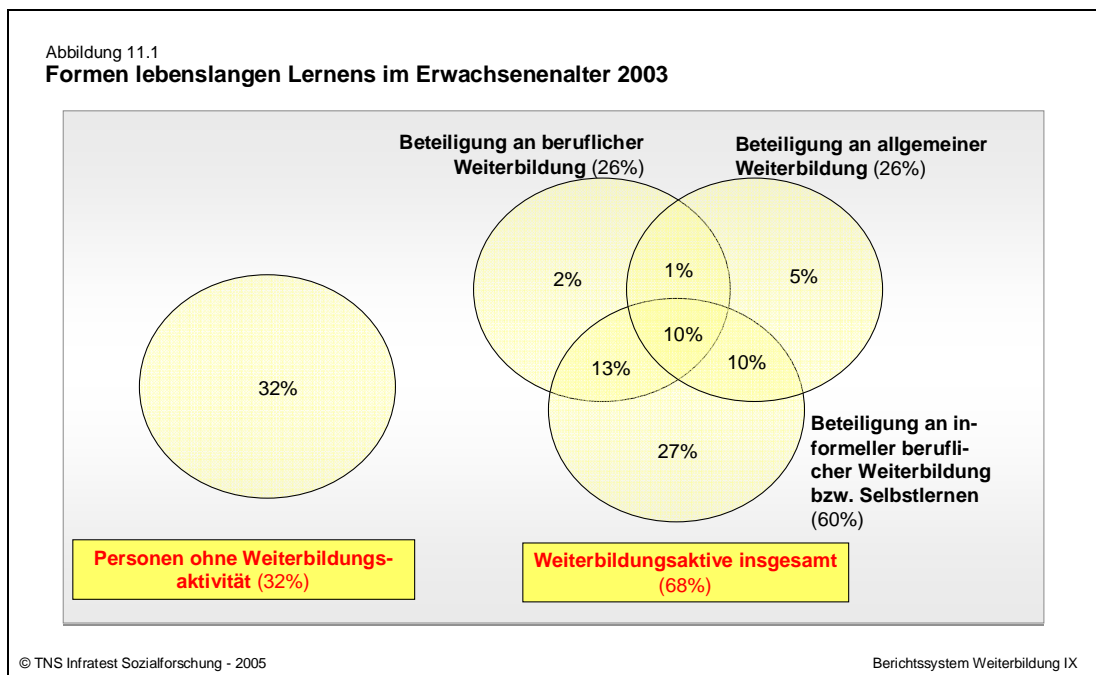
Im BSW IX werden insgesamt vier verschiedene Lernformen hinsichtlich ihrer Reichweite in der Bevölkerung der 19-64Jährigen ausgewiesen.⁵² In der Bevölkerung insgesamt zeigt sich dabei die höchste Beteiligung an der informellen beruflichen Weiterbildung (46%), gefolgt vom Selbstlernen (35%) und der Beteiligung an den beiden kursbezogenen Weiterbildungsformen der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung (jeweils 26%).

Abbildung 11.1 zeigt die Überschneidungen zwischen den Teilnahmequoten der verschiedenen Lernformen an, wobei das Selbstlernen und das informelle berufliche Lernen gemeinsam dargestellt werden. Zudem verweist die Abbildung darauf, dass insgesamt 32% der 19-64Jährigen 2003 an keiner der vier im BSW erfassten Lernformen beteiligt waren. Im Umkehrschluss ergibt sich daraus eine „Gesamtquote des intentionalen Lernens“. Die so definierte Gesamtquote liegt, bezogen auf alle 19-64Jährigen in Deutschland, im Jahr 2003 bei 68%. Diese Zahl verdeutlicht, dass sich die Mehrheit der in Deutschland lebenden Bevölkerung an der einen oder anderen Form des intentionalen Lernens beteiligt hat.

Abbildung 11.1 zeigt ferner, dass sich knapp neun von zehn Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung auch auf informelle Weise weiterbilden. Eine ähnliche Tendenz zeigt sich

⁵² Aktuelle (Aus-)Bildungen können aufgrund der möglichen Überschneidungen mit beruflicher Weiterbildung (vgl. Kapitel 5.3.3) nicht in die hier vorgestellten Analysen zum Lernen im Erwachsenenalter einbezogen werden.

unter den Teilnehmern an allgemeiner Weiterbildung, wenn auch nicht ganz so deutlich. Beteiligte an kursbezogener Weiterbildung beteiligen sich demnach überwiegend auch an informellen Lernformen. Betrachtet man Personen, die sich an einer informellen Lernform (also dem Selbstlernen oder der informellen beruflichen Weiterbildung) beteiligen, nehmen diese zu etwas mehr als der Hälfte auch an kursbezogener Weiterbildung teil. Zwar ist 2003 der Anteil von Personen, die sich ausschließlich durch kursbezogene Lernformen weiterbilden, deutlich kleiner (8%) als derjenige von Personen, die sich ausschließlich informell weiterbilden (27%). Dennoch lösen informelle Lernformen kursbezogene Lernformen offenbar nicht ab, sondern werden von Teilnehmern an kursbezogenen Weiterbildungsformen zusätzlich genutzt.



Andere Datenquellen

Informationen zu der Gesamtheit verschiedener Lernformen im Rahmen eines lebensweiten Ansatzes können für Deutschland außerhalb der BSW-Erhebung ausschließlich mit Hilfe des Ad-hoc-Moduls Lebenslanges Lernen aus dem Labour Force Survey, das im Rahmen des Mikrozensus erhoben wurde, ausgewertet werden. Alle anderen Studien fokussieren auf bestimmte Teilbereiche des Lernens im Erwachsenenalter und werden daher hier nicht dargestellt.

Eine differenzierte Auswertung für die deutsche Bevölkerung im Hinblick auf den lebensweiten Ansatz, wie er in diesem Kapitel besprochen wird, liegt zum Zeitpunkt der Berichterstattung für die deutschen Daten des **Ad-hoc Moduls Lebenslanges Lernen** des **LFS** im Rahmen des Mikrozensus nicht vor. Informationen über die Gesamtquote des Lernens im Erwachsenenalter bzw. der 25-64-Jährigen legen sowohl die EU (Kailis/Pilos 2005) als auch die OECD (2005) getrennt nach europäischen Ländern vor. Demnach haben bundesweit 42% der Bevölkerung im Jahr 2003 wenigstens eine intentionale Lernaktivität durchgeführt (Kailis/Pilos 2005; OECD 2005). Informelle Lernformen nutzten 37% (Kailis/

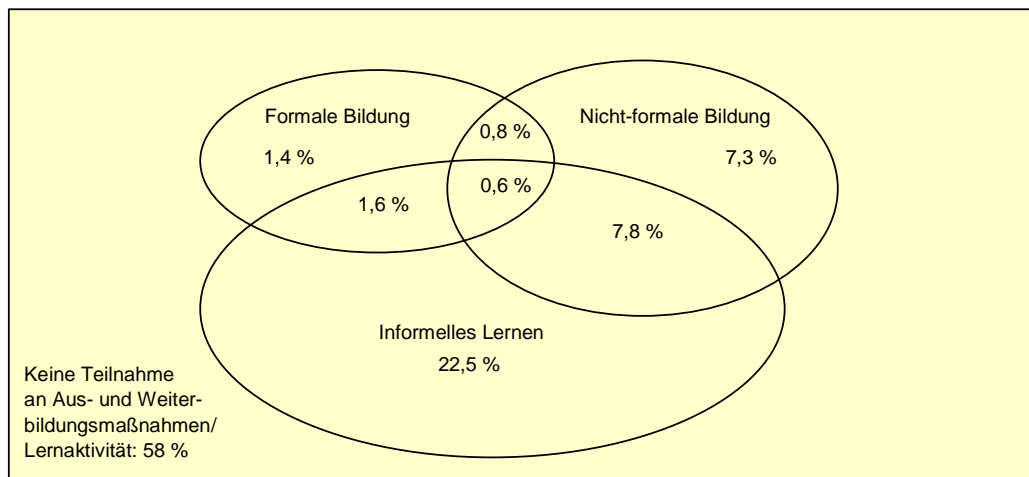
Pilos 2005), eine Weiterbildungsveranstaltung besuchten 15% der bundesdeutschen Bevölkerung (OECD 2005). Der Überschneidungsbereich des informellen Lernens und der formellen bzw. non-formellen Bildungsbeteiligung liegt demnach bei 5%.

Die Gesamtquote des Lernens im Erwachsenenalter liegt mit 42% nach dem LFS deutlich niedriger als die des BSW mit 68%. Hierbei ist zu beachten, dass beide Studien hinsichtlich des Alters der Befragten auf unterschiedliche Grundgesamtheiten rekurrieren und der Betrachtungsbereich beider Studien verschieden ist: Während der LFS den Anspruch erhebt, Lernaktivitäten aller Bildungssektoren in der Zielpersonengruppe darzustellen, sind im BSW ausschließlich Lernaktivitäten enthalten, die der sog. vierten Säule des Bildungssystems zuzurechnen sind (sofern das für informelle Lernformen möglich ist). Dieses Argument verstärkt die Unterschiedlichkeit der berichteten Gesamtquoten. Der genaue Grund für die unterschiedlichen Ergebnisse kann derzeit nicht uneindeutig bestimmt werden. Es ist aber darauf hinzuweisen, dass das BSW mit seiner gestützten Erfassungsform wahrscheinlich die Lernformen im Erwachsenenalter genauer erfasst (der LFS sieht eine ungestützte Fragetechnik vor) und der LFS im Rahmen des Mikrozensus zudem Proxy-Interviews einschließt, in denen Beteiligungen an Lernaktivitäten untererfasst sind (vgl. Giddings/Kuwan 2002, S. 13 f.).

Um das differenzierte Auswertungsverfahren, das sich mit Hilfe der LFS-Daten vornehmen lässt, dennoch zu beschreiben, werden im Folgenden die europaweiten Ergebnisse, die eigentlich erst in Kapitel 22 behandelt werden sollen, vorweg vorgestellt. Nach dem LFS nahmen europaweit 42% der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, ebenso wie in Deutschland, in den letzten zwölf Monaten vor der Erhebung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder anderen Lernaktivitäten teil (vgl. Kailis/Pilos 2005). Demnach haben sich 58% der EU-Bürger an keiner der erfragten Lernaktivitäten beteiligt.

Abbildung 11.2

Beteiligung an formaler, non-formaler und informeller Bildung in den Ländern der EU im Alter von 25 bis 64 Jahren
(Anteile in Prozent)



Quelle: Kailis, Emmanuel; Pilos, Spyridon: Lebenslanges Lernen in Europa. Statistik kurz gefasst - Bevölkerung und soziale Erhebung. Hrsg. Von der Europäischen Gemeinschaft, (8) 2005, S. 1

Die häufigste Lernform ist, wie auch die anderen Erhebungen bestätigen, das informelle Lernen mit einer europaweiten Beteiligung von 32,5%. Das informelle Lernen umfasst hierbei selbstständiges Lernen aus Büchern, computergestütztes Lernen, Lernen in Lernzentren oder aus Bildungssendungen. 16,5% der Europäer gaben an, Maßnahmen im Bereich der non-formellen Bildung besucht zu haben und 4,4% an Aktivitäten im Bereich der formellen Bildung teilgenommen zu haben.

Abbildung 11.2 verdeutlicht neben der großen Bedeutung des informellen Lernens auch, dass jede/r zweite Teilnehmende an non-formeller Bildung darüber hinaus auch auf informelle Weise lernt. Das gleiche Bild zeigt sich auch bei Teilnehmenden an formeller Bildung. Fast 1% der Europäer nutzt nach den Ergebnissen des Labour Force Survey alle drei Lernformen.

Zusammenfassung

- ✎ Im Hinblick auf einen lebensweiten Ansatz in der Zusammenschau der verschiedenen Lernaktivitäten lassen sich ad hoc keine standardisierbaren Zusammenhangsmuster herstellen. Vielmehr kommt in den verschiedenen Lernaktivitäten die Heterogenität der Weiterbildungsformen deutlich zum Ausdruck.
- ✎ Personen, die sich an kursbezogener Weiterbildung und insbesondere an beruflicher Weiterbildung beteiligen, lernen häufig zusätzlich auf informellem Wege.
- ✎ Einen ersten Ansatz zur Darstellung der Relation verschiedener Lernaktivitäten wurde bereits seit 1988 im BSW im beruflichen Weiterbildungssektor berücksichtigt. Ein geeignetes Verfahren zur „Gewichtung“ *aller* Lernaktivitäten im Hinblick auf einen lebensweiten Ansatz steht noch aus.
- ✎ In der Zusammenschau der im BSW erfassten Lernaktivitäten lässt sich eine „Gesamtquote des intentionalen Lernens Erwachsener“ ermitteln. Intentional gelernt haben demnach 68% der 19-64jährigen Bevölkerung, also die Mehrheit der erwachsenen Bevölkerung.
- ✎ Die anderen Datenquellen bestätigen die hohe Bedeutung des informellen Lernens. Teilnehmende an kursbezogener Weiterbildung nutzen häufig zusätzlich informelle Lernformen.

E THEMENSCHWERPUNKT: ARBEITSPLATZBEZOGENE RAHMENBEDINGUNGEN

12 Arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen und Weiter- bildungsbeteiligung

Das BSW IX liefert eine Reihe von Informationen zum Zusammenhang von arbeitsplatz- und betriebsbezogenen Rahmenbedingungen und der Beteiligung an beruflichem Lernen. Dabei betrachten wir sowohl die Teilnahme an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung⁵³ in Form von Lehrgängen oder Kursen als auch die Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung.

Unter dem Stichwort "arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen" werden folgende potenzielle Einflussfaktoren betrachtet:

- Subjektive Einschätzungen von Qualifikationsanforderungen;
- Institutionalisierungsgrad betrieblicher Weiterbildung;
- Veränderungen betrieblicher und arbeitsplatzbezogener Aspekte;
- Ablehnung einer Weiterbildungsteilnahme durch Erwerbstätige oder Vorgesetzte.

Die folgenden Ausführungen sind als Annäherungen an dieses Thema zu verstehen. Zu beachten ist, dass die in den Punkten 12.1 bis 12.4 vorgestellten Ergebnisse noch keine Rückschlüsse zulassen, inwieweit eine Weiterbildungsteilnahme unmittelbar im Zusammenhang mit den o. g. Aspekten erfolgte oder nicht, weil manche Faktoren sehr stark miteinander korrelieren. Insofern sind die Ausführungen in diesen Kapiteln eher als Indizien denn als abschließend gesicherte Zusammenhänge zu verstehen.

Weitergehende Analysen hierzu erfordern multivariate Analysen zur Bestimmung der Stärke von Einflussfaktoren, wie sie in Kapitel 12.5 exemplarisch vorgenommen werden. Generell ist jedoch zu beachten, dass repräsentative Befragungen zu diesem Thema quantitative Strukturen im Überblick abbilden können, aber nur in sehr begrenztem Umfang Informationen zu betrieblichen Handlungsstrategien und -motiven liefern. Hierfür sind Fallstudien oder andere qualitative Verfahren besser geeignet.

⁵³ Die Ausführungen stützen sich überwiegend auf die berufliche Weiterbildung insgesamt und nicht auf die betriebliche Weiterbildung, weil häufig Aussagen über das Weiterbildungsverhalten von Personen getroffen werden und nicht maßnahmebezogene Analysen.

12.1 Subjektive Einschätzungen zu Qualifikationsanforderungen

Im Rahmen der Repräsentativbefragung zum BSW IX wurden Erwerbstätige erstmals zu den Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz befragt. Bei der Interpretation ist zu beachten, dass sich die Ergebnisse hierbei ausschließlich auf Anforderungen im Arbeitsalltag aus der Sicht der Erwerbstätigen beziehen. Die Fragen zu diesem Themenbereich wurden teilweise aus dem ADeBar-Projekt zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen übernommen.⁵⁴

Eine erste Frage bezog sich auf eine allgemeine Einschätzung, wie sich die Qualifikationsanforderungen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit in den letzten drei Jahren entwickelt haben. Falls es Veränderungen gegeben hat, sollten die Befragten in einer Nachfrage die wichtigste Veränderung benennen. Darüber hinaus sollten Erwerbstätige zu sechs speziellen Qualifikationsanforderungen angeben, in welchem Umfang diese derzeit im Arbeitsalltag von ihnen verlangt werden. Zwei weitere Fragen betrafen das Themenfeld „Verantwortung für die Qualifizierung von Erwerbstätigen“.

Anstieg der Qualifikationsanforderungen

Veränderte Qualifikationsanforderungen können die Weiterbildungsteilnahme von Erwerbstätigen beeinflussen. In der Gesamtbewertung berichtet eine Mehrheit der Erwerbstätigen, dass die an sie gestellten Qualifikationsanforderungen stark gestiegen (19%) oder etwas gestiegen (39%) sind. Eine relativ große Gruppe (40%) sieht keine Veränderung und nur eine kleine Minderheit geht davon aus, dass die Qualifikationsanforderungen etwas oder stark gesunken sind (jeweils 1%).

Die Teilnahme an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung und die Beteiligung an informellem beruflichem Lernen variieren stark mit der von den Erwerbstätigen antizipierten Entwicklungen der Qualifikationsanforderungen. Für beide Aspekte des beruflichen Lernens zeichnet sich dabei ein ähnliches Grundmuster ab. Die höchsten Teilnahmequoten weisen Erwerbstätige auf, die über einen starken Anstieg der Qualifikationsanforderungen berichten, gefolgt von denen, die einen leichten Anstieg angegeben haben. Die niedrigsten Teilnahmequoten weisen Erwerbstätige auf, deren Qualifikationsanforderungen sich ihrer Einschätzung zufolge nicht verändert haben. Die Teilnahmequote an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung liegt bei den Erwerbstätigen, die über stark steigende Qualifikationsanforderungen berichten, fast dreimal so hoch wie bei denen, die keine Veränderung sehen (56% vs. 19%). Auch beim informellen beruflichen Lernen unterscheiden sich diese beiden Gruppen erheblich (80% vs. 47%), vgl. Tabelle 12.1.

⁵⁴ Die ADeBar-Studie zielt auf die Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen in ausgewählten Tätigkeitsfeldern ab und wird im Auftrag des BMBF vom Fraunhofer-Institut IAO (Federführung), TNS Infratest Sozialforschung und Helmut Kuwan - Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München, durchgeführt. Eine detaillierte Darstellung zu Fragestellungen, Methoden und Ergebnissen dieses Projektes findet sich auf der Homepage des Forschungsnetzwerks FreQueNZ unter dem Stichwort „Projekte“ (www.frequenz.net).

Tabelle 12.1: Entwicklung der Qualifikationsanforderungen von Erwerbstätigen und Teilnahme an formal-organisierter Weiterbildung sowie an informeller beruflicher Weiterbildung im Jahr 2003

<i>Entwicklung der Qualifikationsanforderungen</i>	Teilnahmequoten in %	
	berufliche Weiterbildung	informelle berufliche Weiterbildung
Qualifikationsanforderungen sind in den letzten drei Jahren		
Stark gestiegen	56	80
Etwas gestiegen	40	66
Unverändert geblieben	19	47
Etwas oder stark gesunken ¹⁾	24	54

¹⁾ Basis: unter 100 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Bei diesem Ergebnis können Struktureffekte eine Rolle spielen, da die Einschätzungen zur Qualifikationsentwicklung zwischen verschiedenen Merkmalsgruppen wie z. B. nach Schul- oder Berufsbildung, Alter, Betriebsgröße und beruflicher Stellung variieren. Besonders deutlich sind dabei die Unterschiede nach beruflicher Stellung. So berichten etwa drei von vier leitenden Angestellten über steigende Qualifikationsanforderungen, während es bei den un- oder angelernten Arbeitern etwa jeder Dritte ist (74% vs. 32%).

Sofern die Fallzahlen dies zulassen, untersuchen wir deshalb im Folgenden, ob die o. g. Zusammenhänge bestehen bleiben, wenn nur die jeweilige Teilgruppe betrachtet wird. Sowohl für leitende Angestellte als auch für un- oder angelernte Arbeiter oder einfache Angestellte⁵⁵ bleiben die dargestellten Zusammenhänge auch innerhalb der jeweiligen Gruppe bestehen.

Erwerbstätige, die angegeben hatten, dass sich ihre Qualifikationsanforderungen in den letzten 3 Jahren stark oder etwas erhöht hatten, wurden nach dem wichtigsten Grund für diese Veränderung gefragt. Die dabei genannten Gründe sind sehr heterogen. Jeweils etwa 17% der Erwerbstätigen nennen als wichtigsten Grund höhere Ansprüche von Kunden und gestiegenen Kostendruck und fast ebenso viele (16%) einen gestiegenen eigenen Verantwortungsbereich oder technische Veränderungen (15%). Etwa jeder Achte gibt eine wesentliche Veränderung von Arbeitsabläufen bzw. –prozessen an. Rechtliche Veränderungen oder die Aufnahme einer ganz neuen Tätigkeit nennt etwa jeder Elfte bzw. jeder Zwölfte als wichtigsten Grund. Besonders hohe Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung, aber auch an informellem Lernen, gehen dabei vor allem mit rechtlichen Veränderungen einher.

Bei der Analyse spezifischer Qualifikationsanforderungen ist in besonderem Maße zu beachten, dass hier vielfältige Zusammenhänge mit anderen Merkmalen bestehen. Deshalb sind an dieser Stelle multivariate Analysen besonders wichtig. Aus diesem Grund wurden die spezifischen Qualifikationsanforderungen nicht in der tabellarischen Analyse behandelt, sondern als Input-Variable in die multivariaten Analysen einbezogen (vgl. Punkt 12.5).

⁵⁵ Fallzahlbedingt wurde für diese Analysen die Gruppe der un- oder angelernten Arbeiter und der einfachen Angestellten zusammengefasst.

Verantwortung für die Qualifizierung von Erwerbstätigen

Wo liegt nach Ansicht der Erwerbstätigen die Verantwortung für die Aktualisierung ihrer eigenen Qualifikationen? Die überwiegende Mehrheit (71%) sieht diese in erster Linie bei sich selbst. Etwa jeder vierte ist der Ansicht, dass die Verantwortung in erster Linie beim Arbeitgeber bzw. Betrieb liegt.

In der gruppenspezifischen Differenzierung sehen Erwerbstätige ohne abgeschlossene Berufsausbildung erwartungsgemäß die Verantwortung für die Aktualisierung ihres Qualifizierungsbedarfs häufiger beim Arbeitgeber als Erwerbstätige mit Hochschulabschluss (31% vs. 12%). Deutliche Unterschiede zeigen sich auch nach Wirtschaftsbereichen. Von den in der Industrie Beschäftigten sieht mehr als jeder dritte primär den Arbeitgeber in der Verantwortung, während dies im Handel oder im öffentlichen Dienst etwa jeder fünfte ist (36% vs. 22% vs. 21%). Entsprechend zeigen sich ähnliche Unterschiede zwischen Arbeitern und Beamten.

Trotz der o. g. Strukturunterschiede unterscheidet sich die Weiterbildungsbeteiligung in Abhängigkeit von der Verantwortungszuschreibung nur wenig. Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung liegt bei Erwerbstätigen, die ihre eigene Verantwortung für die Aktualisierung des Qualifikationsbedarfs hervorheben, in einer ähnlichen Größenordnung wie bei denen, die eine primäre Verantwortung des Arbeitgebers attestieren (35% vs. 33%). Die Beteiligung der beiden Gruppen am informellen beruflichen Lernen ist mit einem Anteilswert von jeweils 61% identisch.

Bedeutet dies, dass die Zuschreibung der Verantwortlichkeit für die Aktualisierung des Qualifikationsbedarfs keine Auswirkungen auf das berufliche Lernen hat? Eine so weit reichende Schlussfolgerung kann aus diesem Ergebnis nicht abgeleitet werden. Plausibler erscheint die Annahme, dass hier komplexe Zusammenhänge bestehen, bei denen in spezifischen Teilsegmenten gegenläufige Tendenzen auftreten, die in der Aggregation per Saldo zu ähnlichen Teilnahmequoten führen.

Hat sich die Mitsprache von Erwerbstätigen beim beruflichen Lernen verändert? Nach Ansicht einer großen Mehrheit der Erwerbstätigen (76%) ist hier in den letzten drei Jahren keine Änderung zu erkennen. Die Minderheit, die von Veränderungen berichtet, sieht öfter eine Ausweitung als eine Verringerung der Mitsprache (12% vs. 6%; Rest: weiß nicht oder fehlende Angaben).

Auch hier lassen sich gruppenspezifische Unterschiede erkennen. Eine Tendenz zu mehr Mitsprache von Erwerbstätigen nennen

- Beschäftigte in Großbetrieben öfter als Erwerbstätige in Kleinbetrieben (21% vs. 9%);
- leitende Angestellte öfter als un- oder angelernte Arbeiter (23% vs. 6%);
- Erwerbstätige mit Hochschulabschluss häufiger als Beschäftigte ohne Berufsausbildung (18% vs. 5%).

Korrespondierend mit diesen Strukturunterschieden haben sich Erwerbstätige, die über einen Anstieg der Freiräume beim beruflichen Lernen berichten, öfter an beruflicher Weiterbildung beteiligt als Erwerbstätige, die hier einen Rückgang oder eine gleich bleibende Entwicklung sehen (53% vs. 41% vs. 31%). Ähnliche Unterschiede zeigen sich beim informellen beruflichen Lernen (80% vs. 71% vs. 57%). Soweit differenzierte Prüfun-

gen möglich sind, bleiben diese Grundtendenzen auch innerhalb der Teilgruppen bestehen.⁵⁶

Andere Datenquellen

Informationen zur Einschätzung des individuellen Weiterbildungsbedarfs liefert die Absolventenbefragung des HIS.

Nach der **Absolventenbefragung** des HIS planen 80% der Befragten fünf Jahre nach ihrem Studienabschluss, an (weiteren) Weiterbildungen teilzunehmen, 8% sehen für sich keinen (weiteren) Bedarf (vgl. Tabelle 12.2). Für 12% der Befragten stellt sich die Weiterbildungssituation insofern problematisch dar, als dass Bedarf an Weiterbildung geäußert wird, aber einstweilen kein Engagement in dieser Hinsicht geplant ist.

Tabelle 12.2: Planung von Weiterbildung nach Weiterbildungstyp für die Absolventenjahrgänge 1993 und 1997 fünf Jahre nach dem Studienabschluss (Spaltenprozente)

Weiterbildung geplant?	Weiterbildungstyp						Geschlecht				Abschlussart							
	ohne Weiterbildung		ohne Hochschulweiterbildung		mit Hochschulweiterbildung		ausschl. Hochschulweiterbildung				Fachhochschule		Universität		Insges.			
	93	97	93	97	93	97	93	97	93	97	93	97	93	97	93	97		
Ja	48	54	85	82	94	92	74	75	78	79	77	82	75	78	79	81	77	80
Nein, aber Bedarf	29	24	10	12	5	6	17	12	13	13	14	11	17	15	12	11	14	12
Nein	23	22	5	6	1	2	9	13	9	8	9	7	8	7	9	8	9	8

Quelle: Willich, Julia; Minks, Karl-Heinz: Die Rolle der Hochschulen bei der beruflichen Weiterbildung von Hochschulabsolventen. Sonderauswertung der HIS-Absolventenbefragungen der Abschlussjahrgänge 1993 und 1997 für Jahre nach Studienabschluss, Kurzinformation Hochschul-Informationssystem A7, Hannover 2004, S. 42

Welche Mechanismen und strukturellen Restriktionen für diese Differenzen verantwortlich zu machen sind, lässt sich nur mutmaßen. Willich und Minks halten auf jeden Fall einen Zusammenhang mit mangelnden finanziellen Ressourcen und/oder der Freistellungsproblematik für denkbar. Außerdem vermuten sie, dass auch Probleme mit der Vereinbarkeit von familiären Beanspruchungen und Weiterbildungsteilnahme eine Rolle spielen.

In der Gruppe der Absolventen, die sowohl an hochschulischer als auch an außerhochschulischer Weiterbildung teilgenommen haben, planen mehr als 90% sich in nächster Zeit

⁵⁶ Dies gilt z.B., wenn man die Gruppe der un- oder angelernten Arbeiter und die der einfachen Angestellten zusammenfassend betrachtet.



weiterzubilden. Lediglich 2% haben keinen Weiterbildungsbedarf und 6% können vorhandene Bedarfe in der nahen Zukunft nicht decken.

Absolventen, die bisher nicht an einer Weiterbildung teilgenommen haben, planen weit seltener eine Weiterbildung in absehbarer Zukunft. 22% dieser Befragten sehen keinen Weiterbildungsbedarf für sich. Jede/r Vierte dieser Gruppe erkennt für sich einen Bedarf, ohne dass jedoch Weiterbildungen geplant sind. Lediglich die Hälfte der Nichtteilnehmenden plant in der nahen Zukunft, an einer Weiterbildung teilzunehmen.

Der Vergleich der Einschätzungen der Absolventenjahrgänge 1993 und 1997 zeigt für die Männer wie für die Frauen eine Zunahme der Weiterbildungsplanung. Sie ist vor allem auf Personen zurückzuführen, die in den letzten fünf Jahren nicht an einer Weiterbildung teilgenommen haben.

Informationen zur Entwicklung von Qualifikationsanforderungen liefern auch die vielfältigen Forschungsarbeiten im Rahmen des vom BMBF geförderten FreQueNz-Netzwerkes zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen. Diese Informationen sind allerdings überwiegend qualitativer Art. Quantifizierende Informationen zu bestimmten Tätigkeitsfeldern liefert das Projekt „ADeBar“, das jedoch primär darauf abzielt, Trends der Qualifikationsentwicklung zu identifizieren. Informationen zum Weiterbildungsverhalten von Erwerbstätigen werden dort nicht erhoben; verfügbar sind Einschätzungen zum Stellenwert verschiedener Arten des beruflichen Kenntniserwerbs aus betrieblicher Sicht. Die Ergebnisse der Früherkennungsforschung können im Internet unter der Adresse: www.frequenz.net abgerufen werden.

Zusammenfassung

-  Die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung und an informellem beruflichem Lernen variieren stark mit der von Erwerbstätigen antizipierten Entwicklung der Qualifikationsanforderungen. Die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung liegt bei Erwerbstätigen, die über stark steigende Qualifikationsanforderungen berichten, fast dreimal so hoch wie bei denen, die keine Veränderung sehen.
-  Erwerbstätige, die über einen Anstieg der Freiräume beim beruflichen Lernen berichten, haben häufiger an beruflicher Weiterbildung teilgenommen als diejenigen, die hier einen Rückgang oder eine stagnierende Entwicklung sehen. Ähnliches gilt für das informelle berufliche Lernen.

12.2 Institutionalierungsgrad betrieblicher Weiterbildung

Das BSW IX liefert Informationen zur Frage, wie verbreitet folgende Aspekte des „Institutionalisierungsgrads betrieblicher Weiterbildung“⁵⁷ sind:

- eine Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung oder Weiterbildung,
- eine regelmäßige Weiterbildungsplanung für die Mitarbeiter,
- betriebliche Lehrgänge, Kurse oder Seminare zur beruflichen Weiterbildung,
- ein betriebliches Vorschlagswesen,
- eine für Bildung zuständige Einheit im Betrieb.

Tabelle 12.3 zeigt, wie sich der Institutionalierungsgrad betrieblicher Weiterbildung nach Angaben der Erwerbstätigen darstellt. Demnach arbeitet fast jeder zweite in einem Betrieb, der selbst Lehrgänge oder Kurse zur beruflichen Weiterbildung anbietet oder die Teilnahme finanziell unterstützt. Dies bedeutet nicht, dass jeder zweite Betrieb berufliche Weiterbildung anbietet oder die Teilnahme finanziert.⁵⁸

Etwa jeder dritte gibt an, in einem Betrieb mit regelmäßiger Weiterbildungsplanung beschäftigt zu sein, und etwa der gleiche Anteilswert wird für das betriebliche Vorschlagswesen genannt. Fast ebenso häufig gibt es nach Auskunft der Erwerbstätigen eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung, während nur etwa jeder vierte Erwerbstätige eine für Bildung zuständige Einheit im Betrieb nennt.

Die Angaben der Erwerbstätigen lassen einige Unsicherheiten erkennen. Die Anteilswerte der Befragten, die nicht wissen, ob der jeweilige Aspekt in ihrem Betrieb vorkommt, liegen zwischen 9% für das Angebot bzw. die finanzielle Unterstützung betrieblicher Weiterbildung und 16% für eine Betriebsvereinbarung zu Weiterbildung. Diese Anteilswerte lassen zum einen vermuten, dass der Institutionalierungsgrad betrieblicher Weiterbildung höher liegt als in Tabelle 12.3 dargestellt. Zum anderen können sie aber auch als Indiz für Transparenzprobleme verstanden werden.

Tabelle 12.3: Institutionalierungsgrad von Weiterbildung im Betrieb im Bundesgebiet 2003

Aspekt	Anteilswerte in % (Mehrfachnennungen)
Angebot oder finanzielle Unterstützung betrieblicher Weiterbildung	44
Regelmäßige Planung von Weiterbildung	34
Betriebliches Vorschlagswesen	32
Betriebsvereinbarung zu Weiterbildung	29
Für Bildung zuständige betriebliche Einheit	24

TNS Infratest Sozialforschung 2005

⁵⁷ Dieser Oberbegriff ist genau genommen nur für vier der fünf betrachteten Aspekte zutreffend (Ausnahme: betriebliches Vorschlagswesen) und wird im Folgenden zur sprachlichen Vereinfachung verwendet.

⁵⁸ Zu unterscheiden ist hier zwischen der beschäftigtenproportionalen Aussage (Satz 1) und der betriebsproportionalen Aussage (Satz 2).

In der differenzierten Betrachtung zeigt sich als einer der Hauptunterschiede erwartungsgemäß, dass Institutionalisierung und Planung von Weiterbildung vor allem in Großbetrieben mit 1.000 oder mehr Beschäftigten stattfindet. So geben z. B. zwei von drei Erwerbstätigen in Großbetrieben an, dass in ihrem Betrieb eine für Bildung zuständige Einheit existiert, während es bei den Erwerbstätigen in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten etwa jeder Vierzehnte ist (66% vs. 7%, nicht tabelliert). Unterschiede zwischen Wirtschaftsbereichen und Branchen, aber auch nach Beschäftigtengruppen, sind vor diesem Hintergrund zu sehen.

Inwiefern lassen sich Zusammenhänge zwischen betrieblichen Rahmenbedingungen und der Weiterbildungsteilnahme erkennen? Der Beitrag von tabellarischen Analysen repräsentativer Daten zur Beantwortung dieser Frage ist beschränkt. Zum einen besteht hier in besonderem Maße die Gefahr, dass Zusammenhänge, die in der tabellarischen Analyse sehr deutlich ausgeprägt sind, sich bei näherer Betrachtung als Scheineffekte, z.B. infolge unterschiedlicher Betriebsgrößenstrukturen, herausstellen. Zum anderen lässt sich im Rahmen repräsentativer Befragungen das Zusammenspiel verschiedener Faktoren, die in der individuellen Lebenssituation der Erwerbstätigen und unter den gegebenen betrieblichen Rahmenbedingungen von Bedeutung sind, nur zum Teil abbilden. Wie erwähnt, ermöglichen hierzu qualitative Analysen, z.B. im Rahmen von Betriebsfallstudien, einen wesentlich genaueren Einblick.

Die folgenden Ausführungen sind also als erste Indizien in einem deskriptiv-statistischen Sinne zu verstehen. Mit dieser Einschränkung wird sowohl die Beteiligung an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung als auch an informeller beruflicher Weiterbildung mit Blick auf den Institutionalisierungsgrad betrieblicher Weiterbildung betrachtet.

Wie Tabelle 12.4 zeigt, scheinen sich Institutionalisierung und Planung von Weiterbildung im Betrieb positiv auf die Beteiligung Erwerbstätiger an Lehrgängen oder Kursen auszuwirken. Die Teilnahmequote an Lehrgängen oder Kursen zur beruflichen Weiterbildung unterscheidet sich dabei besonders stark zwischen zwei Gruppen:

- Zwischen Erwerbstätigen aus Betrieben, die eine Teilnahme an Lehrgängen oder Kursen selbst anbieten oder finanziell unterstützen und Beschäftigten aus Betrieben, die dies nicht tun (Differenz der Teilnahmequoten: 31 Prozentpunkte);
- Zwischen Erwerbstätigen aus Betrieben, in denen es eine für Bildung zuständige Einheit gibt und Beschäftigten aus Betrieben, in denen dies nicht der Fall ist (Differenz: 28 Prozentpunkte).

Auch mit Blick auf die drei anderen Aspekte unterscheiden sich die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung deutlich. Die Differenz der Teilnahmequoten zwischen Erwerbstätigen, auf deren Betrieb die jeweilige Vorgabe zutrifft und den Beschäftigten, bei denen dies nicht der Fall ist, liegt zwischen 19 und 26 Prozentpunkten.

Tabelle: 12.4: Institutionalierungsgrad betrieblicher Weiterbildung und Teilnahme an formal-organisierter Weiterbildung sowie an informeller beruflicher Weiterbildung im Jahr 2003

<i>Betriebliches Merkmal</i> ¹⁾	Teilnahmequoten in %	
	berufliche Weiterbildung	informelle berufliche Weiterbildung
Für Bildung zuständige betriebliche Einheit		
Ja	56	74
Nein	28	58
Vom Betrieb angebotene oder finanzierte Lehrgänge/Kurse		
Ja	52	73
Nein	21	54
Regelmäßige Weiterbildungsplanung		
Ja	52	70
Nein	26	58
Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung		
Ja	49	69
Nein	28	59
Betriebliches Vorschlagswesen		
Ja	47	70
Nein	28	58

¹⁾ In der Tabelle nicht ausgewiesen sind Personen, die nicht wissen, ob das jeweilige Merkmal im Betrieb zu finden ist oder nicht sowie Personen ohne Angabe zur jeweiligen Frage.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Tabelle 12.4 zeigt auch, dass nicht nur die Teilnahmequote an Lehrgängen oder Kursen höher liegt, wenn die Weiterbildung im Betrieb institutionalisiert ist, sondern auch die Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung. Allerdings sind die Unterschiede in diesem Sektor nicht so stark ausgeprägt wie bei der beruflichen Weiterbildung in Form von Lehrgängen oder Kursen. Bemerkenswert erscheint jedoch, dass eine unterdurchschnittliche Beteiligung an Lehrgängen oder Kursen bei einem niedrigeren Institutionalierungsgrad von Weiterbildung im Betrieb also nicht durch eine höhere Teilnahmequote an informeller beruflicher Weiterbildung kompensiert wird.

Wie erwähnt, müssen bei der Interpretation dieser Ergebnisse Struktureffekte unterschiedlicher Betriebsgrößenklassen berücksichtigt werden. Berücksichtigt man diesen Effekt, so schwächen sich die dargestellten Zusammenhänge zwar etwas ab, sind aber immer noch relativ stark ausgeprägt. So liegt z. B. innerhalb der Teilgruppe der Erwerbstätigen, die in Betrieben mit über 500 Beschäftigten tätig sind, die Differenz mit Blick auf die Teilnahmequote an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung je nach betrachtetem Aspekt zwischen 12 Prozentpunkten (Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung ja bzw. nein) und 30 Prozentpunkten (für Bildung zuständige betriebliche Einheit ja bzw. nein) bzw. für die informelle berufliche Weiterbildung zwischen 11 Prozentpunkten (betriebliches Vorschlagswesen ja oder nein) und 24 Prozentpunkten (für Bildung zuständige betriebliche Einheit).

Auch wenn diese Ergebnisse nur im Sinne einer ersten Annäherung an die Ausgangsfrage verstanden werden können, sprechen sie dafür, dass den betrieblichen Rahmenbedingungen große Bedeutung für das berufliche Lernen zukommt. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang vor allem zwei Punkte:

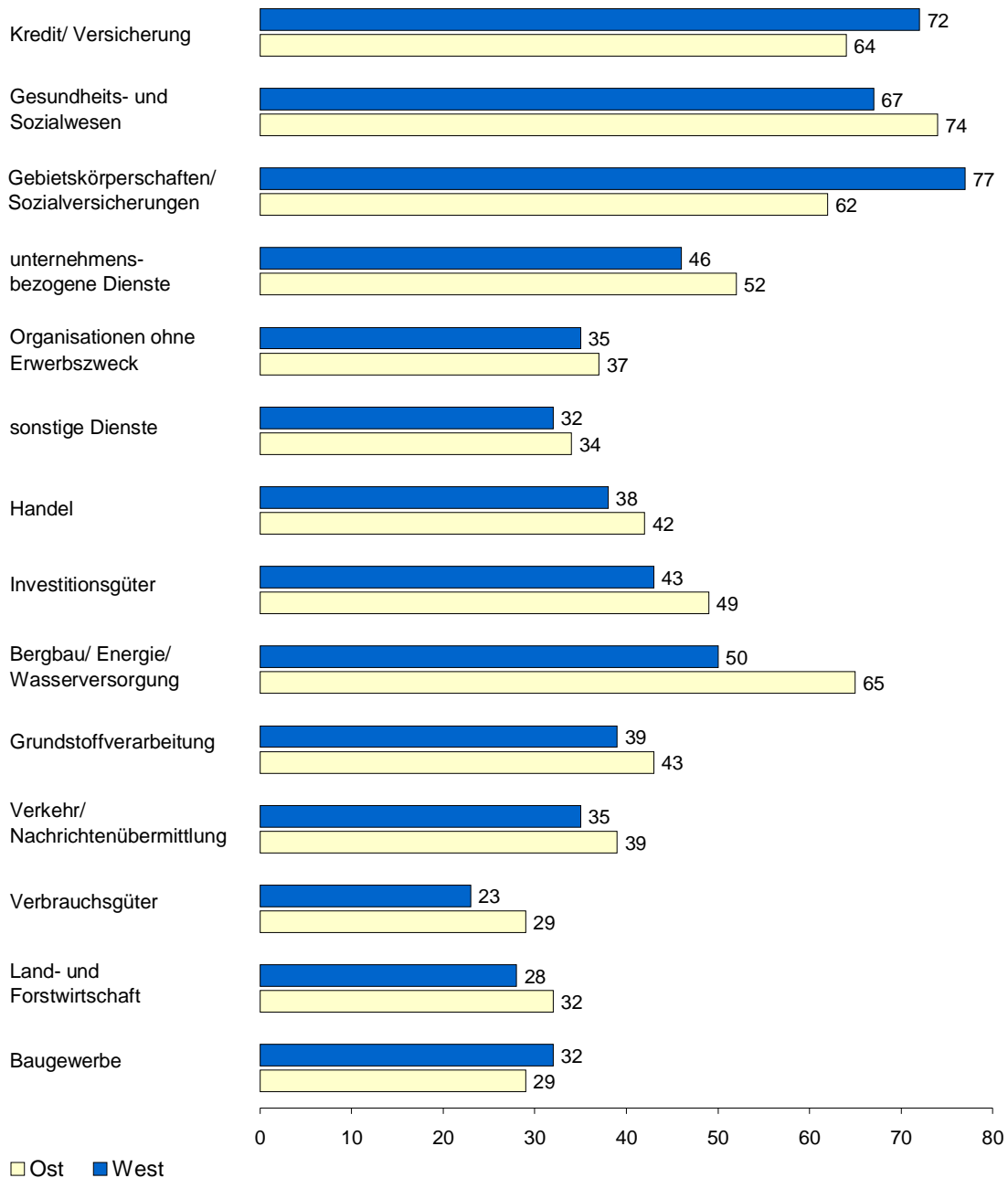
- Während manche Betriebe den Beschäftigten berufliche Weiterbildung anbieten und/oder sie im Falle einer Teilnahme finanziell unterstützen, ist dies nach Auskunft der Erwerbstätigen in anderen Betrieben nicht der Fall. Wenn es keine betrieblichen Weiterbildungsangebote gibt, ist den Erwerbstätigen der Weg zu diesem Weiterbildungssegment de facto versperrt, da nur ein sehr geringer Teil der betrieblichen Weiterbildungsangebote betriebsexternen Teilnehmern offen steht.
- Auch dort, wo es Weiterbildungsangebote des Betriebs gibt, ist ein unmittelbarer Zugang der Erwerbstätigen oft nicht gegeben. Dieser Zugang erfolgt meist über die "Filterfunktion" von Vorgesetzten.

Andere Datenquellen

Das Angebot an betrieblicher Weiterbildung kann als Grad der Institutionalisierung von Weiterbildung in Betrieben herangezogen werden. Nach dem **IAB-Betriebspanel** haben 44% der **ostdeutschen** und 41% der **westdeutschen** Betriebe im ersten Halbjahr 2003 betriebliche Weiterbildungsangebote vorgehalten. Das Angebot variiert nicht nur mit der Betriebsgröße, sondern auch in Abhängigkeit von den einzelnen Branchen. Abbildung 12.1 verdeutlicht, dass in den meisten Branchen östliche Betriebe anteilig häufiger ihren Beschäftigten Weiterbildung anbieten als westliche. Nur bei den Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen, dem Kredit- und Versicherungswesen und dem Baugewerbe überwiegt der Anteil der westlichen Betriebe. Die größten Differenzen zwischen Ost und West bestehen in der Angebotshäufigkeit von Betrieben im Bereich Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen und von Betrieben im Bereich Bergbau, Energie und Wasserversorgung.

Abbildung 12.1

Angebot an betrieblicher Weiterbildung nach Branchen im Ost-West-Vergleich 1. Halbjahr 2003
(Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsangebot in Prozent)



Quelle: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003

Zusammenfassung

- ✎ Institutionalisation und Planung von Weiterbildung scheinen einen positiven Einfluss auf die Teilnahme Erwerbstätiger an beruflicher Weiterbildung zu haben. Dies betrifft z. B. Aspekte wie eine regelmäßige Weiterbildungsplanung, Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung, betriebliche Weiterbildungsangebote oder eine für Bildung zuständige betriebliche Einheit.
- ✎ Berücksichtigt man den Struktureffekt unterschiedlicher Betriebsgrößenklassen, so schwächen sich diese Zusammenhänge etwas ab, bleiben aber immer noch gültig. Dies gilt auch mit Blick auf das informelle berufliche Lernen.
- ✎ Der Institutionalisierungsgrad betrieblicher Weiterbildung lässt sich auch an dem Angebot der Betriebe an Weiterbildung ablesen. Bundesweit bieten nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 42% der Betriebe ihren Beschäftigten Weiterbildung an.

12.3 Betriebliche und arbeitsplatzbezogene Aspekte

Arbeitsplatz- und betriebsbezogene Rahmenbedingungen gelten als zentrale Einflussfaktoren für berufliches Lernen (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2002). In diesem Kapitel wird in einer ersten Annäherung an dieses Thema für verschiedene Einflussfaktoren untersucht, inwieweit zwischen den nachfolgend genannten Aspekten und der Beteiligung an formalorganisierter beruflicher Weiterbildung oder informellem beruflichem Lernen in einer tabellarischen Analyse Zusammenhänge zu erkennen sind.

- wirtschaftliche Situation des Beschäftigungsbetriebs
- Veränderung betrieblicher Rahmenbedingungen
- arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen und Veränderungen.

Wirtschaftliche Situation des Beschäftigungsbetriebs

Die derzeitige wirtschaftliche Situation des Beschäftigungsbetriebs ist eine wichtige Hintergrundinformation sowohl für formal-organisierte als auch für informelle Arten des beruflichen Lernens. Erwerbstätige in der Privatwirtschaft wurden deshalb gebeten, die wirtschaftliche Lage ihres Betriebs einzustufen.

Etwa zwei von drei der in der Privatwirtschaft Beschäftigten schätzen die wirtschaftliche Situation ihres Arbeitgebers als sehr gut (13%) oder eher gut (54%) ein. Knapp jeder Dritte hält sie für eher schlecht (25%) oder sehr schlecht (5%, Rest: weiß nicht oder fehlende Angaben). Zwischen verschiedenen Teilgruppen lassen sich, abgesehen von der Branchendifferenzierung,⁵⁹ nur relativ geringe Unterschiede erkennen.

⁵⁹ So stuft beispielsweise jeder zweite Erwerbstätige im Bau die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers als sehr schlecht oder eher schlecht ein, während es im Bereich Banken/Versicherungen nur etwa jeder siebte ist. Die Grundrichtung dieses Unterschieds ist trotz der kleinen Fallzahlen eindeutig.

Die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung korrespondiert mit der Einschätzung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers. Am höchsten liegt die Teilnahmequote bei den Erwerbstätigen, die die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers als sehr gut einstufen und am niedrigsten bei denen, die sie für sehr schlecht halten (37% vs. 24%). Im Bereich des informellen beruflichen Lernens sind diese Unterschiede dagegen wesentlich schwächer ausgeprägt und lassen kein durchgängiges Muster erkennen (vgl. Tabelle 12.5).

Tabelle 12.5: Wirtschaftliche Lage des Betriebs, Veränderungen im Arbeitsumfeld und Beteiligung an beruflicher Weiterbildung und informeller beruflicher Weiterbildung 2003

	Teilnahmequote in %	
	berufliche Weiterbildung (Lehrgänge/Kurse)	informelle berufliche Weiterbildung
<i>Wirtschaftliche Lage des Betriebs</i>		
Sehr gut	37	65
Eher gut	31	60
Eher schlecht	26	55
Sehr schlecht	24	60
Wesentliche Umorganisation in der Abteilung bzw. von Funktionsbereichen der Abteilung		
Ja	47	72
Nein	32	59
Einführung einer völlig neuen Dienstleistung oder eines völlig neuen Produktes, für das ein neuer Markt geschaffen werden muss		
Ja	51	80
Nein	33	59
Wesentliche Veränderungen von Arbeitsabläufen oder Arbeitsprozessen im unmittelbaren Arbeitsumfeld		
Ja	49	77
Nein	31	57

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Veränderungen im unmittelbaren Arbeitsumfeld

Während die wirtschaftliche Situation des Betriebs eine allgemeine Rahmenbedingung für berufliches Lernen von Erwerbstätigen darstellt, können Veränderungen im unmittelbaren Arbeitsumfeld ein sehr viel direkterer Anstoß für eine Weiterbildungsteilnahme sein. Die entsprechende Frage im BSW IX richtet sich auf drei wesentliche Veränderungen im unmittelbaren Arbeitsumfeld der befragten Erwerbstätigen:

- eine wesentliche Umorganisation der Abteilung, in der die befragte Person beschäftigt ist;
- die Einführung einer völlig neuen Dienstleistung oder eines völlig neuen Produktes, für das ein neuer Markt geschaffen werden muss. Diese weit gefasste Formulierung wurde gewählt, um nicht jede punktuelle „small-scale-Veränderung“ mit abzubilden.
- Wesentliche Veränderungen von Arbeitsabläufen oder Arbeitsprozessen im unmittelbaren Arbeitsumfeld der befragten Erwerbstätigen.

Die genannten Veränderungen variieren vor allem zwischen verschiedenen Branchen. So berichten z. B. Erwerbstätige aus dem Bereich „Banken, Versicherungen“ besonders oft und Beschäftigte aus der Baubranche besonders selten über neue Produkte und Dienstleistungen (27% vs. 5%). Mit Blick auf die Veränderung von Arbeitsprozessen unterscheiden sich nach Angaben der Erwerbstätigen vor allem die Sektoren „Chemie, Kunststoff“ und die Baubranche (38% vs. 10%).⁶⁰

Für alle drei Aspekte gilt: Erwerbstätige, die eine Veränderung benennen, weisen sowohl eine deutlich höhere Beteiligung an beruflicher Weiterbildung als auch am informellen beruflichen Lernen auf als Erwerbstätige, die über keine Veränderung berichten.

Die dargestellten Ergebnisse können als erste Indizien über Zusammenhänge zwischen den genannten betrieblichen Änderungen und dem beruflichen Lernen verstanden werden. Sie lassen jedoch keine unmittelbaren Rückschlüsse zu, ob eine Weiterbildungsteilnahme im Zusammenhang mit einer dieser Veränderungen erfolgte oder nicht.

Aus diesem Grund wurde im Nachfrageblock zur beruflichen Weiterbildungsteilnahme eine weitere Frage ergänzt, mit der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung zu jeder von ihnen besuchten Maßnahme gefragt werden, ob die Beteiligung in unmittelbarem Zusammenhang mit einer oder mehreren der o.g. Veränderungen stand.⁶¹

Im Folgenden stellen wir dar, wie hoch im Kontext dieser Veränderungen die Anteile an allen Teilnahmefällen der beruflichen Weiterbildung von Erwerbstätigen liegen. Dabei lässt sich eine Abstufung zwischen den einzelnen Veränderungsaspekten erkennen:

- Am Häufigsten sehen die Erwerbstätigen einen Zusammenhang zwischen einer Änderung von Arbeitsprozessen bzw. Arbeitsabläufen im unmittelbaren Arbeitsumfeld und ihrer Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Fast jeder fünfte Teilnahmefall von Erwerbstätigen steht in unmittelbarem Zusammenhang mit einer derartigen Veränderung.
- Etwa jeder zehnte Teilnahmefall an beruflicher Weiterbildung in Deutschland ist im Jahr 2003 im Kontext einer Umorganisation der jeweiligen Abteilung bzw. in Funktionsbereichen der Abteilung zu sehen (10%). Etwas niedriger liegt der Anteilswert der Teilnahmefälle, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Einführung eines völlig neuen Produktes oder einer völlig neuen Dienstleistung gesehen werden (7%).

Insgesamt stützen diese Ergebnisse die These eines starken Zusammenhangs zwischen Veränderungen im Arbeitsumfeld und der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Auf gruppenspezifisch differenzierende Analysen zu den genannten Veränderungsaspekten wird an dieser Stelle angesichts der teilweise relativ kleinen Fallzahlen verzichtet.

Unter dem Stichwort „Veränderungen der beruflichen Tätigkeit“ wird für verschiedene Aspekte untersucht, ob sich Zusammenhänge mit der Teilnahme an Lehrgängen/Kursen bzw. der informellen beruflichen Weiterbildung feststellen lassen. Dabei werden sowohl allgemeine als auch spezielle Aspekte behandelt. Im Folgenden werden die Fragen im Wortlaut wiedergegeben. (Antwortkategorien: ja/nein).

⁶⁰ Die genannten Anteilswerte sind bei den gegebenen Fallzahlen nicht als prozentgenaue Zahlen, sondern als Aussagen über Größenordnungen zu verstehen.

⁶¹ Diese veranstaltungsbezogene Nachfrage erfolgt ausschließlich für die formal-organisierte berufliche Weiterbildung.

- „Haben sich Ihre Arbeitsaufgaben wesentlich verändert?
- Ist Ihre berufliche Tätigkeit abwechslungsreicher geworden?
- Haben Sie den Arbeitgeber gewechselt?
- Haben Sie den Beruf gewechselt, d. h., eine völlig neue Tätigkeit aufgenommen?
- Arbeiten Sie regelmäßig am Computer?
- Arbeiten Sie mit für Sie neuen DV-Programmen (Neue Versionen bestehender Programme sind nicht gemeint.)?
- Arbeiten Sie an neuen Maschinen oder Anlagen, die im letzten Jahr eingeführt wurden und die nicht computergesteuert sind?
- Arbeiten Sie an neuen Maschinen oder Anlagen, die im letzten Jahr eingeführt wurden und die computergesteuert sind?
- Arbeiten Sie in einer auf längere Zeit angelegten betrieblichen Projekt- oder Arbeitsgruppe, in der Ihre Ideen und Kompetenzen gefragt sind?
- *Falls ja:* Ist diese Projekt- oder Arbeitsgruppe auf einen längeren Zeitraum als sechs Monate angelegt?“

Wie Tabelle 12.6 zeigt, beteiligen sich Erwerbstätige bei allen genannten Veränderungen häufiger an beruflicher Weiterbildung als diejenigen, die über keine Veränderungen berichten. Besonders deutlich unterscheiden sich die Teilnahmequoten an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung zwischen folgenden Gruppen:

- Zwischen Erwerbstätigen mit und ohne regelmäßiger Arbeit am Computer (Differenz: 24 Prozentpunkte); zwischen den Erwerbstätigen mit und ohne Arbeit mit neuen Computerprogrammen lassen sich auf einem höheren Teilnahmeniveau ähnliche Unterschiede erkennen (Differenz: 23 Prozentpunkte);
- zwischen Beschäftigten, die in Projekt- oder Arbeitsgruppen mitarbeiten und denen, die dies nicht tun (Differenz: 22 Prozentpunkte);

Fast ebenso deutliche Unterschiede der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zeigen sich, wenn sich Tätigkeiten wesentlich verändert haben und wenn Tätigkeiten abwechslungsreicher geworden sind. Dagegen fallen die Differenzen der Teilnahmequoten zwischen Erwerbstätigen mit oder ohne Arbeitgeberwechsel bzw. mit oder ohne Berufswechsel mit jeweils 9 Prozentpunkten um einiges niedriger aus. Am niedrigsten sind die Unterschiede zwischen Erwerbstätigen mit und ohne Einführung neuer, nicht computergestützter Maschinen oder Anlagen (Differenz: 5 Prozentpunkte). Ob es sich bei neu eingeführten Maschinen oder Anlagen um computergesteuerte Anlagen handelt oder nicht scheint also in diesem Kontext eine wichtige Rolle zu spielen.

Tabelle 12.6: Veränderungen der beruflichen Tätigkeit und Beteiligung an beruflicher Weiterbildung bzw. informeller beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet 2003

	Teilnahmequote in %	
	berufliche Weiterbildung (Lehrgänge/Kurse)	informelle berufliche Weiterbildung
<i>Art der Veränderung</i>		
Wesentliche Veränderung der Arbeitsaufgaben		
Ja	50	76
Nein	31	58
Abwechslungsreichere Tätigkeit		
Ja	48	74
Nein	28	55
Wechsel des Arbeitgebers		
Ja	43	78
Nein	34	60
Berufswechsel		
Ja	43	76
Nein	34	60
Regelmäßige Arbeit am Computer		
Ja	46	71
Nein	22	51
Arbeit mit neuen DV-Programmen		
Ja	53	78
Nein	30	57
Arbeit mit neuen Maschinen oder Anlagen, nicht computergesteuert		
Ja	39	71
Nein	34	60
Arbeit mit neuen Maschinen oder Anlagen computergesteuert		
Ja	45	77
Nein	33	59
Arbeit in Projekt- oder Arbeitsgruppe		
Ja	52	77
Nein	30	57
Zum Vergleich: Durchschnittliche Teilnahmequote aller Erwerbstätigen	34	61

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Die genannten Zusammenhänge zeigen sich in abgeschwächter Form auch für das informelle berufliche Lernen. Allerdings fallen in diesem Bereich die Differenzen zwischen einzelnen Aspekten relativ ähnlich aus. Die Spannweite der Beteiligung am informellen beruflichen Lernen bei Eintreten oder Ausbleiben einer der genannten Veränderungen liegt




hier mit einer Ausnahme⁶² je nach betrachtetem Aspekt zwischen 16 und 21 Prozentpunkten, also innerhalb einer relativ engen Spannweite. Bei der Teilnahme an formal-organisierter Weiterbildung liegt die vergleichbare Spannweite der Teilnahmequoten dagegen zwischen 5 und 24 Prozentpunkten.

Die beschriebenen Zusammenhänge zeigen sich im Großen und Ganzen in den alten und neuen Bundesländern in ähnlicher Weise.

Andere Datenquellen

Zu den betrieblichen und arbeitsplatzbezogenen Aspekten von Weiterbildungsbeteiligung liegen keine Informationen aus den anderen Datenquellen vor.

Zusammenfassung

-  Die BSW-Ergebnisse stützen die These, dass arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen einen sehr großen Einfluss auf die Teilnahme an Lehrgängen oder Kursen, aber auch an informeller beruflicher Weiterbildung haben können. Dabei scheinen sich aus der Mitarbeit in Projekt- oder Arbeitsgruppen besonders viele Lernanreize zu ergeben.
-  Abwechslungsreiche Tätigkeiten wirken eher lernfördernd und nicht abwechslungsreiche eher lernhemmend.
-  Zwischen Veränderungen im Arbeitsumfeld und der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung scheint ein starker Zusammenhang zu bestehen, wobei im IT-Bereich offenbar besonders häufig verschiedene Arten des formal-organisierten und informellen beruflichen Kenntniserwerbs eingesetzt werden, um neue Anforderungen zu bewältigen.

12.4 Ablehnung einer Weiterbildungsteilnahme durch Erwerbstätige oder durch Vorgesetzte

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung kann auf eigenen Wunsch erfolgen oder eher auf einen Anstoß aus dem betrieblichen Umfeld zurückzuführen sein. Abhängig davon, welche dieser beiden Ausgangssituationen vorliegt, sind zwei Grundmuster vorstellbar, die dazu führen können, dass eine Weiterbildungsteilnahme nicht zustande kommt:

- (1) Vorgesetzte lehnen eine von Erwerbstätigen gewünschte Weiterbildungsteilnahme ab.
- (2) Erwerbstätige lehnen eine von Vorgesetzten gewünschte Weiterbildungsteilnahme ab.

Informationen zu diesen beiden Fragen wurden erstmals im BSW 2000 erhoben. Die BSW-Erhebung für das Bezugsjahr 2003 ermöglicht an dieser Stelle einen Trendvergleich.

⁶² Dabei handelt es sich um das Arbeiten an neuen, computergestützten Maschinen oder Anlagen, wo die Differenz 12 Prozentpunkte beträgt.

In beiden o.g. Fällen wurde außerdem nach dem wichtigsten Grund für eine Ablehnung gefragt. Falls Erwerbstätige eine Teilnahme abgelehnt hatten, wurde die Nachfrage gestellt, inwieweit Vorgesetzte mit der Ablehnung einverstanden waren.

Bei der Interpretation der im Folgenden vorgestellten Ergebnisse ist zum einen die soziale Erwünschtheit zu berücksichtigen. Dieser Effekt könnte zu einem "under-reporting" der Fälle führen, in denen die Befragten selbst eine Beteiligung an Weiterbildung abgelehnt haben. Zum anderen stellen die hier vorgestellten Ergebnisse nur eine erste Annäherung an dieses Thema dar. Um weitergehende Anhaltspunkte zu dem komplexen Zusammenspiel der jeweiligen Lebenssituation, des betrieblichen Umfelds und der Entscheidung für oder gegen eine Weiterbildungsteilnahme zu erhalten, wären weiterführende qualitative Studien erforderlich.

Tabelle 12.7: Ablehnung von beruflicher Weiterbildung durch Erwerbstätige oder durch Vorgesetzte im Bundesgebiet 2000 und 2003

	Anteilswerte in %	
	2000	2003
Keine Erlaubnis vom Vorgesetzten erhalten	4	4
Weiterbildungsteilnahme selbst abgelehnt	4	4
Neue Basis: Befragte, die eine Weiterbildungsteilnahme selbst abgelehnt haben (n = 167 im Jahr 2000 bzw. n = 179 im Jahr 2003)		
<i>Einverständnis von Vorgesetzten mit der Ablehnung</i>		
Voll und ganz	61	70
Teilweise	29	24
Überhaupt nicht	5	5
Keine Angabe	5	1
Summe	100	100
<i>Gründe für eine Nichtteilnahme</i>		
Kein beruflicher Vorteil durch die Teilnahme	31	33
Keine Zeit wegen familiärer Verpflichtungen	30	25
Keine Zeit, weil es zu viel Arbeit gab	29	39
Gesundheitliche Gründe	12	8
Sonstiges	15	5
Summe (Mehrfachnennungen)	117	110
Neue Basis: Befragte, bei denen eine beabsichtigte Weiterbildungsteilnahme von Vorgesetzten abgelehnt wurde (n=202)		
<i>Wichtigster Grund für die Ablehnung durch Vorgesetzte</i>		
Personal- oder Zeitmangel	– ¹⁾	33
Kostengründe	–	30
Kurs überfüllt, Angebot schon ausgebucht	–	12
Keine Notwendigkeit aus Sicht des Arbeitgebers	–	5
Zugangsbeschränkung auf bestimmte Gruppen	–	5
Keine Angabe von Gründen durch Vorgesetzten	–	4
Sonstiges	–	5
Keine Angabe	–	6
Summe	–	100
¹⁾ Diese Frage wurde 2003 erstmals gestellt.		

Tabelle 12.7 zeigt, dass eine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Angabe der Erwerbstätigen etwa eben so oft an einer fehlenden Genehmigung durch Vorgesetzte gescheitert ist wie an einer Ablehnung durch den Mitarbeiter selbst. Beide Anteilswerte liegen, ebenso wie im Jahr 2000, bei 4%.

Der identische Inhaltswert von 4% für beide Sachverhalte besagt noch nicht, dass es sich dabei um ähnliche Gruppen handeln muss. Die Möglichkeiten für weitergehende gruppenspezifische Differenzierungen sind angesichts der kleinen Fallzahlen in beiden Gruppen jedoch sehr begrenzt.

Nimmt man trotz dieser Einschränkung entsprechende Analysen vor, so ist zu erkennen, dass vor allem Beamte (8%) und Erwerbstätige mit einem Meister- oder vergleichbaren Abschluss (7%) darüber berichten, eine beabsichtigte Weiterbildungsteilnahme sei an der Ablehnung von Vorgesetzten gescheitert. Eine vorgeschlagene Weiterbildungsteilnahme abgelehnt zu haben, geben vor allem Erwerbstätige in Großbetrieben und leitende Angestellte (jeweils 7%) öfter an als andere.

Auf die Frage, warum sie selbst eine Teilnahme abgelehnt haben, nennen die Erwerbstätigen vor allem drei Gründe: fehlende Zeit wegen zu viel Arbeit (39%), die Teilnahme hätte keine Vorteile gebracht (33%) oder fehlende Zeit wegen familiärer Verpflichtungen (25%). Etwa jeder Zwölfte nennt gesundheitliche Gründe. (Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.) Im Vergleich zur letzten Erhebung ist der Anteil der Erwerbstätigen, die eine zu hohe Arbeitsbelastung als Grund für die Nichtteilnahme angeben, angestiegen. Weitergehende gruppenspezifische Differenzierungen sind bei den gegebenen Fallzahlen nicht möglich.

Nach Angaben der Erwerbstätigen, die eine Teilnahme abgelehnt haben, waren die Vorgesetzten letztlich damit fast immer voll und ganz (70%) oder zumindest teilweise (24%) einverstanden. Nur eine Minderheit von 5% gibt an, dass Vorgesetzte überhaupt nicht damit einverstanden gewesen waren. Verglichen mit dem Jahr 2000 ist der Anteil der Vorgesetzten, die voll und ganz einverstanden waren, etwas angestiegen.⁶³

Im BSW IX wurde erstmals nach dem wichtigsten Grund für die Ablehnung einer Weiterbildungsteilnahme durch Vorgesetzte gefragt. Dabei spielen vor allem drei Gründe eine Rolle: Personal- oder Zeitmangel (33%), Kostengründe (30%) sowie ein bereits überfüllter Kurs (12%). Jeweils 5% geben an, der Kurs sei von vornherein auf bestimmte Gruppen beschränkt bzw. aus der Sicht des Arbeitgebers nicht notwendig gewesen, und in 4% der Fälle wurde vom Vorgesetzten kein Grund für die Ablehnung genannt. Diese Anteilswerte sind bei den gegebenen Fallzahlen nur als Größenordnungen und nicht als prozentgenaue Angaben zu verstehen.

Andere Datenquellen

Die Antwort auf die Frage, auf wessen Veranlassung hin die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung geschah, ob aus Eigeninitiative oder auf betriebliche Anordnung bzw. auf Vorschlag einer/s Vorgesetzten, liefern die Absolventenbefragung des HIS und die Studie zum Weiterbildungsbewusstsein.

Nach den Ergebnissen der **Absolventenbefragung** hat die Mehrheit der Befragten in den ersten fünf Jahren nach dem Examen sowohl auf Eigeninitiative als auch auf Initiative

⁶³ Auch hier sind gruppenspezifische Differenzierungen für diese Teilgruppe angesichts der kleinen Fallzahlen nicht mehr möglich.

ihres Betriebes an Weiterbildungen teilgenommen (58% in Tabelle 12.11). Ihr Anteil hat gegenüber dem Vergleichsjahrgang 1993 deutlich zugenommen. Stark rückläufig sind dagegen der Anteil der Befragten, die ausschließlich auf Eigeninitiative an Weiterbildungen teilgenommen haben, und der Anteil derer, bei denen der Betrieb alleiniger Initiator der Weiterbildung war.

Von den Frauen geht wesentlich häufiger die alleinige Initiative zur Weiterbildung aus als von den Männern, sie kommen aber seltener in den Vorzug betrieblich (mit)initiiert Weiterbildung. Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede sind allerdings teilweise fachrichtungsbedingt, da die betriebliche Initiative in den Fachrichtungen besonders häufig ist, in denen der Männeranteil überdurchschnittlich hoch ist. Fachhochschulabsolventen konnten bei ihren Weiterbildungsanstrengungen häufiger auf betriebliche Unterstützung setzen als Absolventen universitärer Studiengänge.

Tabelle 12.8: Initiatoren der Weiterbildung nach Geschlecht und Abschlussart für die Absolventenjahrgänge 1993 und 1997 fünf Jahre nach Studienabschluss (Zeilenprozente)

			nur Betrieb	Betrieb und Eigen- initiative	nur Eigen- initiative	andere Initiatoren
<i>Insgesamt</i>		1993	16	38	44	2
		1997	8	58	33	1
<i>Geschlecht</i>	Frauen	1993	12	34	52	2
		1997	7	49	42	2
	Männer	1993	17	40	40	3
		1997	9	62	28	1
<i>Abschluss</i>	Fachhochschule	1993	18	44	36	2
		1997	10	63	26	1
	Hochschule	1993	14	35	48	3
		1997	7	53	38	2

Quelle: Willich, Julia; Minks, Karl-Heinz: Die Rolle der Hochschulen bei der beruflichen Weiterbildung von Hochschulabsolventen. Sonderauswertung der HIS-Absolventenbefragungen der Abschlussjahrgänge 1993 und 1997 für Jahre nach Studienabschluss, Kurzinformation Hochschul-Informationssystem A7, Hannover 2004, S. 19

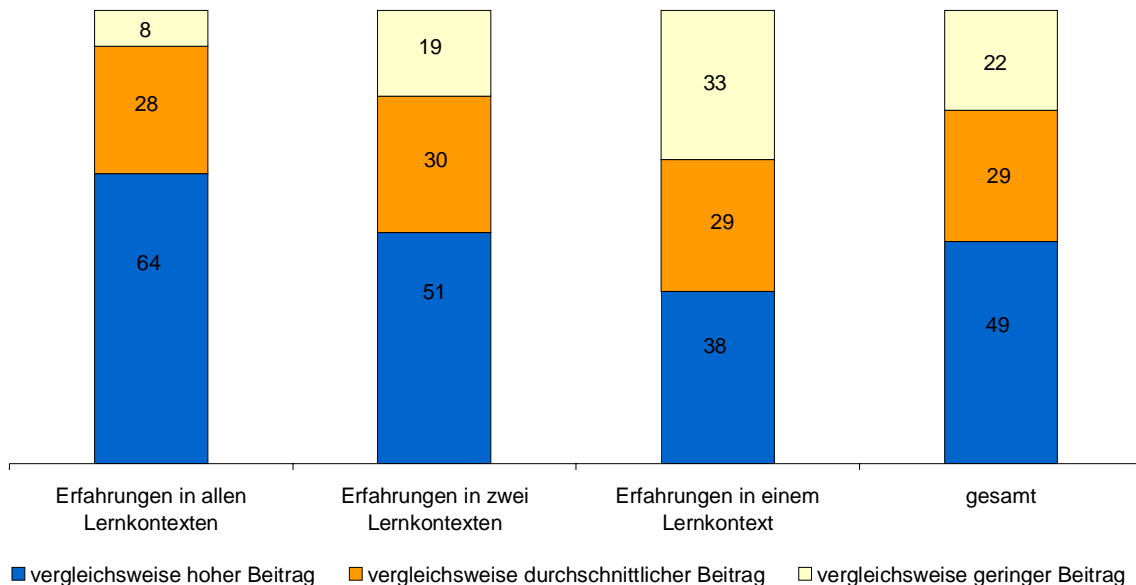
Die fachrichtungsbezogene Auswertung der Ergebnisse zeigt, dass Betriebe bei Weiterbildungsanstrengungen dann überdurchschnittlich initiativ sind, wenn die Fächer auf eine Beschäftigung in der privaten Wirtschaft orientieren und wenn zugleich für diese Absolventenkohorte relativ gute Beschäftigungsperspektiven bestehen (Elektro-, Maschinenbau und Wirtschaftsingenieure, Informatiker, Mathematiker, Wirtschaftswissenschaftler). Allein auf Eigeninitiative angewiesen sind besonders häufig Absolventen aus Fachrichtungen, die mit schwierigen Beschäftigungsperspektiven bzw. wenig konturierten Beschäftigungsfeldern konfrontiert sind (z.B. Architekten, Sozialarbeiter/-pädagogen, Agrar- und Ernährungswissenschaftler) und die hohe Anteile selbstständig tätiger Absolventen aufweisen (u.a. Architekten, Pharmazeuten, Psychologen).

Die Studie zum **Weiterbildungsbewusstsein** stellt einerseits die Frage nach dem hauptsächlichsten Anstoß für die gesamte Weiterbildungsaktivität und ermittelt andererseits aus Angaben über den gegenüber früher betriebenen materiellen sowie zeitlichen Aufwand für Weiterbildung einen Durchschnittsscore für den „persönlichen Weiterbildungsbeitrag“ (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2002). Es zeigt sich, dass nicht allein die Breite der Lernerfahrungen die Initiative im Zugang zu und im Betreiben von Lernprozessen wiedergibt, sondern sich diese durchaus auch in der Verschiedenheit der Kontexte, in denen man gelernt hat, ausdrückt:

- Wer in allen Lernkontexten gelernt hat, der bescheinigt sich zu 64% einen gegenüber früher hohen persönlichen Weiterbildungsaufwand. Wer hingegen nur in einem Kontext gelernt hat, der gibt nach eigenen Angaben vergleichsweise häufig einen geringen Aufwand zu erkennen (vgl. Abbildung 12.2).

Abbildung 12.2

Persönlicher Weiterbildungsbeitrag nach Breite der Lernerfahrungen (Anteile in Prozent)

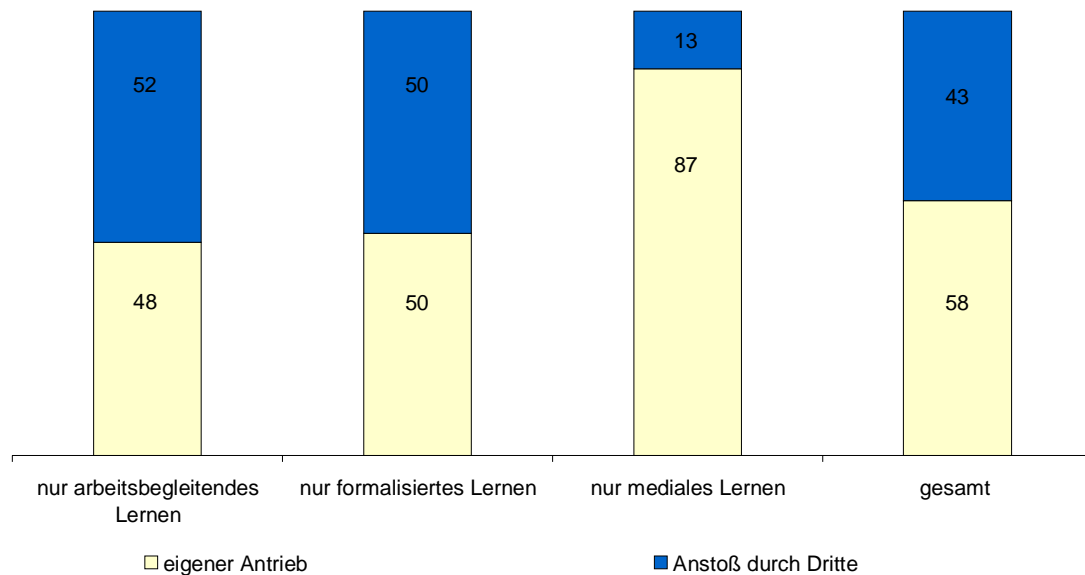


Quelle: Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker: Arbeit - die zweite Chance. Zum Verhältnis von Arbeitserfahrung und lebenslangem Lernen. In: Kompetenzentwicklung 2002. Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur. QUEM. Münster 2002, S. 92

- In der Gruppe derjenigen, die ausschließlich formal oder ausschließlich arbeitsnah gelernt haben, beträgt der Anteil der Personen, die aus eigenem Antrieb gehandelt zu haben glauben, rund 50%. Bei den „medialen Lernenden“ liegt dieser Anteil mit 87% deutlich höher (vgl. Abbildung 12.3).

Abbildung 12.3

Lerninitiative nach Art der ausschließlichen Lernerfahrung (Anteile in Prozent)



Quelle: Baethge, Martin; Baethge-Kinsky, Volker: Arbeit - die zweite Chance. Zum Verhältnis von Arbeitserfahrung und lebenslangem Lernen. In: Kompetenzentwicklung 2002. Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur. QUEM. Münster 2002, S. 92

Zusammenfassung

- ✎ Eine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung ist nach Angaben der Erwerbstätigen etwa ebenso oft an einer fehlenden Genehmigung von Vorgesetzten gescheitert wie an einer Ablehnung durch die Mitarbeiter selbst. Beide Anteilswerte liegen, ebenso wie im Jahr 2000, bei 4%.
- ✎ Teilnehmer, die eine Beteiligung abgelehnt haben, nennen vor allem drei Gründe: fehlende Zeit wegen zu viel Arbeit, die Teilnahme hätte keine Vorteile gebracht oder fehlende Zeit wegen familiärer Verpflichtungen.
- ✎ Die anderen Datenquellen weisen darauf hin, dass häufig eine Kombination aus Eigeninitiative und betrieblicher Initiative den Anstoß für die berufliche Weiterbildung gibt.

12.5 Vertiefende Analysen zum Einfluss arbeitsplatzbezogener Aspekte auf die berufliche Weiterbildungsteilnahme

Ähnlich wie bei den sozio-demografischen Einflussfaktoren zeichnet sich auch für eine Vielzahl von arbeitsplatzbezogenen Aspekten in den tabellarischen Analysen ein Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung ab. Auch hier können multivariate Analysen dazu beitragen, vertiefende Informationen zur Stärke von Einflussfaktoren zu gewinnen.

Im Folgenden werden Zusammenhänge zwischen arbeitsplatzbezogenen Rahmenbedingungen und der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung sowie dem informellen beruflichen Lernen in einem Logit-Modell vertiefend untersucht. Der Grundgedanke dieses Ansatzes lässt sich etwas vereinfacht wie folgt beschreiben: Der Koeffizient der logistischen Regression steigt, wenn die Wahrscheinlichkeit für die abhängige Variable, also die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung oder an informellem beruflichem Lernen, zunimmt.⁶⁴ Eine Beschreibung der statistischen Grundlagen des Modells findet sich z.B. in Andreß, Hagenaaars und Kühnel 1997.

In die Berechnungen des Logit-Modells wurden diejenigen arbeitsplatzbezogenen Einflussfaktoren einbezogen, bei denen sich in den tabellarischen Analysen Zusammenhänge mit der beruflichen Weiterbildung oder dem informellen Lernen gezeigt hatten. Um die Informationsvielfalt zu reduzieren, sind in Tabelle 12.9 nur diejenigen Einflussfaktoren ausgewiesen, die entweder bei der beruflichen Weiterbildung oder beim informellen Lernen ein Signifikanzniveau von 99% oder höher erreichen. Zu den Einflussfaktoren, bei denen dies der Fall ist, wird jeweils auch der Regressionskoeffizient für die andere Lernform ausgewiesen.

Tabelle 12.9 verdeutlicht zunächst, dass die meisten dort ausgewiesenen Einflussfaktoren sowohl in der formal-organisierten Weiterbildung als auch im informellen beruflichen Lernen eine Rolle spielen. Die wenigen Ausnahmen betreffen vor allem folgende Aspekte:

- Die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst wie auch die Existenz einer für Bildung zuständigen Einheit im Betrieb spielen für die formal-organisierte berufliche Weiterbildung eine große Rolle; beim informellen beruflichen Lernen sind sie in der o.g. Analyse keine signifikanten Einflussfaktoren.
- Umgekehrt zeigt sich beim Einarbeiten in neue Aufgabenstellungen ein signifikanter Zusammenhang mit informellem beruflichem Lernen, nicht jedoch mit der formal-organisierten beruflichen Weiterbildung.

⁶⁴ Wir danken Dr. Jose Hartmann von TNS Infratest Sozialforschung für die Unterstützung bei der Konzeption und Durchführung des Logit-Modells.

Tabelle 12.9: Berufliche Weiterbildung und Informelles Lernen in multivariater Betrachtung

Basis: Ausgewählte Ergebnisse eines Logit-Modells (Regressionskoeffizienten in Absolutzahlen)

	Berufliche Weiterbildung		Informelles Lernen	
	Regressionskoeffizient	Standardfehler	Regressionskoeffizient	Standardfehler
(Potenzielle) Einflussfaktoren				
Öffentlicher Dienst	0,697 ***	0,145	0,124	0,106
neue Dienstleistung / neues Produkt	0,470 ***	0,151	0,384 ***	0,133
Veränderungen von Arbeitsabläufen / Arbeitsprozessen	0,254 *	0,137	0,361 ***	0,104
Regelmäßig am Computer arbeiten	0,715 ***	0,120	0,176 **	0,789
Arbeiten an neuen computergesteuert Maschinen oder Anlagen	0,616 ***	0,199	0,304 **	0,135
Wechsel des Arbeitgebers	0,573 ***	0,183	0,845 ***	0,154
Einarbeiten in neue Aufgabenstellungen	0,122	0,119	0,395 ***	0,078
Wichtige Informationen im Internet beschaffen	0,309 ***	0,116	0,183 *	0,098
Entscheidungen ohne Einschaltung von Vorgesetzten fällen	0,405 ***	0,110	0,292 ***	0,081
Qualifikationsanforderungen gestiegen	0,602 ***	0,112	0,368 ***	0,072
Vom Betrieb angebotene oder finanzierte Lehrgänge, Kurse oder Seminare zur beruflichen Weiterbildung	0,478 ***	0,129	0,488 ***	0,095
Im Betrieb gibt es eine für Bildung zuständige Einheit	0,404 ***	0,143	0,132	0,107

*** p <= 0,01; ** p <= 0,05, * p <= 0,1.

Quelle: Eigene Berechnung mit den Daten der BSW-Erhebung 2003 (Helmut Kuwan - Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München / TNS Infratest Sozialforschung)

Im Folgenden sind die fünf Faktoren mit dem höchsten Regressionskoeffizienten für beide Arten des informellen beruflichen Lernens einander gegenübergestellt:

Berufliche Weiterbildung	Informelles Lernen
Regelmäßig am Computer arbeiten	Wechsel des Arbeitgebers
Öffentlicher Dienst	Betriebliches Weiterbildungsangebot
Arbeiten an neuen computergesteuerten Maschinen	Einarbeitung in neue Aufgabenstellungen
Steigende Qualifikationsanforderungen	Neue Dienstleistung/neues Produkt
Wechsel des Arbeitgebers	Steigende Qualifikationsanforderungen

Die Rangreihe der Einzelfaktoren unterscheidet sich bei formal-organisierter Weiterbildung und dem informellen Lernen. Gleichzeitig sind viele Einflussfaktoren bei beiden Lernformen wirksam, wenn auch in unterschiedlicher Intensität.

Ein Wechsel des Arbeitgebers fördert das informelle berufliche Lernen in besonderem Maße. Der Einfluss ist erheblich stärker als bei der formal-organisierten beruflichen Weiterbildung. Steigende Qualifikationsanforderungen wiederum wirken sich auf die Betei-

ligung an beiden Lernformen positiv aus. Von den spezifischen Qualifikationsanforderungen begünstigt die Anforderung zur Informationsbeschaffung im Internet das berufliche Lernen am stärksten.





Bemerkenswert erscheint darüber hinaus, dass das Vorhandensein eines betrieblichen Weiterbildungsangebotes auch das informelle Lernen positiv zu beeinflussen scheint. Weiterhin ist zu erkennen, dass das Vorhandensein einer für Bildung zuständigen Einheit im Betrieb zu den starken Einflussfaktoren auf die berufliche Weiterbildung gehört; hier handelt es sich offenbar nicht einfach um einen Effekt unterschiedlicher Betriebsgrößenstrukturen.

Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass diese Analyse lediglich ein erster Schritt zur analytischen Durchdringung dieses Themas sein kann. Dennoch zeigen diese Ergebnisse erneut, dass bei der Analyse komplexer, teilweise stark korrelierender Einflussfaktoren multivariate Analysen unverzichtbar sind und tabellarische Auswertungen allein nicht ausreichen.

Andere Datenquellen

Hierzu geben die anderen Datenquellen keine Informationen.

Zusammenfassung

-  In der multivariaten Analyse lässt sich eine Vielzahl von Faktoren erkennen, die das berufliche Lernen beeinflussen. Bei der formal-organisierten beruflichen Weiterbildung steht die Arbeit mit Computern an erster Stelle, beim informellen beruflichen Lernen der Wechsel des Arbeitgebers.
-  Bei fast allen Einflussfaktoren ist die Wirkungsrichtung auf beide Lernarten die gleiche. Dies spricht dafür, dass es Faktoren gibt, die generell eher lernfördernd oder lernhemmend sind.
-  Die Einflussfaktoren auf das berufliche Lernen betreffen sehr unterschiedliche inhaltliche Dimensionen. Einflüsse ergeben sich z. B. durch steigende Qualifikationsanforderungen, einen Wechsel des Arbeitgebers oder auch durch Aspekte der Institutionalisierung von Weiterbildung im Betrieb.
-  Sehr wenige Faktoren wirken bei einer Lernform, nicht jedoch in der anderen. Dies trifft z. B. auf die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst zu, die für die formal-organisierte berufliche Weiterbildung eine große Rolle spielt, für das informelle berufliche Lernen jedoch nicht. Ein umgekehrter Zusammenhang zeigt sich beim Einarbeiten in neue Aufgabenstellungen.

F SUBJEKTIVE WAHRNEHMUNG DER WEITERBILDUNGSLANDSCHAFT UND MOTIVATIONALE ASPEKTE

13 Transparenz des Weiterbildungsgeschehens

In einer pluralen Bildungslandschaft kann fehlende Transparenz über vorhandene Angebote eine Weiterbildungsbarriere sein. Im BSW IX wurden Informationen zu folgenden Aspekten dieses Themas erhoben:

- Überblick über Weiterbildungsangebote und Informations- bzw. Beratungsbedarf,
- Einschätzungen zu Bildungstests und zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung.

13.1 Überblick über Weiterbildungsangebote und Informations- bzw. Beratungsbedarf

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Eine knappe Mehrheit der 19-64Jährigen im Bundesgebiet (51%) glaubt, einen guten Überblick über die Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben, die für sie in Frage kommen. Dieser Anteil hat sich im Vergleich zum Jahr 2000 nicht nennenswert verändert (vgl. Tabelle 13.1).

Die subjektiven Einschätzungen zum Überblick über das Weiterbildungsgeschehen lassen noch keinen unmittelbaren Rückschluss auf den Informations- und Beratungsbedarf zu. Viele Personen glauben, einen guten Überblick zu haben und wünschen sich trotzdem mehr Informationen, während andere der Ansicht sind, keinen guten Überblick zu haben und sich dennoch nicht mehr Information und Beratung wünschen. Aus diesem Grund wurden die Einschätzungen zum Informations- und Beratungsbedarf in einer gesonderten Frage erhoben.

Bundesweit wünschen sich im Jahr 2003 35% der 19-64Jährigen mehr Information und Beratung über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten. Dieser Anteilswert liegt etwas niedriger als im Jahr 2000.

Tabelle 13.1: Transparenz des Weiterbildungsmarktes im Bundesgebiet 1991 – 2003

	Anteilswerte in %				
<i>Transparenz</i>	1991	1994	1997	2000	2003
Guter Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten	53	58	52	52	51
Mehr Information und Beratung über Weiterbildung gewünscht	48	42	37	37	35

TNS Infratest Sozialforschung 2005

In der längerfristigen Betrachtung seit 1991 wird deutlich, dass die Entwicklung der beiden Indikatoren unterschiedlich verlaufen ist. Während die subjektiven Einschätzungen zum eigenen Überblick über das Weiterbildungsgeschehen im Jahr 2003 ähnlich ausfallen wie im Jahr 1991, ist der Anteil der Personen, die mehr Information und Beratung über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten wünschen, im gleichen Zeitraum stark zurückgegangen. Wie weiter unten beim Ost-West-Vergleich näher ausgeführt wird, ist dies überwiegend, aber nicht ausschließlich, auf stark veränderte Einschätzungen in den neuen Bundesländern zurückzuführen.

Nach Teilgruppen differenziert, geben im Bundesgebiet vor allem Erwerbstätige, Deutsche und schulisch oder beruflich höher qualifizierte Personen häufiger an, einen guten Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. Besonders hoch sind die Anteilswerte außerdem bei den Erwerbstätigen im Bereich „Banken/Versicherungen“ (79%), Beamten (78%) und Erwerbstätigen in Großbetrieben (64%). In früheren Erhebungen hatten sich im Großen und Ganzen ähnliche Strukturen abgezeichnet.

Mehr Information und Beratung über die Weiterbildungsmöglichkeiten wünschen sich vor allem die folgenden Gruppen, wobei in Klammern der jeweilige Anteilswert ausgewiesen ist, der über dem Durchschnitt aller Befragten von 35% liegt: Nicht Erwerbstätige (38%); Personen ohne beruflichen Abschluss (40%); Erwerbstätige im Handwerk (42%) sowie im Bereich „Leder, Textil, Nahrung“ (43%), Ausländer (48%); nicht erwerbstätige Frauen mit Kind unter 14 Jahren im Haushalt (50%) sowie 19-24-Jährige (55%). Bemerkenswert erscheinen hierbei insbesondere die hohen Anteilswerte bei den nicht erwerbstätigen Frauen mit Kind und den 19-24-Jährigen. Im Großen und Ganzen ähnliche Strukturen hatten sich bereits in früheren Erhebungen abgezeichnet.

Im *Ost-West-Vergleich* zeigen sich mit Blick auf die Transparenz des Weiterbildungsgeschehens noch immer Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern. In den alten Bundesländern ist etwas mehr als jeder zweite 19-64-Jährige der Ansicht, einen guten Überblick über die in Frage kommenden Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben; in den neuen Bundesländern glaubt dies weniger als jeder Zweite (52% vs. 45%). Während sich dieser Anteilswert in den neuen Bundesländern im Vergleich zum Jahr 2000 nicht verändert hat, ist in den alten Ländern ein leichter Rückgang zu erkennen. Insgesamt stellt sich aus der Sicht der potenziellen Weiterbildungsnachfrager der Weiterbildungsmarkt in den neuen Bundesländern also noch immer etwas intransparenter dar als in den alten Ländern.

Tabelle 13.2 : Transparenz des Weiterbildungsmarktes im Ost-West-Vergleich 1991 – 2003

Bezugsregion	West					Ost				
	1991	1994	1997	2000	2003	1991	1994	1997	2000	2003
Guter Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten	58	60	53	54	52	35	49	48	45	45
Mehr Information und Beratung über Weiterbildung gewünscht	42	40	34	36	34	66	51	46	40	39

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Mit diesem Befund korrespondierende Ost-West-Unterschiede sind in Bezug auf den Informations- und Beratungsbedarf zu Weiterbildungsfragen zu erkennen. Während sich nach den Ergebnissen des BSW 2003 in den neuen Bundesländern 39% der Befragten mehr

Informationen über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten wünschen, sind dies in den alten Bundesländern 34%. Eine ähnliche Differenz hatte sich im Jahr 2000 abgezeichnet.

Im längerfristigen Zeitvergleich mit den Ergebnissen des Umbruchjahres 1991 wird deutlich, dass sich die Unterschiede im Ost-West-Vergleich sehr stark verringert haben. Dies liegt in erster Linie daran, dass sich seit 1991 die Transparenz des Weiterbildungsgeschehens in den neuen Bundesländern nach Einschätzung der Befragten deutlich verbessert hat. Während im Umbruchjahr 1991 der Anteilswert der Personen, die mehr Informationen über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten wünschten, in den neuen Bundesländern um 24 Prozentpunkte höher gelegen hatte als in den alten Ländern, beträgt die Differenz im Jahr 2003 fünf Prozentpunkte. Diese Annäherung hat sich überwiegend zwischen den Jahren 1991 und 1994, aber auch zwischen 1997 und 2000, vollzogen.

Nach Gruppen differenziert, zeigen sich in den alten wie in den neuen Bundesländern mit Blick auf die Weiterbildungstransparenz meist ähnliche Grundmuster.

Im Berichtssystem Weiterbildung wurde nunmehr zum vierten Mal erhoben, wie viele Personen sich im letzten Jahr schon einmal über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten beraten ließen. Bundesweit lag dieser Anteilswert im Jahr 2003 bei 11% und damit in einer ähnlichen Größenordnung wie im Jahr 2000. Im Vergleich zu 1994, dem Bezugsjahr der ersten Erhebung zu dieser Fragestellung, ist der Anteil um vier Prozentpunkte zurückgegangen.

Tabelle 13.3: Weiterbildungsberatung und Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken im Bundesgebiet 1994 – 2003

	Anteilswerte in %			
	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildungsberatung</i>				
Ja	15	16	12	11
Nein	85	84	87	89
Keine Angabe	0	1	0	0
Summe	100	101	99	100
<i>Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken</i>				
Ja	3	5	6	6
Nein	97	95	94	94
Keine Angabe		1	1	0
Summe	100	101	101	100

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten lassen sich vor allem jüngere Personen beraten. Von den 19-24Jährigen waren es 24%, von den 60-64Jährigen dagegen 4%. Nicht erwerbstätige Personen nahmen etwas häufiger eine Beratung in Anspruch als Erwerbstätige (15% vs. 10%; nicht tabelliert).

Im Jahr 2003 nutzten, ebenso wie im Jahr 2000, bundesweit 6% aller 19-64Jährigen **Weiterbildungsdatenbanken**. Seit 1991 (1%) zeichnet sich eine steigende Tendenz, wenn auch mit noch immer eingeschränkter Reichweite, ab.

Insbesondere jüngere Befragte und höher Qualifizierte nutzen Weiterbildungsdatenbanken. Bundesweit haben 10% der 19-24Jährigen im Jahr 2003 eine Weiterbildungsdaten-

bank genutzt, während es bei den 60-64Jährigen 2% waren. Die Reichweite von Weiterbildungsdatenbanken liegt bei Personen mit Abitur wesentlich höher als bei Befragten mit Hauptschulabschluss (12% vs. 2%).

Tabelle 13.4 zeigt den *Ost-West-Vergleich* hinsichtlich der Nutzung von Weiterbildungsberatung und Weiterbildungsdatenbanken. Während 2003 in den neuen Bundesländern fast jeder Fünfte beraten wurde, war dies in den alten Ländern etwa jeder Zehnte. Ähnliche Unterschiede hatten sich in früheren Erhebungen gezeigt.

In den neuen Ländern zeigt sich im Jahr 2003, ebenso wie im Jahr 2000, eine etwas höhere Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken als in den alten Ländern (8% vs. 5%).

Tabelle 13.4: Weiterbildungsberatung und Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken im Ost-West-Vergleich 1994 – 2003

	Anteilswerte in %							
	West				Ost			
	1994	1997	2000	2003	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildungsberatung</i>								
Ja	13	13	10	10	24	24	21	18
Nein	87	86	89	90	76	75	78	81
Keine Angabe	0	1	0	0	0	1	1	0
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken</i>								
Ja	3	4	5	5	3	8	8	8
Nein	97	95	95	94	97	92	91	92
Keine Angabe	0	1	0	0	0	0	1	0
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Gruppenspezifische Unterschiede bei der Inanspruchnahme einer Weiterbildungsberatung oder der Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken gehen im Osten und Westen Deutschlands im Großen und Ganzen in die gleiche Richtung.

Andere Datenquellen

Zur Weiterbildungstransparenz finden sich in den anderen Datenquellen kaum Informationen. Eines der wenigen Forschungsprojekte, das hierzu quantifizierende Ergebnisse liefert, ist die „*Milieustudie*“.





Wie die Ergebnisse dieser Studie zeigen, sind Weiterbildungsteilnehmer am häufigsten durch Personen aus ihrem näheren Umfeld auf die besuchte Veranstaltung aufmerksam geworden, wobei Hinweise von Vorgesetzten die wichtigste Rolle spielten (32%). Mit einigem Abstand folgen Freunde, Bekannte und Verwandte (12%) oder Arbeitskollegen (5%).

15% geben das Programmheft als Informationsquelle an, und 6% eine Zeitungsannonce. Eher selten werden das Internet (3%) oder eine Weiterbildungsberatung (1%) genannt.

In der „Milieustudie“ liegt der Anteil der Befragten, die glauben, einen guten Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben, bei 69% und damit deutlich höher als BSW. Der Anteil der Personen, die mehr Information und Beratung wünschen, entspricht mit 37% der im BSW genannten Größenordnung.⁵⁵ Im Ost-West-Vergleich der Weiterbildungstransparenz gehen die in dieser Studie beobachteten Unterschiede in die gleiche Richtung wie im BSW.

Umfangreiche Informationen zur Weiterbildungstransparenz wird die derzeit laufende Studie „Evaluation der Wirkungen von Weiterbildungstests“ liefern (vgl. Punkt 13.2). Bei Vorlage dieses Berichtes (Mitte Oktober 2005) liegen die Ergebnisse dieser Studie jedoch noch nicht vor.

Zusammenfassung

-  Eine knappe Mehrheit der Bundesbürger glaubt, einen guten Überblick über Weiterbildung zu haben, und etwas mehr als jeder Dritte wünscht sich mehr Information und Beratung über seine Weiterbildungsmöglichkeiten.
-  Noch immer stellt sich aus der Sicht der Bevölkerung das Weiterbildungsgeschehen in den neuen Bundesländern etwas intransparenter dar als in den alten Ländern.
-  Weiterbildungsdatenbanken haben im Jahr 2003 bundesweit 6% aller 19-64Jährigen genutzt. Hier zeichnet sich bei noch immer eingeschränkter Reichweite eine steigende Tendenz ab, während der Anteil der Personen, die über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten beraten wurden, in der längerfristigen Betrachtung zurückgegangen ist.
-  Nach den Ergebnissen der „Milieustudie“ informieren sich Weiterbildungsteilnehmer häufiger bei Personen aus ihrem näheren Umfeld über eine Weiterbildungsveranstaltung als über Medien.

⁵⁵ Allerdings bezieht sich der Anteilswert in der Milieustudie nicht auf die Gesamtbevölkerung, sondern auf die Teilgruppe der Befragten, die nicht angeben, einen guten Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben.

13.2 Einschätzungen zu Bildungstests und zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung

Die Frage der Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung hat sich nicht als vorübergehendes Modethema erwiesen, sondern in den letzten Jahren weiter an Bedeutung gewonnen. Dies lässt sich auch an Aktivitäten jenseits der SGB III–Diskussionen erkennen, wobei insbesondere mit der Etablierung der Stiftung Bildungstest ein neuer, nachfrageorientierter Ansatz realisiert wurde. Gleichzeitig ist jedoch zu erkennen, dass die Qualitätsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen noch nicht so weit fortgeschritten ist, wie dies angesichts der Diskussionen erwartet werden könnte (vgl. Balli/Krekel/Sauter 2004). Vor diesem Hintergrund wurden die Fragen zu Bildungstests in der Weiterbildung und zur Qualitätsentwicklung in der Repräsentativerhebung des BSW IX noch etwas ausgeweitet.

Eine Frage zu vergleichenden Bildungstests in der Weiterbildung war erstmals im BSW VIII gestellt worden. Da die Stiftung Bildungstest zum Zeitpunkt dieser Erhebung noch nicht existiert hatte, sondern erst als Konzept bestand, musste die Frage damals hypothetisch formuliert werden. Inzwischen ist es jedoch möglich, die (potenziellen) Nachfrager hierzu direkt zu befragen. Dazu werden in der BSW-Erhebung zwei Aspekte unterschieden:

- die generelle Wichtigkeit vergleichender Bewertungen von Weiterbildungsangeboten aus der Sicht der Befragten sowie
- die Rezeption von Testergebnissen der Stiftung Warentest zu Weiterbildungsangeboten.

Die Einschätzungen zur Wichtigkeit vergleichender Bewertungen von Weiterbildungsangeboten fallen ausgesprochen kontrovers aus.⁵⁶ Etwas mehr als die Hälfte der Bundesbürger sieht diese für sich persönlich als sehr wichtig oder eher wichtig an, und etwas weniger als die Hälfte hält sie für eher nicht wichtig oder überhaupt nicht wichtig. Der entsprechenden Durchschnittswert liegt bei 2,5 auf einer Viererskala, die von 1 = „sehr wichtig“ bis 4 = „überhaupt nicht wichtig“ reicht.

Dieses Ergebnis ist vor allem das Resultat zweier unterschiedlicher Bewertungsmuster: Teilnehmer und Nichtteilnehmer unterscheiden sich in der Bewertung dieser Fragen stark (vgl. Tabelle 13.5). Während fast zwei von drei Teilnehmern an Weiterbildung im Jahre 2003 vergleichende Bewertungen von Weiterbildungsangeboten für sich persönlich für sehr wichtig oder eher wichtig halten, ist von den Nichtteilnehmern weniger als jeder Zweite dieser Ansicht (64% vs. 45%).

Weitere gruppenspezifische Unterschiede sind vor allem dadurch bedingt, dass sich die Teilnahmequoten dieser Gruppen stark unterscheiden.

Im Jahr 2003 liegt der Anteil der Personen, die vergleichende Bewertungen von Weiterbildungsangeboten für sehr wichtig oder eher wichtiger halten, etwas höher als im Jahr 2000 (52% vs. 49%). Bei genauerer Betrachtung haben sich vor allem die Einschätzungen der Nichtteilnehmer verändert. Während im Jahr 2000 die Gruppe der Nichtteilnehmer, die Weiterbildungstests für eher nicht oder überhaupt nicht wichtig hielt, noch deutlich höher lag als diejenigen, die sie für eher wichtig oder sehr wichtig ansahen (Differenz: 19 Pro-

⁵⁶ Der genaue Fragentext lautet wie folgt: „Die Stiftung Warentest führt nicht nur Tests für Waren und Dienstleistungen durch, sondern inzwischen auch für Weiterbildungsmaßnahmen. Wie wichtig sind solche vergleichenden Bewertungen von Weiterbildungsangeboten für Sie persönlich?“ Die Antwortvorgaben lauteten „sehr wichtig, eher wichtig, eher nicht wichtig, überhaupt nicht wichtig“.

zentpunkte), fällt dieser Unterschied im Jahr 2003 um einiges geringer aus (Differenz: 7 Prozentpunkte). Aus der Perspektive der Nichtteilnehmer hat also die Bedeutung von Weiterbildungstests zugenommen.

Tabelle 13.5: Wichtigkeit von Bildungstests und von Informationen über Qualitätssicherungsansätze in der Weiterbildung aus der Sicht der potenziellen Nachfrager in den Jahren 2000 und 2003

	Anteilswerte in %					
	Gesamt		Teilnehmer		Nichtteilnehmer	
	2000	2003	2000	2003	2000	2003
<i>Wichtigkeit vergleichender Bewertungen von Weiterbildungsangeboten</i>						
Sehr wichtig	17	18	22	22	13	16
Eher wichtig	32	34	40	42	26	29
Eher nicht wichtig	29	25	27	24	30	26
Überhaupt nicht wichtig	20	20	9	11	28	26
Keine Angabe	2	2	2	1	3	3
Summe	100	100	100	100	100	100
Durchschnitt	2,5	2,5	2,3	2,2	2,7	2,6
<i>Wichtigkeit von mehr Informationen über Qualitätssicherungsansätze</i>						
Sehr wichtig	16	15	19	20	13	14
Eher wichtig	33	37	43	47	26	28
Eher nicht wichtig	29	28	28	24	30	30
Überhaupt nicht wichtig	19	18	8	8	28	26
Keine Angabe	3	2	2	1	3	2
Summe	100	100	100	100	100	100
Durchschnitt	2,6	2,5	2,3	2,2	2,8	2,7

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Wie hoch ist die bisherige Reichweite von Weiterbildungstests der Stiftung Warentest? Bundesweit geben 7% der 19-64Jährigen an, einmal Testergebnisse gelesen zu haben und weitere 7% haben dies mehrmals getan (nicht tabelliert). Insgesamt hat somit etwa jeder siebte 19-64Jährige einmal oder mehrmals Tests der Stiftung Warentest zu Weiterbildungsangeboten gelesen.

Wie ist dieses Ergebnis zu bewerten? Berücksichtigt man die relativ kurze Zeit, seit der Weiterbildungstests regelmäßig durchgeführt werden, so erscheint dieser Anteilswert akzeptabel. Andererseits wird auch deutlich, dass etwa drei Viertel der Personen, die Weiterbildungstests für wichtig halten, noch nicht erreicht wurden. Das Potenzial der Interessenten ist also noch längst nicht ausgeschöpft.

Erwartungsgemäß bestehen Unterschiede in der Reichweite zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern. Allerdings sind diese nicht allzu stark ausgeprägt (18% vs. 11%).

Neben der Frage zur Wichtigkeit vergleichender Betrachtungen von Weiterbildungsangeboten wurden im BSW weitere inhaltliche Aspekte aus den Diskussionen zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung aufgegriffen. Diese beziehen sich auf drei Aspekte:

- die Wichtigkeit von mehr Informationen über Qualitätssicherungsaktivitäten von Weiterbildungsanbietern;
- Einschätzungen zur Entwicklung der Weiterbildungsqualität;
- Veränderung der eigenen Orientierungsfähigkeit am Weiterbildungsmarkt.

Die Einschätzungen zur Wichtigkeit von mehr Informationen über Qualitätssicherungsansätze von Weiterbildungsanbietern fallen, ähnlich wie bei der Frage zur Wichtigkeit von Weiterbildungstests, ausgesprochen kontrovers aus.⁵⁷ Auch hier sieht es etwas mehr als die Hälfte der Bundesbürger für sich persönlich als sehr wichtig oder eher wichtig an, mehr Informationen über die Qualitätssicherungs- und Verbesserungsaktivitäten von Weiterbildungsträgern zu erhalten, und etwas weniger als die Hälfte hält dies für eher nicht wichtig oder überhaupt nicht wichtig. Der entsprechende Durchschnittswert liegt ebenfalls bei 2,5.

Auf die Frage nach der Wichtigkeit von mehr Informationen über die Qualitätssicherungs- und Verbesserungsaktivitäten von Weiterbildungsträgern zeigen sich sehr ähnliche gruppenspezifische Unterschiede wie hinsichtlich der Einstufung von Weiterbildungstests. Besonders deutliche Unterschiede bestehen auch hier zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern. Auch hier sind andere gruppenspezifische Differenzen weitgehend auf unterschiedliche Teilnahmequoten dieser Gruppen zurückzuführen.

Im BSW IX wurden auch ausgewählte inhaltliche Aspekte aus den Diskussionen zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung aufgegriffen. Diese hatten u.a. gezeigt, dass die Mehrheit der Weiterbildungsanbieter der Ansicht ist, die Weiterbildungsqualität habe sich in den letzten drei Jahren deutlich verbessert. Auch die Einschätzung, dass sich die Nachfrager besser am Weiterbildungsmarkt zurechtfinden, wird von einer Mehrheit der Weiterbildungsanbieter geteilt (vgl. Gnahs / Kuwan 2004).

Das BSW bietet die Chance, diesen Fragen aus der Perspektive der potenziellen Nachfrager nach zu gehen und deren Einschätzungen mit denen der Weiterbildungsanbieter zu vergleichen.⁵⁸ Auch wenn davon auszugehen ist, dass insbesondere „weiterbildungsferne“ Personen oft nicht in der Lage sein dürften, diese Fragen zu beantworten, bieten die Einschätzungen der Weiterbildungsteilnehmer und der „weiterbildungsnahen“ Personengruppen ein interessantes Korrektiv zu den Beurteilungen der Anbieterseite.

In Tabelle 13.6 fällt als erstes auf, dass bei beiden Fragen der Anteil der Personen, die dies nicht beantworten kann, erwartungsgemäß sehr hoch liegt (46% bei Statement 1 bzw. 33% bei Statement 2). In der Gesamtbevölkerung ist somit eine hohe Unsicherheit mit Blick auf beide Aussagen zu konstatieren.

Erwartungsgemäß können Weiterbildungsteilnehmer beide Fragen erheblich häufiger beantworten als Nichtteilnehmer. Aber auch etwa jeder dritte (Statement 1) bzw. etwa jeder fünfte Weiterbildungsteilnehmer (Statement 2) traut sich hier kein Urteil zu. Dies ist zugleich ein inhaltliches Ergebnis: Die Transparenz des Weiterbildungsgeschehens aus der

⁵⁷ Die genaue Frageformulierung lautete: „Wie wichtig wäre es für Sie persönlich, mehr Informationen über das zu erhalten, was Weiterbildungsträger zur Qualitätssicherung und -verbesserung unternehmen?“ Die Antwortvorgaben lauteten: „Für mich sehr wichtig, für mich eher wichtig, für mich eher nicht wichtig, für mich überhaupt nicht wichtig.“

⁵⁸ Die genauen Frageformulierungen lauteten: „Die Qualität der Weiterbildung hat sich in den letzten 3 Jahren deutlich verbessert.“ Antwortvorgaben: „Stimme voll und ganz zu, stimme eher zu, stimme eher nicht zu, stimme überhaupt nicht zu, weiß nicht, kann ich nicht beurteilen.“ Fragetext von Statement 2: „Ich finde mich besser am Weiterbildungsmarkt zurecht als vor 3 Jahren“. Die Antwortvorgaben lauten wie bei Statement 1.

Sicht der (potenziellen) Weiterbildungsnachfrager mit Blick auf diese beiden Indikatoren sollte nicht überschätzt werden.

Auf den zweiten Blick fällt auf, dass die Befragten, die sich eine Einschätzung zutrauen, mehrheitlich der These einer Qualitätsverbesserung in der Weiterbildung zustimmen (Durchschnittswert 2,3), während die These einer starken Verbesserung der Transparenz mehrheitlich abgelehnt wird (Durchschnittswert 2,8).

Tabelle 13.6: Einschätzungen zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung

	Anteilswerte in %		
	Gesamt	Teilnehmer	Nichtteilnehmer
<i>Die Qualität der Weiterbildung hat sich in den letzten 3 Jahren deutlich verbessert.</i>			
Stimme voll und ganz zu	8	13	5
Stimme eher zu	25	35	18
Stimme eher nicht zu	12	15	10
Stimme überhaupt nicht zu	6	5	7
Weiß nicht, kann ich nicht beurteilen	46	31	56
Keine Angabe	3	2	3
Summe	100	100	100
Durchschnittswert	2,3	2,2	2,5
<i>Ich finde mich besser am Weiterbildungsmarkt zurecht als vor 3 Jahren</i>			
Stimme voll und ganz zu	6	10	3
Stimme eher zu	21	32	13
Stimme eher nicht zu	20	23	18
Stimme überhaupt nicht zu	17	13	19
Weiß nicht, kann ich nicht beurteilen	33	20	43
Keine Angabe	3	2	4
Summe	100	100	100
Durchschnittswert	2,8	2,5	3,0

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Die im Folgenden vorgenommene vergleichende Betrachtung der Einschätzungen von Weiterbildungsanbietern und (potenziellen) Weiterbildungsnachfragern stützt sich nur auf die Befragten mit Angaben zur jeweiligen Frage, also diejenige Teilgruppe, die eine Einschätzung zur jeweiligen Aussage vornimmt. Die Ansichten der Anbieter- und Nachfragerseite aus der genannten Gruppe gehen bei der Einschätzung zur Qualitätsentwicklung in eine ähnliche Richtung. Sowohl Anbieter (66%) als auch Nachfrager (65%) konstatieren mehrheitlich eine deutliche Verbesserung der Weiterbildungsqualität in den letzten 3 Jahren.

Im Unterschied dazu glauben zwar etwa zwei von drei Weiterbildungsanbietern (63%), dass sich die Nachfrager besser am Weiterbildungsmarkt zurechtfinden; von den (potenziellen) Nachfragern selbst teilen allerdings weniger als die Hälfte (42%) diese Einschätzung. Die von den Weiterbildungsanbietern vermutete Verbesserung der Weiterbildungstransparenz auf Seiten der (potenziellen) Nachfrager findet in deren eigener Einschätzung mehrheitlich keine Entsprechung.




Auf gruppenspezifisch differenzierende Analysen wird angesichts der hohen Anteile fehlender Angaben bei diesen beiden Fragen verzichtet.

Insgesamt zeigen diese Ergebnisse, dass sowohl Weiterbildungstests als auch Informationen über Qualitätssicherungsansätze von Weiterbildungsanbietern in erster Linie ein Anliegen der Weiterbildungsteilnehmer sind. Aber auch unter den Nichtteilnehmern findet sich eine nennenswerte und wachsende Gruppe, die es für sehr wichtig hält, mehr über die Qualität von Weiterbildungsangeboten zu erfahren, sei es durch Information über Qualitätssicherungsansätze oder durch Bildungstests. Die Ähnlichkeit der Einschätzungen der potenziellen Nachfrager zu den beiden hier betrachteten Aspekten spricht dafür, dass ihr Anliegen sich in erster Linie allgemein auf mehr Informationen zur Weiterbildungsqualität und nicht so sehr auf einen bestimmten Ansatz zu richten scheint.

Andere Datenquellen

Gegenwärtig erfolgt im Auftrag des BMBF eine Evaluation der Wirkungen von Weiterbildungstests der Stiftung Warentest, in der neben Fallstudien bei Weiterbildungsanbietern auch eine repräsentative Bevölkerungsbefragung, eine Anbieterbefragung im Rahmen des wbmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung sowie eine Online-Befragung von Besuchern der Internetseite zu Weiterbildungstests der Stiftung Warentest durchgeführt werden. Ergebnisse dieses Forschungsprojektes, das von einem Forschungsverbund durchgeführt wird,⁵⁹ liegen bei Erstellung dieses Berichtes (Mitte Oktober 2005) noch nicht vor.

Zusammenfassung

-  Die Einschätzungen der 19-64-Jährigen zur Wichtigkeit von Weiterbildungstests fallen ausgesprochen kontrovers aus. Etwas mehr als jeder Zweite hält sie für wichtig und fast die Hälfte ist der gegenteiligen Ansicht.
-  Unterschiede zeigen sich vor allem zwischen Weiterbildungsteilnehmern und Nichtteilnehmern. Während 64% der Weiterbildungsteilnehmer diese Tests für wichtig halten, sind 45% der Nichtteilnehmer dieser Ansicht. Im Zeitvergleich stufen vor allem die Nichtteilnehmer Weiterbildungstests inzwischen häufiger als wichtig ein als noch im Jahr 2000.
-  Etwa jeder siebte Befragte gibt an, einmal oder mehrmals Weiterbildungstests der Stiftung Warentest gelesen zu haben.

⁵⁹ Diesen Forschungsverbund bilden Helmut Kuwan - Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München (wissenschaftliche Leitung des Gesamtprojektes), TNS Infratest Sozialforschung und das Bundesinstitut für Berufsbildung.

14 Interesse und Weiterbildungseinstellungen

Neben soziodemografischen Faktoren, den beruflichen bzw. privaten Rahmenbedingungen und der Transparenz des Angebots sind auch motivationale Aspekte für die Teilnahme an Weiterbildung bedeutend. Im BSW IX erfolgte eine empirische Annäherung an die Weiterbildungsmotive, indem Informationen zu folgenden Aspekten erhoben wurden:

- Weiterbildungseinstellungen, Lerndispositionen und Stressoren
- Interesse an ausgewählten berufsbezogenen Weiterbildungsformen

Zudem wurde für die Kurse der beruflichen und die Veranstaltungen der allgemeinen Weiterbildung der Anlass von Weiterbildung erfasst. Der Anlass von Weiterbildung wird in den entsprechenden kursbezogenen Kapiteln der allgemeinen (vgl. Kapitel 16.2) und der beruflichen (vgl. Kapitel 12.4) Weiterbildung dargestellt.

14.1 Weiterbildungseinstellungen

Ergebnisse aus den BSW-Erhebungen

Gründe für eine Beteiligung an Weiterbildung können in der Haltung gegenüber Weiterbildung allgemein liegen. Je nachdem, ob Weiterbildungseinstellungen eher situativ oder generalisiert, extrinsisch-instrumentell oder intrinsisch ausgeprägt sind, lassen sich verschiedene Grundmuster mit unterschiedlichen Auswirkungen aufzeigen:

Im Jahr 2003 wurden drei inhaltlich verschiedene Gruppen von Einstellungsfragen erfasst:

- Image von Weiterbildung (5 Aspekte),
- Weiterbildungsbarrieren (13 Aspekte) und
- Allgemeine Lerndispositionen (2 Aspekte).

Unter den Aspekten des Images von Weiterbildung sind vor allem generalisierte Weiterbildungseinstellungen zusammengefasst. Unter den Weiterbildungsbarrieren finden sich weniger generalisierte und mehr situative Aspekte, die im Wesentlichen einen individuellen Bezug herstellen. Die zwei Aspekte zu den Lerndispositionen zeigen weniger ein Einstellungsmuster gegenüber Weiterbildung allgemein an als vielmehr die eigene Haltung dem Lernen insgesamt gegenüber.

Mit dem Themenschwerpunkt „Weiterbildungseinstellung im Ost-West-Vergleich“ wurden bereits im BSW V mit dem Bezugsjahr 1991 neun der insgesamt 18 Aspekte zum Image und den Weiterbildungsbarrieren des BSW IX erfasst. Vier dieser neun Aspekte konnten seitdem im Trend weiter erfragt werden. Bei den folgenden Analysen werden, sofern dies möglich ist, die entsprechenden Vergleiche im Trend oder im Vergleich mit 1991 berücksichtigt. Die beiden Fragen zu den allgemeinen Lerndispositionen wurden im Zuge des Themenschwerpunktes zum Selbstlernen im BSW VIII erstmals erfasst. Entsprechend bietet sich hier der Vergleich der Jahre 2000 und 2003 an.

Die Statements zum Image von Weiterbildung und der Weiterbildungsbarrieren wurden im BSW IX mit Hilfe einer vierstufigen Skala erfasst, wobei 1 „stimme voll und ganz zu“, 2 „stimme eher zu“, 3 „stimme eher nicht zu“ und 4 „stimme überhaupt nicht zu“ bedeutet. In den Erhebungen davor wurden die verschiedenen Statements mit jeweils einer zweistufigen Skala erfasst: 1 „stimme eher zu“ und 2 „stimme eher nicht zu“. Um eine Vergleichsmöglichkeit zwischen den BSW-Erhebungen herzustellen, werden im Folgenden zunächst die Antwortvorgaben des BSW IX „stimme voll und ganz“ und „stimme eher zu“ gemeinsam ausgewertet.

Zusätzlich zu den drei o.g. Gruppen von Einstellungsfragen wurden im BSW IX erstmals Befindlichkeiten, die die Arbeitssituation von Erwerbstätigen betreffen und als sog. „Stressoren“ die Weiterbildungsbeteiligung beeinflussen können, erfasst. Insgesamt wurden hierzu drei Statements eingesetzt, die die Befragten nach ihrem Grad des Zutreffens beurteilen sollten.

14.1.1 Das Image von Weiterbildung

Weiterbildung hat bundesweit ein sehr positives Image. Dass jeder ständig bereit sein sollte, sich weiterzubilden, wird von 94% der 19-64Jährigen bestätigt. 92% stimmen dem Aspekt zu, dass man sich weiterbilden muss, um beruflich erfolgreich zu sein. Immerhin jeweils etwa vier von fünf der 19-64Jährigen sind der Ansicht, dass man durch Weiterbildung nette Menschen kennen lernen kann und dass Weiterbildung eine wichtige Hilfe für den Alltag ist. Gut drei Viertel der Befragungspersonen finden, dass Weiterbildung Spaß macht. Mit Ausnahme des letztgenannten Punktes stimmen den verbleibenden vier Imageaspekten Personen in den neuen Bundesländern anteilig etwas mehr zu als in den alten Bundesländern. Personen in den alten Bundesländern stimmen dagegen etwas häufiger dem Aspekt zu, dass Weiterbildung Spaß macht, als die Befragten in den neuen Bundesländern (vgl. Tabelle 14.1).

Tabelle 14.1: Image von Weiterbildung 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich

Aussagen zu Weiterbildungsimagen ¹⁾	Angaben in %		
	Stimme voll und ganz / eher zu		
	Bund	Ost	West
Jeder sollte bereit sein, sich ständig weiterzubilden	94	96	94
Wer im Beruf erfolgreich sein will, muss sich weiterbilden	92	94	92
Durch Weiterbildung kann man nette Menschen kennen lernen	83	84	82
Weiterbildung ist eine wichtige Hilfe, um im Alltag besser zurechtzukommen	80	82	80
Weiterbildung macht Spaß	76	74	77

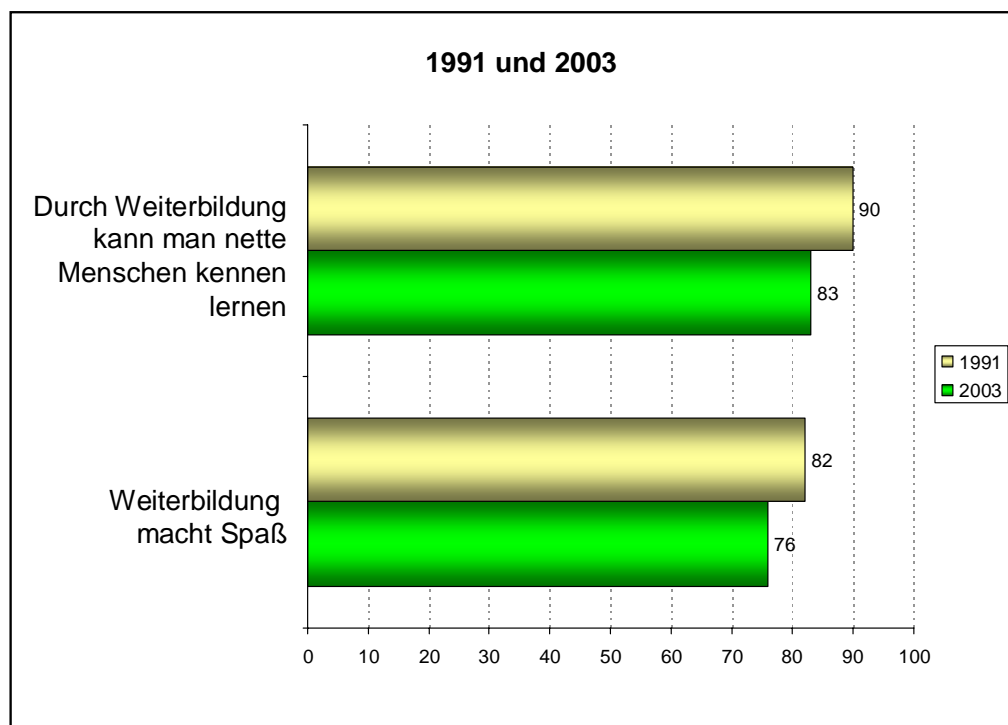
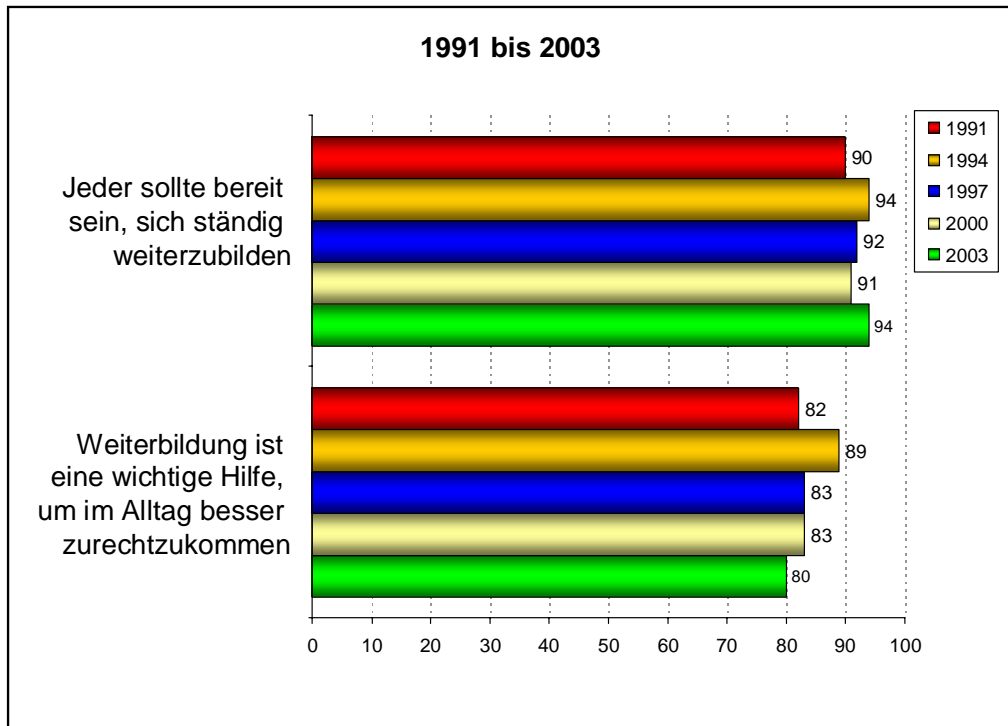
¹⁾ Die Aspekte wurden im Nachhinein in eine Rangfolge gebracht.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Wie Abbildung 14.1 zeigt, können für vier der fünf Aspekte zum Image von Weiterbildung Vergleiche zwischen den Jahren 1991 und 2003 vorgenommen werden.

Abbildung 14.1

Image von Weiterbildung



1991 waren etwas mehr 19-64-Jährige als im Jahr 2003 der Ansicht, dass man durch Weiterbildung nette Menschen kennen lernen kann (90% vs. 83%) und dass Weiterbildung Spaß macht (82% vs. 76%). Dass Weiterbildung eine wichtige Hilfe für den Alltag ist, meinen 2003 etwa gleich viele 19-64-Jährige wie 1991 (82% vs. 80%). Dagegen sind im Jahr 2003 mehr Personen der Ansicht, dass jeder ständig dazu bereit sein sollte, sich weiterzubilden, als noch 1991 (94% vs. 90%).

Für zwei der fünf Aspekte können aus allen Erhebungen zwischen 1991 und 2003 Ergebnisse vorgelegt werden (vgl. Abbildung 14.1). Seit 2000 hat sich die Zustimmung dazu, dass jeder ständig bereit sein sollte, sich weiterzubilden, noch etwas erhöht (91% vs. 94%). Dies steht im Gegensatz zur rückläufigen Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2000 und 2003 im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Dagegen sind im Jahr 2003 etwas weniger 19-64-Jährige der Ansicht, dass Weiterbildung auch eine wichtige Hilfe im Alltag darstellt als noch im Jahr 2000 (80% vs. 83%). Alles in allem ist damit das Image von Weiterbildung im längerfristigen Vergleich nach wie vor sehr positiv.

Zeigen sich 2003 im Image von Weiterbildung Unterschiede zwischen verschiedenen Personenmerkmalen? Deutliche Unterschiede im Zustimmungsverhalten liegen bei allen fünf Imageaspekten zwischen den folgenden Teilgruppen vor:

- Personen mit Hochschulabschluss bewerten das Image von Weiterbildung insgesamt positiver als Personen ohne beruflichen Anschluss;
- Arbeiter sehen das Image von Weiterbildung nicht ganz so positiv wie Beamte;
- Personen mit niedriger Schulbildung weisen Weiterbildung kein so positives Image zu wie Personen mit Abitur;
- Teilnehmer an Weiterbildung stimmen dem positiven Image von Weiterbildung häufiger zu als die Nichtteilnehmer.

Die genannten Unterschiede zeigen sich am deutlichsten bei dem Statement „Weiterbildung macht Spaß“. Der Meinung, dass Weiterbildung Spaß macht, sind z.B. 91% der Personen mit Hochschulabschluss, aber nur 67% der Personen ohne Berufsausbildung. Personen mit Abitur und Beamte stimmen dem Aspekt zu 90% und 86% zu, wohingegen Personen mit niedrigem Schulabschluss und Arbeiter nur zu 72% und 70% dieser Meinung sind.

Weitere Unterschiede zeigen sich bei einzelnen Items auch für das Geschlecht, die Nationalität, das Alter, die Erwerbstätigkeit, die Gemeindetypen und die Ländergruppen. Exemplarisch werden die nicht bereits o.g. Unterschiede, die eine Differenz von höher als 5 Prozentpunkten für einzelne Statements aufweisen, im Folgenden aufgelistet:

- Dass man durch Weiterbildung nette Menschen kennen lernen kann, meinen 2003 mehr Frauen als Männer (90% vs. 83%).
- Dass jeder ständig bereit sein sollte sich weiterzubilden, meinen mehr Deutsche als Ausländer (96% vs. 91%).
- Personen aus den nördlichen Bundesländern geben häufiger als Personen aus den neuen Bundesländern an, an Weiterbildung Spaß zu haben (84% vs. 77%).
- Deutsche stimmen dem Aspekt „Wer im Beruf erfolgreich sein will, muss sich weiterbilden“ häufiger zu als Ausländer (94% vs. 89%).

Wenngleich sich insgesamt ein sehr positives Image von Weiterbildung belegen lässt, lassen sich zugleich zwischen einzelnen Teilgruppen recht deutliche Unterschiede aufzeigen. Die deutlichsten Differenzen zeigen sich hierbei bei der beruflichen Bildung, bei der Stellung im Beruf und bei der Schulbildung.

14.1.2 Weiterbildungsbarrieren

Die Weiterbildungsbarrieren werden anhand von 13 zur Bewertung vorgegebenen Aspekten erfasst.⁶⁰ Die Einschätzung der Aspekte durch die Befragten erfolgte jeweils mit Hilfe der vierstufigen Skala, wobei 1 „stimme voll und ganz zu“, 2 „stimme eher zu“, 3 „stimme eher nicht zu“ und 4 „stimme überhaupt nicht zu“ bedeutet. Im ersten Schritt werden die Anteile an allen 19-64Jährigen pro Statement betrachtet, die eher oder voll und ganz zustimmen.

Am häufigsten stimmen 2003 alle 19-64Jährigen im Bundesgebiet dem Aspekt zu, dass Weiterbildung anstrengend ist (71%; vgl. Tabelle 14.2). Darauf folgt mit deutlichem Abstand die Einschätzung, auch ohne Weiterbildung gute Chancen im Beruf zu haben (38%). Jeweils gut ein Drittel der Befragten ist der Meinung, dass es zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung gibt und dass Weiterbildung zu teuer ist.

Ein wichtiger Grund für eine Nichtbeteiligung an Weiterbildung ist offenbar auch der zeitliche Aspekt: 30% der Erwerbstätigen geben an, aus berufliche Gründen nicht ausreichend Zeit zu haben und 25% aller 19-64Jährigen haben zu wenig Zeit aufgrund familiärer Verpflichtungen. Jeweils weniger als eine von sechs Personen stimmen den Aspekten zu „Weiterbildung bringt mir nichts“ und „Es lohnt sich nicht, ständig etwas Neues zu lernen, weil das meiste schon überaltet ist“. Die niedrigste Zustimmung erhält 2003 das Statement „Die Weiterbildungen, die ich früher besucht habe, haben mir zu wenig gebracht“ mit 11% aller 19-64Jährigen.

Bei fünf der 13 in Tabelle 14.2 ausgewiesenen Weiterbildungsbarrieren liegen zwischen den Zustimmungsteilen im *Ost-West-Vergleich* deutliche Unterschiede vor. Personen aus den alten Bundesländern stimmen den drei Aspekten Zeitmangel aufgrund familiärer Verpflichtungen (27% vs. 15%), auch ohne Weiterbildung gute Chancen im Beruf (40% vs. 32%) und keine Lust zur Weiterbildung (17% vs. 13%) häufiger zu als Personen aus den neuen Bundesländern. Dagegen stimmen Befragte in den neuen Bundesländern den Aspekten, dass Weiterbildung zu teuer ist (40% vs. 32%) und dass die Weiterbildungen, die früher besucht wurden, nichts gebracht hätten (14% vs. 11%), 2003 häufiger zu als in den alten Bundesländern.

⁶⁰ Einzelne Items wurden aus anderen Studien übernommen (vgl. Tippelt/Reich 2004, Baethge/Baethge-Kinsky 2002).

Tabelle 14.2: Weiterbildungsbarrieren 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich

Aussagen zu Weiterbildungsbarrieren ¹⁾	Angaben in % Stimme voll und ganz / eher zu		
	Bund	Ost	West
Weiterbildung ist anstrengend	71	71	71
Ich habe auch ohne Weiterbildung ganz gute Chancen im Beruf	38	32	40
Es gibt zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung	36	38	36
Weiterbildung ist mir zu teuer	34	40	32
Meine beruflichen Verpflichtungen lassen mir keine Zeit für Weiterbildung ²⁾	30	31	29
Meine familiären Verpflichtungen lassen mir keine Zeit für Weiterbildung	25	15	27
Lernen im Kurs liegt mir nicht. Ich lerne besser auf anderen Wegen	21	22	21
In meinem Alter lohnt sich Weiterbildung nicht mehr	19	19	19
In den Kursen geht alles so schnell, dass ich da nicht so mitkomme	16	17	16
Ich habe einfach keine Lust zur Weiterbildung	16	13	17
Weiterbildung bringt mir nichts	15	14	16
Es lohnt sich nicht, ständig etwas Neues zu lernen, weil das meiste schon überaltet ist	14	13	14
Die Weiterbildungen, die ich früher besucht habe, haben mir zu wenig gebracht	11	14	11

¹⁾ Die Aspekte wurden im Nachhinein in eine Rangfolge gebracht.

²⁾ Diese Frage wurde 2003 ausschließlich an Erwerbstätige gerichtet.

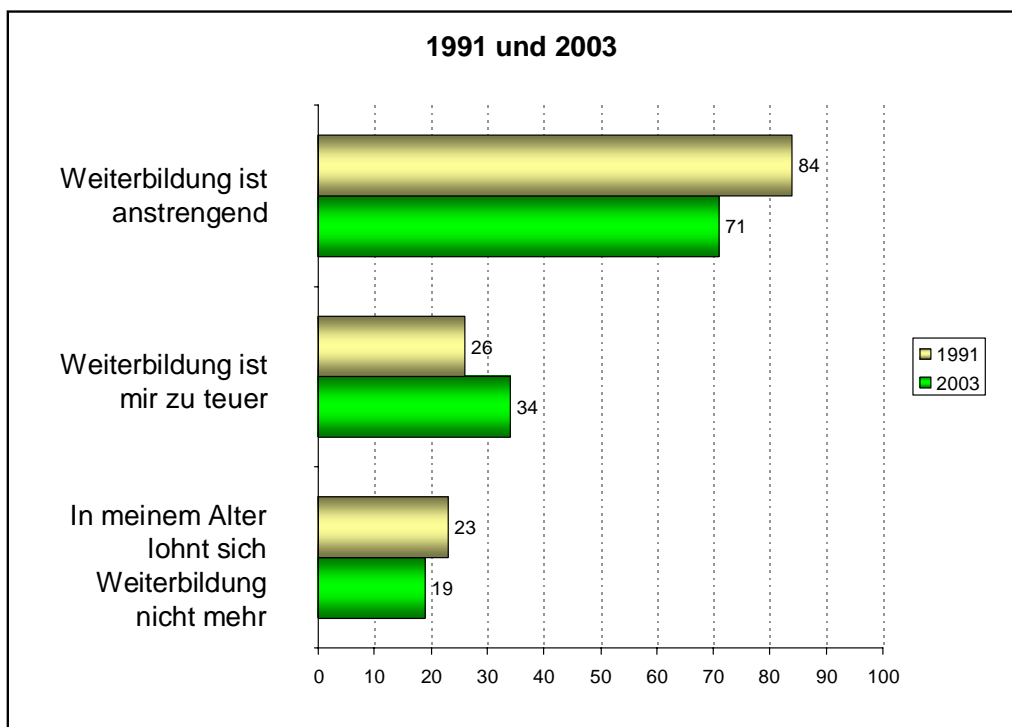
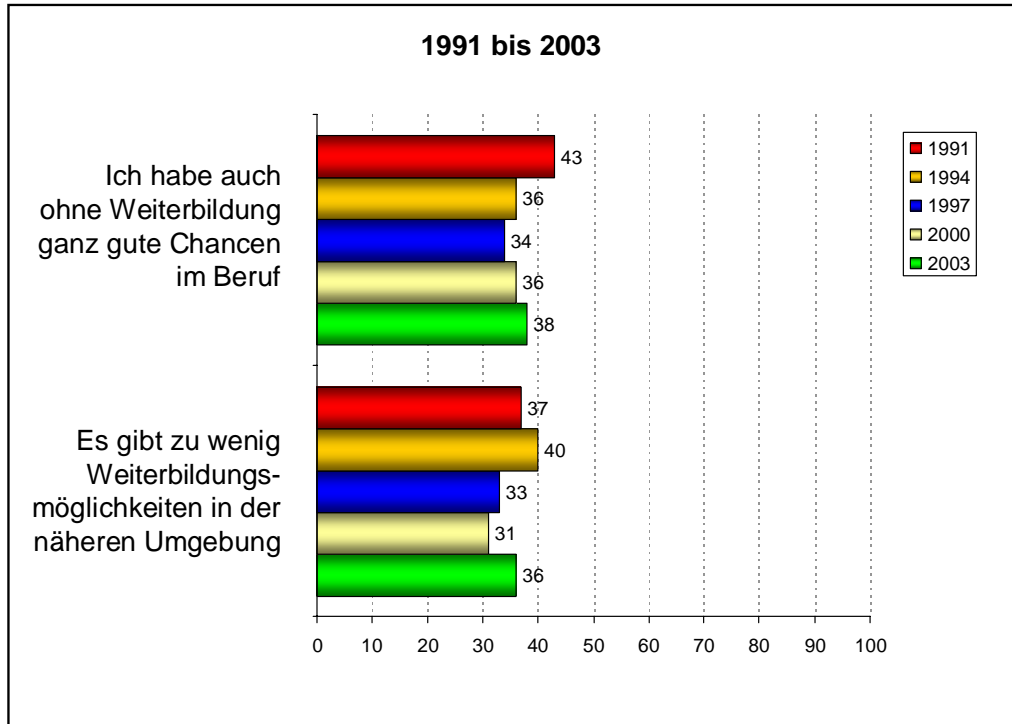
TNS Infratest Sozialforschung 2005

Dass vor allem Personen aus den alten Bundesländern auf den zeitlichen Aspekt im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen verweisen, dürfte auch die unterschiedlich stark ausgebaute Betreuungssituation von Kindern in den neuen und alten Bundesländern widerspiegeln. Dagegen verweisen die Unterschiede im Zustimmungswert zwischen den beiden Aspekten „Weiterbildung ist mir zu teuer“ und „Ich habe auch ohne Weiterbildung ganz gute Chancen im Beruf“ auf die unterschiedlich gute Arbeitssituation in den neuen und alten Bundesländern hin.

Von den 13 im BSW IX erhobenen Statements zu den Weiterbildungsbarrieren liegen für insgesamt fünf Aspekte Vergleichsmöglichkeiten mit 1991 vor. Wie hat sich das Zustimmungsverhalten zu Aspekten, die eine Weiterbildungsbarriere darstellen können, in der letzten Dekade verändert? Dass Weiterbildung anstrengend ist, wurde 1991 deutlicher befürwortet als im Jahr 2003 (84% vs. 71%). Auch fanden sich 1991 mehr Personen, die dem Aspekt, dass Weiterbildung aufgrund des Alters nicht mehr lohnenswert sei, zustimmten, als dies im Jahr 2003 der Fall ist (23% vs. 19%). Dieser Befund ist insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung von Bedeutung. Aufgrund des über die Zeit zunehmenden durchschnittlichen Alters im Bundesgebiet, hat sich hier vermutlich auch eine etwas veränderte Einschätzung ergeben (vgl. Abbildung 14.2). Der Ansicht, dass Weiterbildung zu teuer ist, sind im Jahr 2003 deutlich mehr Personen als noch 1991 (34% vs. 26%).

Abbildung 14.2

Weiterbildungsbarrieren



Für zwei der Aspekte kann zusätzlich ein Trendvergleich der Ergebnisse aus allen BSW-Erhebungen zwischen 1991 und 2003 vorgenommen werden. In dem Statement „Es gibt zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung“ spiegelt sich ein Stück weit die Angebotssituation wieder. Diesem Aspekt stimmen die 19-64-Jährigen 2003 deutlicher zu als noch im Jahr 2000 (36% vs. 31%) und befinden sich damit im längerfristigen Vergleich etwa auf dem Niveau von 1991 (37%). Mit der Neuausrichtung des Weiterbildungsmarktes durch Hartz sollten „Qualifizierungsmaßnahmen nur noch dann durchgeführt werden, wenn sie den Erfordernissen des zukünftigen Arbeitsmarktes genügen und entsprechend hohe Vermittlungsquoten realisiert werden“ (Jann/Schmid 2004). Die daraus resultierenden Restriktionen führten zu Protesten der Weiterbildungsanbieter und zu Entlassungen von Lehrpersonal und damit zu einem eingeschränkteren Kursangebot.

Knapp zwei von fünf der 19-64-Jährigen geben 2003 an, auch ohne Weiterbildung gute Chancen im Beruf zu haben. Dieser Anteilswert liegt leicht über dem des Jahres 2000. Im längerfristigen Trendvergleich ergab sich bei der Zustimmung zu diesem Aspekt zwischen 1991 und 1997 eine kontinuierliche Abnahme und seitdem eine kontinuierliche Zunahme. 2003 liegt der Zustimmungswert zwischen den Werten von 1991 und 1994.

Auch bei den Weiterbildungsbarrieren lassen sich zwischen verschiedenen Teilgruppen 2003 deutliche Unterschiede herausstellen. Hierbei zeigen sich ähnlich wie beim Image von Weiterbildung einige durchgängige Unterschiedsmuster und einige Unterschiede stellen sich besonders deutlich bei einzelnen Merkmalen heraus.

Signifikante Unterschiede zwischen den folgenden Teilgruppen zeigen sich in ähnlicher Weise für alle 13 Weiterbildungsbarrieren (nicht tabelliert):

- Nichtteilnehmer an allen vier Weiterbildungsformen (berufliche und allgemeine Weiterbildung, Selbstlernen und informelle berufliche Weiterbildung) stimmen den genannten Aspekten deutlich häufiger zu als Teilnehmer;
- Personen mit niedrigem Schulabschluss stimmen grundsätzlich den Statements zu den Weiterbildungsbarrieren deutlicher zu als Personen mit Abitur;
- Entsprechend stimmen den Barrieren auch Personen ohne Berufsausbildung häufiger zu als Personen mit einem Hochschulabschluss;
- Beamte stimmen den Weiterbildungsbarrieren weniger zu als Arbeiter.

Unter diesen Aspekten stellt sich heraus, dass die Unterschiede zwischen den verschiedenen Teilgruppen im Zustimmungsverhalten bei Aggregation der Weiterbildungsbarrieren – abgesehen vom Lernverhalten – am stärksten durch die Schulbildung, die Berufsbildung und die Stellung im Beruf beeinflusst werden.

Im Folgenden werden die neben den bereits genannten Einflussfaktoren auf das Zustimmungsverhalten zu den verschiedenen Weiterbildungsbarrieren zusätzlich herausragenden Unterschiede im Zustimmungsverhalten zwischen den verschiedenen Teilgruppen zu den Einzelaspekten stichpunktartig geschildert. Die Darstellung beschränkt sich hierbei auf die Unterschiede von 15 Prozentpunkten und mehr zwischen den Anteilswerten der Teilgruppen, die den verschiedenen Aspekten voll und ganz oder eher zustimmen (nicht tabelliert).

- Evident ist, dass 50-64Jährige deutlich häufiger als Personen zwischen 19 und 34 Jahren dem Aspekt „In meinem Alter lohnt sich Weiterbildung nicht mehr“ zustimmen (46% vs. 3%).
- Dass sich in der näheren Umgebung zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten finden, sagen mehr Personen aus dem Gemeindetyp mit unter 20.000 Einwohnern als aus dem Gemeindetyp mit 500.000 und mehr Einwohnern (55% vs. 33%). Bei diesem Aspekt zeigt sich zudem eine besonders hohe Differenz in der Zustimmung zwischen Personen ohne Berufsausbildung und Personen mit Hochschulabschluss (49% vs. 29%).
- Dass man auch ohne Weiterbildung gute Chancen im Beruf hat, finden mehr Erwerbstätige als nicht Erwerbstätige (46% vs. 25%).
- „Weiterbildung ist mir zu teuer“ geben mehr Ausländer als Deutsche als zutreffend an (55% vs. 35%). Z.T. noch deutlichere Unterschiede zeigen sich aber auch bei den bereits o.g. Teilgruppen. Entsprechend stimmen dem finanziellen Aspekt mehr Arbeiter als Beamte (51% vs. 12%), mehr Personen ohne Berufsausbildung als mit Hochschulabschluss (54% vs. 20%) und mehr Personen mit niedriger Schulbildung als mit Abitur (42% vs. 23%) zu.
- Personen ohne berufliche Ausbildung stimmen häufiger der Aussage zu, besser anders als in Kursen zu lernen, als Personen mit Hochschulabschluss (34% vs. 17%).
- „Weiterbildung bringt mir nichts“ findet vergleichsweise hohe Zustimmung unter Personen zwischen 50 und 64 Jahren gegenüber den 19-34Jährigen (27% vs. 9%). Hier sind auch die Unterschiede zwischen den Teilgruppen der o.g. Merkmale besonders ausgeprägt: Nichtteilnehmer an allen vier Weiterbildungsformen stimmen deutlich häufiger zu als Teilnehmer an allen vier Weiterbildungsformen (34% vs. 4%), Personen mit niedriger Schulbildung deutlich häufiger als Personen mit Abitur (25% vs. 5%), Personen ohne Berufsbildung deutlich häufiger als Personen mit Hochschulabschluss (28% vs. 5%) und Arbeiter deutlich häufiger als Beamte (26% vs. 6%).
- Frauen stimmen dem Aspekt, aufgrund familiärer Verpflichtungen keine Zeit für Weiterbildung zu haben, deutlich häufiger zu als Männer (33% vs. 17%). Dies korrespondiert mit den Ergebnissen, die für das Merkmal Geschlecht und Weiterbildungsbeteiligung vorgestellt wurden (vgl. Kapitel 5.5). Eine höhere Zustimmung zu diesem Aspekt findet sich auch unter den Personen aus den südlichen Bundesländern gegenüber Personen aus den östlichen Bundesländern⁶¹ (31% vs. 15%).

14.1.3 Lerndispositionen

Die Lerndispositionen werden, wie bereits erwähnt, mit Hilfe zweier Aspekte im Jahr 2003 erfasst. 33% der 19-64Jährigen sind im Jahr 2003 der Ansicht, einen Anstoß von außen zu benötigen, um etwas zu lernen. Etwa genauso viele Personen (35%) fragen sich oft, wenn sie etwas Neues lernen sollen, ob sie es auch schaffen werden. Beiden Aspekten stimmten die 19-64Jährigen noch im Jahr 2000 deutlich häufiger zu (38% und 46%; vgl. Tabelle 14.3).

Im *Ost-West-Vergleich* finden sich 2003 Unterschiede im Zustimmungsverhalten für den Aspekt, zum Lernen einen Anstoß von außen zu benötigen. Personen in den alten

⁶¹ Zur Definition vgl. Kapitel 6.2.

Bundesländern stimmen diesem Aspekt häufiger zu als Personen in den neuen Bundesländern (34% vs. 29%). Für den zweiten Aspekt zeigen sich dagegen keine nennenswerten Unterschiede.

In den neuen Bundesländern hat sich im Vergleich der Jahre 2000 und 2003 die Zustimmung zu beiden Lerndispositionsaspekten deutlicher verringert als in den alten Bundesländern, wenngleich auch hier ein deutlicher Rückgang in der Zustimmung zu bemerken ist.

Tabelle 14.3: Lerndispositionen 2000 und 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich

Aussagen zu Lerndispositionen der Weiterbildung	Angaben in % Trifft voll und ganz / eher zu					
	Bund		Ost		West	
	2000	2003	2000	2003 ²⁾	2000	2003
Um etwas zu lernen, brauche ich einen Anstoß von außen	38	33	37	29	38	34
Wenn ich etwas Neues lernen soll, frage ich mich oft, ob ich es auch schaffen werde.	46	35	48	37	46	35

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Zeigen sich zwischen den Teilgruppen der verschiedenen Merkmale Unterschiede im Zustimmungsverhalten zu den Lerndispositionen? Einen Anstoß von außen zu brauchen, äußern der Reihenfolge nach mehr ...

- Personen ohne Ausbildung als Personen mit Hochschulabschluss (49% vs. 18%),
- Arbeiter als Selbstständige (46% vs. 21%),
- Personen mit niedriger Schulbildung als Personen mit Abitur (41% vs. 22%),
- Nichtteilnehmer an allen vier Weiterbildungsformen als Teilnehmer an allen vier Formen (42% vs. 26%),
- Ausländer als Deutsche (43% vs. 32%),
- Nichterwerbstätige als Erwerbstätige (37% vs. 31%) und
- 19-34Jährige als 35-49Jährige (35% vs. 32%; nicht tabelliert).

Ähnliche Unterschiede zwischen den Teilgruppen finden sich auch bei dem Aspekt: „Wenn ich etwas Neues lernen soll, frage ich mich oft, ob ich es auch schaffen werde.“ Dies äußern mehr ...

- Personen ohne Berufsausbildung als Personen mit Hochschulabschluss (56% vs. 16%),
- Arbeiter als Beamte (49% vs. 20%),
- Personen mit niedriger Schulbildung als Personen mit Abitur (47% vs. 19%),
- Nichtteilnehmer an allen vier Weiterbildungsformen als Teilnehmer an allen vier Formen (43% vs. 28%),

- Ausländer als Deutsche (47% vs. 35%),
- Nichterwerbstätige als Erwerbstätige (43% vs. 33%),
- Frauen als Männer (39% vs. 32%) und
- 19-34Jährige als 35-49Jährige (38% vs. 32%; nicht tabelliert).

Insgesamt zeigen sich hier somit ähnliche Unterscheidungsmuster wie bereits beim Image und den Weiterbildungsbarrieren.

14.1.4 Stressoren am Arbeitsplatz

Stress kann Einfluss auf das Lernverhalten bzw. die Beteiligung an Weiterbildung haben. Daher wurden im aktuellen BSW IX erstmals drei Aspekte zu arbeits- bzw. arbeitsplatzbedingten Stressoren mit der Frage „Treffen die folgenden Punkte auf Ihre derzeitige Arbeitssituation ... zu?“ an Erwerbstätige gerichtet. Hierbei geht es um die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz, arbeitsbedingten Zeitdruck sowie Konflikte am Arbeitsplatz. Die Erwerbstätigen wurden gebeten, die drei Aspekte, die in ihrem Wortlaut in Tabelle 14.4 dokumentiert sind, nach dem Grad ihrer Zustimmung auf einer vierstufigen Skala zu bewerten. Hierbei bedeutet 1 „trifft voll und ganz zu“, 2 „trifft eher zu“, 3 „trifft eher nicht zu“ und 4 „trifft überhaupt nicht zu“.

Tabelle 14.4: Stressoren durch die Arbeit am Arbeitsplatz bei Erwerbstätigen 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich

<i>Arbeitsbedingte Stressoren¹⁾</i>	Angaben in % trifft voll und ganz / eher zu		
	Bund	Ost	West
Ich stehe ständig unter Zeitdruck	57	62	56
Ich habe Sorge um meinen Arbeitsplatz	31	44	28
Es gibt häufig Konflikte am Arbeitsplatz	17	18	17

¹⁾ Die Aspekte wurden im Nachhinein in eine Rangfolge gebracht.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Wie Tabelle 14.4 zeigt, stehen bundesweit über die Hälfte der Erwerbstätigen (57%) unter arbeitsbedingtem Zeitdruck. Knapp ein Drittel der Erwerbstätigen hat Sorge um den Arbeitsplatz. 17% der Erwerbstätigen gaben Konflikte am Arbeitsplatz an.

Im *Ost-West-Vergleich* zeigen sich im Zustimmungsverhalten bei zwei der drei Aspekte deutliche Unterschiede. Während immerhin 44% der Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern Sorge um den eigenen Arbeitsplatz haben, sind es in den alten Bundesländern mit 28% deutlich weniger. Dieses Ergebnis korrespondiert mit der unterschiedlichen Arbeitsplatzsituation in den neuen und alten Bundesländern. Personen aus den neuen Bundesländern stimmen dem Aspekt, ständig unter Zeitdruck zu stehen, zudem etwas häufiger zu (62%) als die Erwerbstätigen aus den alten Bundesländern (56%). Konflikte

am Arbeitsplatz treten dagegen in den neuen und alten Bundesländern etwa gleich häufig auf.

Wie bereits in den vorherigen Abschnitten werden auch die drei Aspekte der arbeitsbedingten Stressoren hinsichtlich verschiedener Teilgruppen betrachtet. Unter den Erwerbstätigen zeigen sich bei der Zustimmung dazu, Sorge um den eigenen Arbeitsplatz zu haben, besonders deutliche Unterschiede. Demnach stimmen dem Aspekt, Sorge um den eigenen Arbeitsplatz zu haben, unter den Erwerbstätigen mehr ...

- Arbeiter als Beamte (45% vs. 6%),
- Personen ohne Berufsausbildung als Personen mit (Fach-)Hochschulabschluss (43% vs. 19%),
- Personen aus strukturell schwächeren Gebieten (BIK unter 20.000 Einwohner) als aus strukturell starken Gebieten (BIK 500.000 und mehr Einwohner) (33% vs. 27%),
- Personen mit niedriger Schulbildung als Personen mit Abitur (37% vs. 20%) und
- etwas mehr Männer als Frauen (33% vs. 28%) zu.

Eher unter Zeitdruck zu stehen, geben unter den Erwerbstätigen mehr ...

- Meister als Personen ohne Berufsausbildung (68% vs. 48%),
- Personen mit Abitur als Personen mit niedriger Schulbildung (63% vs. 51%),
- Selbstständige als Arbeiter (65% vs. 53%),
- Männer als Frauen (61% vs. 52%),
- Personen aus strukturell stärkeren Gebieten (56% bis 61%) als aus dem strukturell schwächsten Gebiet (BIK unter 20.000 Einwohner) (52%),
- Deutsche als Personen mit anderer Nationalität (57% vs. 49%) und
- 35-49-Jährige als 50-64-Jährige (60% vs. 53%) an.

Alles in allem entsteht aus diesen Zusammenhangsmustern der Eindruck, dass Personen, die sich häufiger unter berufsbedingtem Zeitdruck befinden, weniger Sorge um ihre Arbeitsstelle haben.

Die Zustimmung zu dem Aspekt, häufig Konflikte am Arbeitsplatz zu haben, dagegen unterscheidet sich vor allem hinsichtlich der Stellung im Beruf und nach der Bevölkerungsdichte unter Berücksichtigung der berufsbedingten Pendler:

- Unter den Erwerbstätigen nennen Beamte Konflikte unter allen Berufsstatusgruppen am häufigsten (25%). Darauf folgen Angestellte (18%) und Arbeiter (17%). Selbstständige dagegen weisen recht selten auf Konflikte hin (7%).
- Erwerbstätige aus den strukturell schwächeren Gebieten (BIK unter 20.000 Einwohner) stimmen dem Aspekt häufiger Konflikte am Arbeitsplatz am wenigsten zu (14%). Erwerbstätige aus anderen Regionen nennen Konflikte mit 16% bis 18% etwas häufiger.

14.1.5 Weiterbildungseinstellungen und Beteiligung an Weiterbildung

Alles in allem stimmen die 19-64Jährigen den Imageaspekten überdurchschnittlich häufig zu und lehnen die Weiterbildungsbarrieren eher ab. Auf der verbalen Ebene wird Weiterbildung allgemein also eine sehr hohe Bedeutung zugewiesen. Allerdings zeigt sich bei dem Zusammenspiel der verschiedenen Einstellungen und der damit verbundenen Analysen des Einflusses auf die Beteiligung bzw. Nichtbeteiligung an den vier verschiedenen Formen von Weiterbildung, dass diese Äußerungen sich nicht unbedingt im individuellen Verhalten niederschlagen. Auf individueller Ebene, die handlungsrelevanter zu sein scheint als die allgemeine Einschätzung der Bedeutung von Weiterbildung, kommen im Hinblick auf die Beteiligung an Weiterbildung entsprechend eher die Weiterbildungsbarrieren zum Tragen.

Tabelle 14.5 zeigt das unterschiedlich hohe Zustimmungsverhalten zu allen in Kapitel 14.1 behandelten Einstellungsaspekten (Image, der Weiterbildungsbarrieren, Lerndispositionen und Stressoren) getrennt nach Teilnehmern und Nichtteilnehmern an den vier im BSW IX erfassten Lernformen (berufliche Weiterbildung, allgemeine Weiterbildung, informelle berufliche Weiterbildung sowie Selbstlernen).

Grundsätzlich lässt sich in allen vier Lernbereichen feststellen, dass an einer Lernform Beteiligte den positiv formulierten Statements häufiger zustimmen als die Nichtbeteiligten. Dagegen zeigt es sich bei den negativ formulierten Statements genau entgegengesetzt.

Die deutlichsten Unterschiede zeigen sich zwischen den Beteiligten und Nichtbeteiligten je Lernform bei dem Statement „In meinem Alter lohnt sich Weiterbildung nicht mehr“. Dies war in gewisser Weise für die Beteiligung an formalisierter beruflicher und informeller beruflicher Weiterbildung im Hinblick auf die zeitlich verkürzten Karriereaussichten von älteren Erwerbstätigen zu erwarten (Differenz: 19 bzw. 21 Prozentpunkte). Bemerkenswert ist allerdings, dass dieses Statement auch für die allgemeine Weiterbildung und das Selbstlernen die deutlichsten Unterschiede zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern aufzeigt (Differenz 16 bzw. 17 Prozentpunkte).

Die höchsten Bewertungsunterschiede zwischen den jeweiligen Teilnehmern und Nichtteilnehmern an den vier Lernformen finden sich generell im Bereich der Weiterbildungsbarrieren. Der Aspekt „Weiterbildung ist anstrengend“ wird als einziger unter den Weiterbildungsbarrieren von den jeweiligen Teilnehmern und Nichtteilnehmern etwa gleich stark befürwortet. Unter den Weiterbildungsbarrieren wird die eigene Motivation durch „Ich habe keine Lust auf Weiterbildung“ und „Weiterbildung bringt mir nichts“ für alle vier Lernformen jeweils besonders unterschiedlich von den Teilnehmern und Nichtteilnehmern befürwortet.

Die beiden Aspekte der Lerndisposition zeigen, mit einer Ausnahme bei der allgemeinen Weiterbildung, recht deutliche Unterschiede zwischen den Teilnehmern und Nichtteilnehmern in den verbleibenden drei Lernformen. Es hat den Anschein, als ob Lernen hier vor allem als berufsqualifikatorischer Indikator von den Befragten gewertet wird.

Unter den arbeitsbedingten Stressoren finden sich vor allem bei dem Aspekt des arbeitsbedingten Zeitdrucks recht deutliche Unterschiede zwischen den Teilnehmern und Nichtteilnehmern. Die allgemeine Weiterbildung bildet erneut eine Ausnahme.

Wie bereits erwähnt, hat die Zustimmung zu den Imageaspekten einen vergleichsweise geringen Einfluss auf die Beteiligung an einer der im BSW erfassten vier Weiterbildungsformen. Eine Ausnahme bildet der allgemeine Aspekt „Weiterbildung macht Spaß“. Ähnlich wie bei den Aspekten „Ich habe einfach keine Lust zur Weiterbildung“ und „Weiterbildung bringt mir nichts“ gezeigt, handelt es sich offenbar auch hierbei um einen motivationalen Aspekt, allerdings positiv formuliert, der mit einer Beteiligung an einer Lernform im Erwachsenenalter ein Stück weit einhergeht.

Tabelle 14.5: Zustimmung zu verschiedenen Einstellungsstatements im Hinblick auf die Beteiligung an den vier verschiedenen Lernformen im Erwachsenenalter 2003 im Bundesgebiet

Unterschied zwischen den Teilnehmern und Nichtteilnehmer einer Lernform: ** p ≤ .01 * p ≤ .05 jeweils angegeben bei den Nichtteilnehmern	Angaben in % Stimme voll und ganz / eher zu							
	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung		Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung		Beteiligung informeller beruflicher Weiterbildung		Selbstlernen	
	ja	nein	ja	nein	ja	nein	ja	nein
<i>Aussagen zum Weiterbildungsimago</i>								
Jeder sollte bereit sein, sich ständig weiterzubilden	99	95**	98	95**	98	94**	98	94**
Wer im Beruf erfolgreich sein will, muss sich weiterbilden	97	92**	96	93**	96	91**	97	92**
Durch Weiterbildung kann man nette Menschen kennen lernen	88	86*	89	86**	88	85**	90	85**
Weiterbildung ist eine wichtige Hilfe, um im Alltag besser zurechtzukommen	85	81**	86	81**	85	79**	88	78**
Weiterbildung macht Spaß	88	76**	87	77**	86	72**	89	74**
<i>Aussagen zu Weiterbildungsbarrieren</i>								
Weiterbildung ist anstrengend	72	73	73	73	71	74**	69	75**
Ich habe auch ohne Weiterbildung ganz gute Chancen im Beruf	30	43**	31	43**	38	43**	36	42**
Es gibt zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung	37	43**	38	42**	40	43*	41	41
Weiterbildung ist mir zu teuer	25	40**	27	39**	31	42**	31	38**
Meine beruflichen Verpflichtungen lassen mir keine Zeit für Weiterbildung ¹⁾	19	36**	20	34**	27	35**	24	34**
Meine familiären Verpflichtungen lassen mir keine Zeit für Weiterbildung	18	27**	21	26**	23	28**	19	28**
Lernen im Kurs liegt mir nicht. Ich lerne besser auf anderen Wegen	10	26**	14	24**	18	26**	23	21*
In meinem Alter lohnt sich Weiterbildung nicht mehr	5	24**	7	23**	9	30**	8	25**
In den Kursen geht alles so schnell, dass ich da nicht so mitkomme	9	21**	11	20**	12	24**	12	20**
Ich habe einfach keine Lust zur Weiterbildung	4	21**	6	20**	9	25**	6	22**
Weiterbildung bringt mir nichts	4	20**	6	19**	7	25**	6	22**
Es lohnt sich nicht, ständig etwas Neues zu lernen, weil das meiste schon überaltet ist	8	17**	10	16**	11	19**	9	17**
Die Weiterbildungen, die ich früher besucht habe, haben mir zu wenig gebracht	9	14**	11	13**	11	15**	12	13
<i>Aussagen zu Lerndispositionen der Weiterbildung</i>								
Um etwas zu lernen, brauche ich einen Anstoß von außen	26	36**	31	34*	28	38**	25	37**
Wenn ich etwas Neues lernen soll, frage ich mich oft, ob ich es auch schaffen werde.	27	39**	33	37**	31	40**	30	38**
<i>Arbeitsbedingte Stressoren</i>								
Ich stehe ständig unter Zeitdruck ¹⁾	63	53**	59	56	60	52**	62	54**
Ich habe Sorge um meinen Arbeitsplatz ¹⁾	25	34**	28	32**	30	32	30	31
Es gibt häufig Konflikte am Arbeitsplatz ¹⁾	18	16	18	16	19	14**	17	17

¹⁾ Diese Frage wurde 2003 ausschließlich an Erwerbstätige gerichtet.
TNS Infratest Sozialforschung 2005

Andere Datenquellen

Auskünfte über individuelle Einstellungen zu Weiterbildung und Weiterbildungsbarrieren geben die Studie der Expertenkommission zur Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung, die BiBB-Erhebung zu Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung, das Sozioökonomische Panel und die Studie Weiterbildungsbewusstsein.

Während sich die BiBB-Erhebung zu Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung an Weiterbildungsteilnehmer richtete und die von ihnen getragenen Kosten sowie die Einschätzung des individuellen Nutzens im Focus hatte, standen bei der im Auftrag der Expertenkommission Lebenslanges Lernen durchgeführten Befragung die Nichtteilnehmer, die Hintergründe und Motive für die individuelle Entscheidung gegen berufliche Weiterbildung im Mittelpunkt. Beiden Personengruppen wurden in der gemeinsam durchgeführten Erhebung identische Fragen zur sozialen und beruflichen Situation sowie den Einstellungen zur beruflichen Weiterbildung gestellt.

In der gemeinsamen Erhebung zu den Studien **Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung** und **Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung** wurden die Befragten gebeten, zehn Statements hinsichtlich ihrer grundsätzlichen Einstellung zu Weiterbildung zu bewerten (vgl. Beicht/Schiel/Timmermann 2004). Die Bewertung war auf einer vierstufigen Skala vorzunehmen. In Abbildung 14.3 sind neben den zehn Einstellungsstatements die prozentualen Anteile für „stimme voll und ganz zu“ und „stimme überwiegend zu“ zusammengefasst dargestellt.

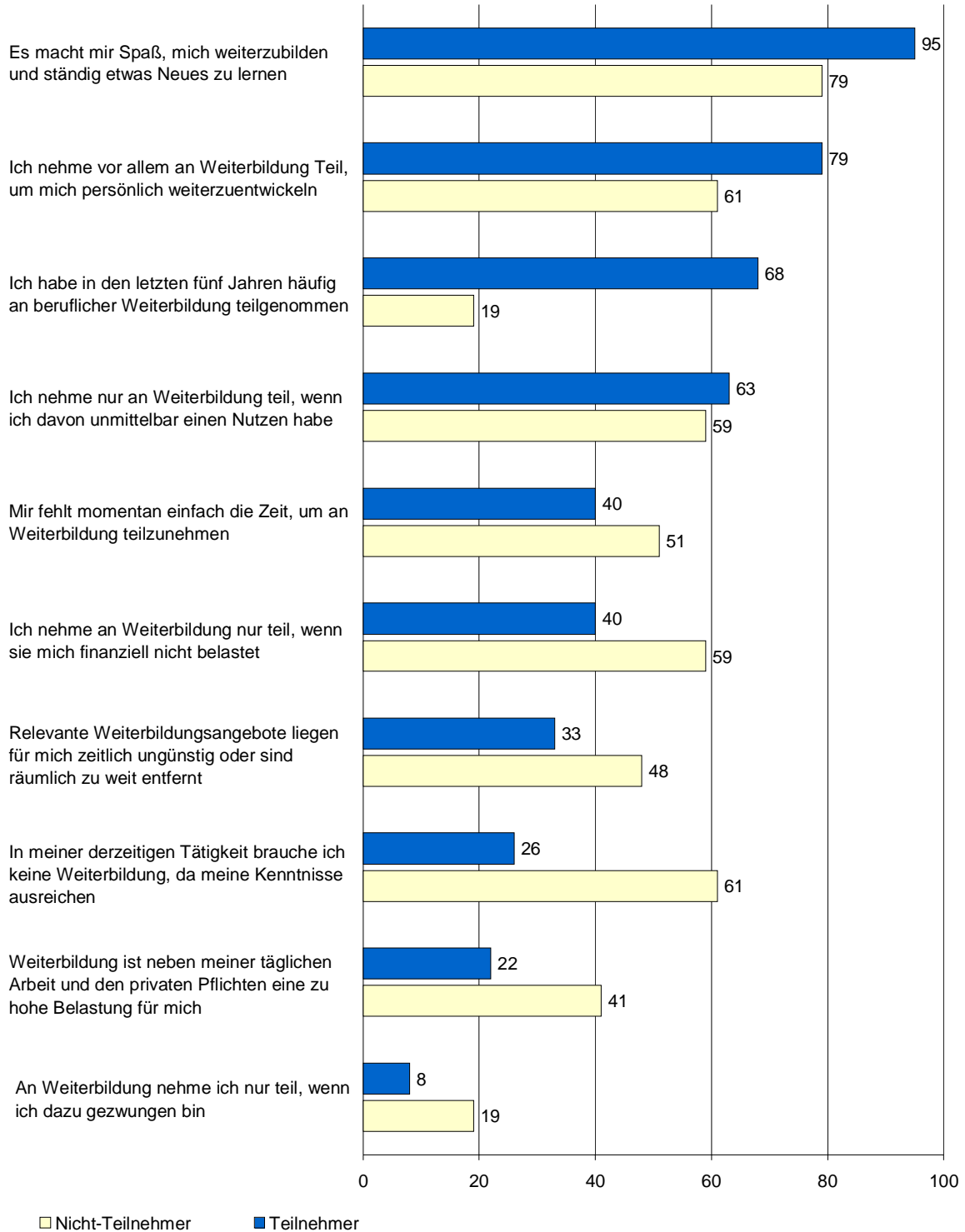
Der Spaß, sich weiterzubilden und Neues zu lernen, findet 2002 sowohl unter den Nichtteilnehmenden als auch unter den Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung die höchste Zustimmung (79% bzw. 95%). Bei diesem starken Zuspruch mag die soziale Erwünschtheit eine gewisse Rolle gespielt haben (Beicht/Schiel/Timmermann 2004, S. 9). Personen, die sich im Jahr 2002 nicht an beruflicher Weiterbildung beteiligten, nahmen in vier von fünf Fällen auch in den vergangenen fünf Jahren selten an beruflicher Weiterbildung teil. Unter den Teilnehmenden hingegen gaben mehr als zwei Drittel an, sich auch in den zurückliegenden fünf Jahren häufig weitergebildet zu haben (vgl. Abbildung 14.3).

Dass eine Weiterbildungsbeteiligung nur dann erfolgt, wenn ein unmittelbarer Nutzen erwartet wird gaben jeweils drei Fünftel der Teilnehmer und der Nichtteilnehmer an (59% bzw. 63%). Hierbei mag das Statement von Teilnehmern und Nichtteilnehmern entsprechend unterschiedlich ausgelegt worden sein. Für Nichtteilnehmer stellt sich nach Beicht, Schiel und Timmermann zudem die Frage, ob tatsächlich eher die fehlende Nutzen-erwartung die Weiterbildung verhinderte oder ob andere Hemmnisse ausschlaggebend waren. Denn drei Fünftel der Nichtteilnehmenden und immerhin ein Viertel der Teilnehmenden stimmten der Aussage zu, vor dem Hintergrund ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit keinen Weiterbildungsbedarf zu sehen.

Abbildung 14.3 verdeutlicht, dass die Nichtteilnehmer Weiterbildungshemmnissen wesentlich stärker zustimmen als die Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung. Neben dem fehlenden Weiterbildungsbedarf führen sie weit häufiger als die Weiterbildungsteilnehmer die neben Arbeit und privaten Pflichten zu hohe Belastung, die fehlende Zeit, die zeitlich und räumlich ungünstige Lage relevanter Weiterbildung an und, dass sie nicht bereit seien, finanziell in ihre Weiterbildung zu investieren. Die grundsätzlich ablehnende Haltung gegenüber beruflicher Weiterbildung äußert sich in dem Statement „an Weiterbildung nehme ich nur teil, wenn ich dazu gezwungen werde“. Diesem Statement stimmten 19% der Nichtteilnehmenden und nur 8% der Teilnehmenden zu.

Abbildung 14.3

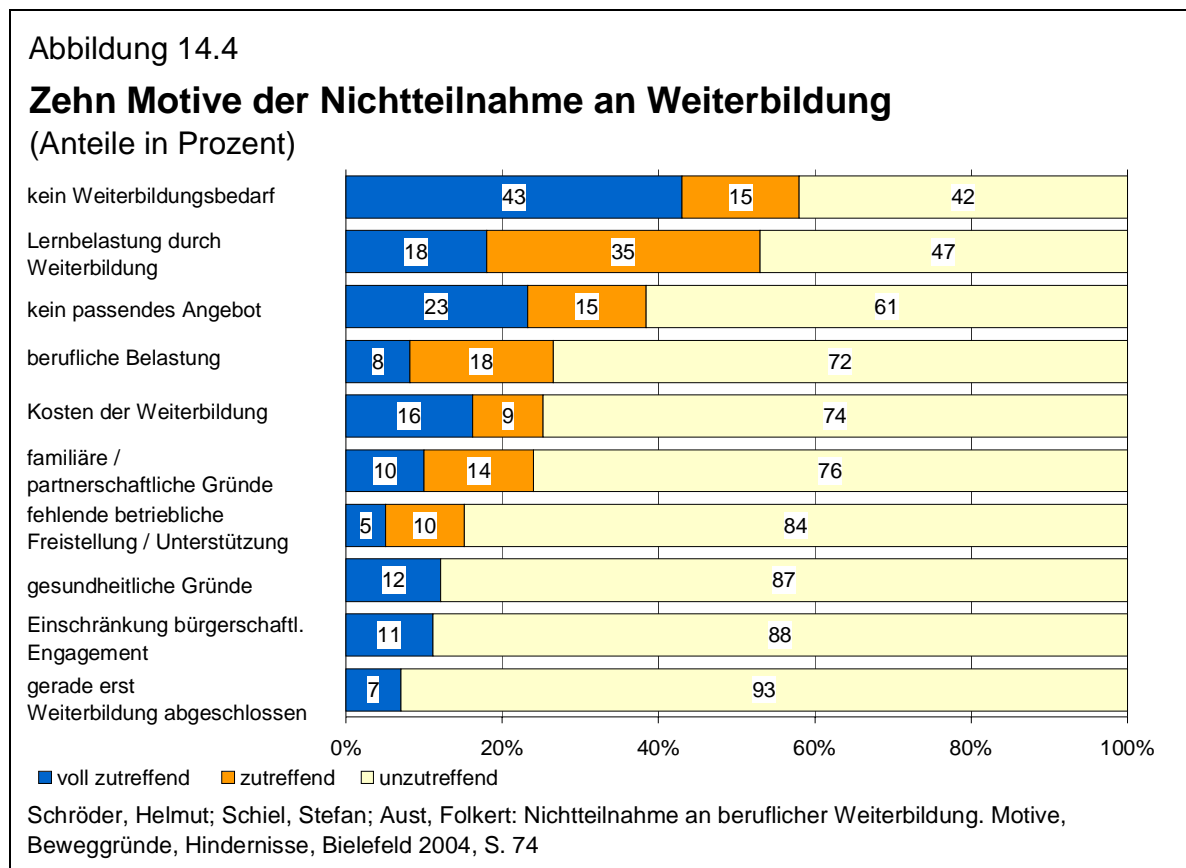
Einstellung zur beruflichen Weiterbildung von Teilnehmern und Nichtteilnehmern 2002 (Anteile in Prozent)



Beicht, Ursula; Schiel, Stefan; Timmermann, Dieter: Berufliche Weiterbildung – wie unterscheiden sich Teilnehmer und Nichtteilnehmer? In: BWP (1) 2004, S. 9

Ziel der Studie zur **Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung**, die auf der gleichen Datengrundlage wie „Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung“ basiert, war es, bei der Personengruppe, die aktuell keine Weiterbildungsaktivitäten hatte, zu ermitteln, warum die Erwerbspersonen im Einjahreszeitraum an keiner beruflichen Weiterbildung, nach der weiten Definition der Studie, teilgenommen haben. Neben den zugrunde liegenden sozialstrukturellen und individuellen Faktoren für die Nichtteilnahme galt es zu untersuchen, ob die Nichtteilnahme an Weiterbildung ein konstantes Verhalten ist (vgl. Schröder/Schiel/Aust 2004, S. 63). Dazu wurde zwischen zwei Gruppen unterschieden: Personen, die 2002 keine berufliche Weiterbildung hatten, aber ansonsten regelmäßig an Weiterbildung teilnehmen, und Personen, die auch vor dem Einjahreszeitraum nur unregelmäßig oder gar nicht partizipierten.

Neben den oben gezeigten Einstellungen wurden die Nichtteilnehmer an beruflicher Weiterbildung etwas differenzierter zu Gründen und Motiven der Nichtbeteiligung befragt. Mit Hilfe multivariater Auswertungen kommt die Studie zu dem Ergebnis, dass zusätzlich zu den sozialen Lebenslagen bestimmte Grundhaltungen die Wahrscheinlichkeit der Nichtbeteiligung an Weiterbildung verstärken. Aggregiert lässt die Analyse der Gründe und Motive für die Nichtteilnahme an Weiterbildung Haltungen und Sorgen erkennen, die auch eine langfristige Wirkung entfalten (vgl. Abbildung 14.4; vgl. auch Kapitel 12.5). Insbesondere die Annahme, dass für die derzeitige berufliche Tätigkeit keine Weiterbildung erforderlich ist, dient als Begründung für die Entscheidung gegen die Weiterbildung. Darüber hinaus besteht – besonders bei Frauen – die Befürchtung, der Belastung durch das Lernen nicht gewachsen zu sein.



Eher temporäre, situative Gründe für die Nichtteilnahme sind der Mangel an fachlich passenden Angeboten und betriebliche und berufliche Hindernisse. Sie wirken sich im Vergleich zu den Motiven „kein Weiterbildungsbedarf“ und „Lernbelastung“ zwar in der kurzzeitigen Perspektive auf die Weiterbildungsentscheidung aus, spielen aber für die längerfristige Betrachtung eine eher untergeordnete Rolle.

Die Kosten der Weiterbildung sind für ein Viertel der Nichtteilnehmer ein Hindernis für die Beteiligung an Weiterbildung. Männer sind etwas kostenempfindlicher als Frauen, wobei die Kostensensitivität vor allem von der Einkommenssituation abhängt: Mit steigendem Haushaltsnettoeinkommen sinkt der Anteil derjenigen, die Kostenargumente gegen eine Weiterbildungsbeteiligung anführen. Ein Drittel derjenigen, die das Argument der Kosten ins Feld führen, sind grundsätzlich nicht bereit, selber Kosten für die eigene Weiterbildung zu tragen. Daran, dass Selbstständige vergleichsweise häufig die Kosten von Weiterbildung als Hindernis nennen, wird ihre besondere Arbeitssituation deutlich. Während der Arbeitszeit können sie nur bei Inkaufnahme von Einkommenseinbußen oder zusätzlichen Kosten einer Weiterbildung nachgehen. Zudem bindet ihre Arbeit sie häufig über betriebsübliche Arbeitszeiten hinaus.

In dem **SOEP** 2000 wurde nach den Motiven der Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung gefragt: „Es kann auch bestimmte Gründe geben, nicht an Weiterbildung teilzunehmen. Welche der folgenden Aussagen treffen auf Sie zu? a) Durch Teilnahme an beruflicher Weiterbildung kann ich meine persönlichen Berufschancen nicht verbessern; b) Für eine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung fehlt mir die Zeit; c) Wenn berufliche Weiterbildung mit Kosten oder Verdienstausschlag verbunden ist, kommt das für mich nicht in Frage“. Büchel und Pannenberg haben sich bei ihrer Auswertung der Erwerbstätigen zwischen 20 und 64 Jahren bei dieser Frage auf die Antwortvorgaben b) und c) konzentriert (vgl. Büchel/Pannenberg 2004, S. 92 ff.).

Vor allem jüngere Erwerbstätige und Ostdeutsche werden durch die beiden Kriterien zurückgehalten sich weiterzubilden (vgl. Tabelle 14.6). Bundesweit sind Geld- und Zeitmangel für ältere Erwerbstätige deutlich seltener ein Motiv für die Nichtteilnahme an Weiterbildung. Arbeiter in *Ostdeutschland* und Frauen mit Kindern in *Westdeutschland* berichten überproportional häufig, aus Zeit- oder Geldmangel auf berufliche Weiterbildung verzichten zu müssen. Teilzeitbeschäftigte in West- und Ostdeutschland sehen signifikant seltener als Vollzeitbeschäftigte Zeit- oder Geldmangel als Hinderungsgrund an, was im Wesentlichen auf ihre größere Zeitsouveränität zurückzuführen ist. Auch Beschäftigte im öffentlichen Dienst unterliegen einem geringeren Zeit- und Gelddruck als in der Privatwirtschaft Beschäftigte.

Tabelle 14.6: Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung aufgrund von Zeitmangel oder finanziellen Gründen im Ost-West-Vergleich 2000

	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Altersgruppe		insgesamt	Altersgruppe		insgesamt
	20 - 44 Mittelwert	45 - 64 Mittelwert		20 - 44 Mittelwert	45 - 64 Mittelwert	
<i>Geschlecht</i>						
Mann	40,5	22,2	33,2	46,4	32,2	40,5
Frau	43,0	22,1	34,6	45,5	22,5	36,5
<i>Berufsausbildung</i>						
Ohne abgeschlossene ...	40,3	19,4	31,1	44,0	/	37,1
Mit abgeschlossener ...	43,2	23,7	35,7	47,6	27,8	40,2
Mit (Fach-) Hochschulabschluss	34,5	18,9	27,6	35,6	28,7	31,8
<i>Nationalität</i>						
Deutsch(e)	41,6	22,2	33,8	46,8	28,0	38,9
Ausländer(in)	41,3	21,9	33,6	/	/	/
<i>Haushaltstyp</i>						
Frau mit Kind(ern)	54,2	33,2	46,5	44,7	/	42,8
Sonstige	41,2	21,9	33,4	46,0	27,7	38,6
<i>Erwerbsstatus</i>						
Vollzeit	42,1	23,3	34,8	46,8	29,7	39,9
Teilzeit/geringfügige Beschäftigung	39,7	18,5	30,0	40,7	16,0	30,8
<i>Berufliche Stellung</i>						
Arbeiter	40,2	21,2	33,0	50,0	32,7	44,2
Angestellte/Beamte	42,0	22,2	34,0	44,3	23,3	35,0
Selbstständige	44,4	23,4	34,4	37,8	36,2	37,1
<i>Branche</i>						
Privater Sektor	42,4	23,3	35,2	49,2	31,9	42,9
Öffentlicher Dienst	38,6	19,3	29,4	34,3	19,7	27,0
<i>Betriebsgröße</i>						
Unter 200 Beschäftigte	42,7	23,4	35,0	49,8	27,1	41,2
200 und mehr Beschäftigte	40,8	20,8	32,7	37,4	27,4	33,1

Quelle: Büchel/Pannenberg 2004, S. 92






Die Studie zum **Weiterbildungsbewusstsein** ermittelt die Lernkompetenz der Befragten anhand von drei Dimensionen der Kompetenz für lebenslanges Lernen: die Fähigkeit zur biographisch-strategischen Auseinandersetzung, die als Antizipation bezeichnet wird, die Bereitschaft und Fähigkeit zu selbstgesteuertem Lernen, kurz Selbststeuerungsdisposition, sowie die Initiative und Aktivität, sich den Zugang zu Lernprozessen zu verschaffen (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2002, S. 84 ff.). In diesem Zusammenhang sind die beiden ersten Dimensionen von Bedeutung, die dritte wurde bereits in Kapitel 12.4 behandelt.

Die Antizipation wurde mit zwei Fragen operationalisiert: Die eine Frage bezog sich auf das wichtigste und zweitwichtigste Moment für die Sicherung der eigenen beruflichen Zukunft mit den Statements „sich ständig weiterbilden“ und „immer am Ball bleiben, flexibel und mobil sein“. Die zweite Frage bezog sich auf das Wahrnehmen des Weiterbildungsbedarfs in mittelfristiger Perspektive und thematisierte das Bewusstsein von Lernerfordernissen. Gut ein Drittel (36%) der Befragten gaben in ihren Antworten zu erkennen,

dass sie der Weiterbildung bzw. dem beruflichen Lernen eine bedeutsame Rolle in ihrer Biographieplanung und -steuerung zuweisen und damit ein hohes Niveau der Antizipation von Lernerfordernissen haben. Umgekehrt lässt ein Drittel (33%) auf niedrigem Antizipationsniveau an keiner Stelle erkennen, dass Lernen als Bezugspunkt eigener biographischer Kalküle und Reflexionen eine besondere Rolle spielt.

Die kognitive und motivationale Disposition zu selbst gesteuertem Lernen wurde auf einer siebenstufigen Skala über insgesamt sieben Fragen erfasst. Die Ergebnisse zeigen, dass fast jede/r fünfte Befragte eine stark und weitere 44% eine erkennbar ausgeprägte Disposition zu selbst gesteuertem Lernen hat. Damit bekunden fast zwei Drittel der Befragten in ihren Antworten kognitive und motivationale Bereitschaft bzw. Fähigkeiten zum selbst gesteuerten Lernen. Baethge und Baethge-Kinsky relativieren dieses Ergebnis mit dem Hinweis auf die öffentlich geführte Debatte, in der die Verantwortung des Individuums für die eigene Weiterbildung hervorgehoben wird. Sie vermuten dadurch nicht nur gewisse Verzerrungen im Antwortverhalten, sondern weisen auch darauf hin, dass dies dazu führen könnte, dass die kognitive und die motivationale Seite der Disposition auseinander liegen.

Zusammenfassung

-  Das Image von Weiterbildung wird in Deutschland besonders positiv eingeschätzt. Das bestätigen auch die anderen Datenquellen. Im Hinblick auf eine Beteiligung an einer der im BSW erfassten Weiterbildungsformen hat diese Meinung allerdings keinen direkten Einfluss.
-  Die Weiterbildungsbarrieren werden von unterschiedlichen Personengruppen unterschiedlich stark als zutreffend benannt. Besonders einflussreich zeigen sich hierbei die Merkmale schulische bzw. berufliche Bildung und die Stellung im Beruf.
-  Dem Aspekt „Sorge um den eigenen Arbeitsplatz“ unter den Stressoren stimmen Erwerbstätige aus den neuen Bundesländern deutlicher zu als Erwerbstätige aus den alten Bundesländern.
-  Unter den Einstellungsaspekten haben die motivationale Aspekte den deutlichsten Einfluss auf eine Beteiligung an Weiterbildung.
-  Die anderen Datenquellen bestätigen, dass zusätzlich zu der sozialen Lebenslage Grundhaltungen wie die Einstellung zum persönlichen Weiterbildungsbedarf, die Befürchtung von Lernbelastung oder die Investitionsbereitschaft, für die Beteiligung an Weiterbildung entscheidend sind.

14.2 Interesse an verschiedenen Weiterbildungsformen

In der Erhebung zum BSW 2003 wurde erstmals das Interesse der Befragten an verschiedenen Formen von beruflicher und informeller beruflicher Weiterbildung ermittelt. Zur Bewertung vorgegeben waren sechs Arten des informellen beruflichen Lernens sowie die betriebliche und außerbetriebliche berufliche Weiterbildung in Form von Lehrgängen oder Kursen. Im Folgenden sind die verwendeten Antwortkategorien wiedergegeben:

- A) Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen
- B) Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte
- C) Lernen durch Beobachten, Ausprobieren am Arbeitsplatz
- D) Lernen am Arbeitsplatz mit Hilfe von computergestützten Selbstlernprogrammen, Internet⁶²
- E) Teilnahme an Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe
- F) Lesen von berufsbezogenen Fach- und Spezialzeitschriften am Arbeitsplatz
- G) Lehrgänge, Kurse oder Seminare im Betrieb
- H) Lehrgänge, Kurse oder Seminare außerhalb des Betriebs.

Die meisten der o. g. beruflichen Lernformen beziehen sich auf das Lernen am Arbeitsplatz. Aus diesem Grund wird in den folgenden Analysen nur die Gruppe der Erwerbstätigen betrachtet.

Die Befragten wurden im BSW IX gebeten, diese acht berufsbezogenen Weiterbildungsformen jeweils nach dem Grad des eigenen Interesses an einer Teilnahme zu bewerten. Hierzu wurde eine vierstufige Skala mit folgenden Antwortkategorien vorgegeben: „1 = sehr interessiert, 2 = eher interessiert, 3 = eher nicht interessiert und 4 = überhaupt nicht interessiert“.

Für die Auswertung werden jeweils die Anteilswerte der Nennungen „sehr interessiert“ bzw. „eher interessiert“ zusammengefasst betrachtet. Die Ergebnisse sind in Tabelle 14.7 dargestellt.

Das höchste Interesse von Erwerbstätigen im Bundesgebiet zeigt sich im Jahr 2003 am „Lernen durch Beobachten, Ausprobieren am Arbeitsplatz“ (84%). Darauf folgen die Lernformen „Lehrgänge, Kurse oder Seminare im Betrieb“ (69%), „Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen“ (67%), „Lesen von berufsbezogenen Fach- und Spezialzeitschriften am Arbeitsplatz“ (66%) sowie „Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte“ und „Lehrgänge, Kurse oder Seminare außerhalb des Betriebs“ (jeweils 64%).

⁶² Diese Kategorie ist eine Zusammenfassung der ursprünglichen Antwortvorgaben F und G zur Erfassung des informellen beruflichen Lernens (vgl. Kapitel 8.1).

Tabelle 14.7: Interesse an Formen von berufsbezogener Weiterbildung von Erwerbstätigen 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich

<i>Interesse an Weiterbildungsformen¹⁾</i>	Sehr/eher interessiert in %		
	Bund	Ost	West
Lernen durch Beobachten, Ausprobieren am Arbeitsplatz	84	90	83
Lehrgänge, Kurse oder Seminare im Betrieb	69	71	69
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen	67	71	67
Lesen von berufsbezogenen Fach- und Spezialzeitschriften am Arbeitsplatz	66	75	64
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte	64	68	63
Lehrgänge, Kurse oder Seminare außerhalb des Betriebs	64	61	64
Teilnahme an Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	39	33	40
Lernen am Arbeitsplatz mit Hilfe von computergestützten Selbstlernprogrammen, Internet	39	36	39

¹⁾ Die Aspekte wurden im Nachhinein in eine Rangreihe gebracht.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Deutlich seltener gaben die Erwerbstätigen ein Interesse an der Teilnahme an Qualitätszirkeln, Werkstattzirkeln, Lernstätten oder Beteiligungsgruppen und beim Lernen am Arbeitsplatz mit Hilfe von computergestützten Selbstlernprogrammen bzw. mit dem Internet an (jeweils 39%). Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass bei den Befragten über verschiedene Lernformen in sehr unterschiedlichem Ausmaß konkrete Vorstellungen bestehen. Insofern dürfte dieses Ergebnis auch mit der unterschiedlichen Bekanntheit von Lernformen korrespondieren.

Im *Ost-West-Vergleich* zeigen sich 2003 beim Interesse an den acht Weiterbildungsformen einige deutliche Unterschiede. Bei 5 von 8 Lernformen liegt der Anteil Interessierter unter den Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern höher als in den alten Ländern. Dies gilt vor allem für das Lesen von Fachliteratur (75% vs. 64%), das Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz (90% vs. 83%) sowie die Unterweisung bzw. das Anlernen durch Vorgesetzte (68% vs. 63%).

Das umgekehrte Bild zeigt sich hinsichtlich der Beteiligung an Qualitäts-, Werkstattzirkeln, Lernstätten und Beteiligungsgruppen, die bei Erwerbstätigen in den alten Bundesländern höher liegt als in den neuen Ländern (40% vs. 33%). In abgeschwächter Form gilt dies auch für das Interesse an betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung und die Weiterbildung mit Hilfe des Internet bzw. von Selbstlernprogrammen.

Im nächsten Schritt werden für jede Lernform das Interesse der Teilnehmer und der Nichtteilnehmer an einer Teilnahme an dieser Lernform verglichen. Erwartungsgemäß liegt dabei das Interesse der Nichtteilnehmer durchgängig deutlich niedriger als das der Teilnehmer (vgl. Tabelle 14.8). Allerdings variiert das Ausmaß der Unterschiede zwischen den Lernformen. Die niedrigste Abweichung zeigt sich für das Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz (Differenz: 17 Prozentpunkte). Besonders deutlich sind die Unterschiede mit jeweils rd. 40 Prozentpunkten Differenz beim Lesen von Fachliteratur, der Beteiligung an Qualitätszirkeln oder ähnlichen betriebsinternen Arbeitsgruppen und dem Lernen mit Selbstlernprogrammen oder dem Internet.

Tabelle 14.8: Interesse an berufsbezogenen Formen von Weiterbildung von Erwerbstätigen insgesamt und nach Beteiligung 2003

Interesse an Weiterbildungsformen ¹⁾	Angaben in %	
	Sehr/eher interessiert	
	Teilnehmer an jeweiliger Lernform	Nichtteilnehmer an jeweiliger Lernform
Lernen durch Beobachten, Ausprobieren am Arbeitsplatz	95	78
Lehrgänge, Kurse oder Seminare im Betrieb	94	65
Lesen von berufsbezogenen Fach- und Spezialzeitschriften am Arbeitsplatz	93	53
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen	89	61
Lehrgänge, Kurse oder Seminare außerhalb des Betriebs	89	59
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte	88	58
Teilnahme an Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	82	36
Lernen am Arbeitsplatz mit Hilfe von computergestützten Selbstlernprogrammen, Internet	76	34

¹⁾ Die Aspekte wurden im Nachhinein in eine Rangfolge gebracht.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Auch wenn das Interesse also ein bedeutender Indikator für die Beteiligung an unterschiedlichen Formen der berufsbezogenen Weiterbildung ist, sind zugleich auch andere Einflussfaktoren für die Beteiligung an Weiterbildung bedeutsam. Für die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung oder informellem Lernen können z.B. auch Anstöße durch Vorgesetzte eine wichtige Rolle spielen.

Andere Datenquellen

Umfangreiche und vertiefende Informationen zu Lerninteressen enthält die **Milieustudie** von Barz und Tippelt. An dieser Stelle ist es aus Platzgründen nicht möglich, einen kompletten Überblick über die Ergebnisse dieser Studie zu geben. Wir beschränken uns deshalb auf eine Zusammenfassung zentraler Befunde und eine etwas ausführlichere, exemplarische Wiedergabe der Ergebnisse zu einem spezifischen Thema, den Präferenzen beim Erlernen von Fremdsprachen oder Computerprogrammen. Eine ausführlichere Ergebnisdarstellung hierzu findet sich in Band 2 der Milieustudie, insbesondere in Kuwan/Graf-Cuiper/Tippelt 2004, S. 42-63.

Die Milieustudie enthält u. a. Informationen zu folgenden Aspekten mit Bezug zum Thema „Lerninteressen“:

- Geplante Weiterbildungsteilnahme,
- Lerninteressen bei einer geplanten Weiterbildungsteilnahme,
- Interesse am Thema „Persönlichkeitsentwicklung“,
- Präferenzen beim Erlernen von Fremdsprachenkenntnissen und Computerprogrammen.

Geplante Weiterbildungsteilnahme und Lerinteressen

Etwa jeder dritte Befragte gibt im Rahmen der Telefonbefragung dieser Studie an, in absehbarer Zeit eine Weiterbildungsteilnahme zu planen. Wie eine Gegenüberstellung der Teilnahmeabsichten mit der tatsächlich erfolgten Weiterbildungsbeteiligung verdeutlicht, wird die Teilnahme an Weiterbildung in vielen Fällen offenbar nicht langfristig geplant. Auch die Milieustudie bestätigt, dass Anstöße von außen für die Weiterbildungsteilnahme eine wichtige Rolle spielen können.

Die überwiegende Mehrheit der Befragten, die eine Weiterbildungsteilnahme planen, hält es für wichtig, etwas Neues zu lernen. Viele von ihnen sind daran interessiert, berufliche und persönlichkeitsbildende Ziele zu verbinden.

Interesse am Thema „Persönlichkeitsentwicklung“

Das Thema „Persönlichkeitsentwicklung“ wird von den Befragten ausgesprochen kontrovers gesehen. Etwa die Hälfte ist daran interessiert, während die andere Hälfte an diesem Thema nicht interessiert ist.

Präferenzen beim Erlernen von Computerprogrammen bzw. Fremdsprachenkenntnissen

Wie sehen die Lernpräferenzen der Befragten bei konkreten Lernaufgaben aus? Um diese Frage möglichst konkret zu beantworten, sollten die Befragten für das Erlernen eines Computerprogramms und die Verbesserung von Fremdsprachenkenntnissen zwei Aspekte bewerten:

- die bevorzugte Art des Kenntniserwerbs;
- Lernpräferenzen in Bezug auf verschiedene Elemente des Lernprozesses.

Ein kleiner Teil der Befragten gibt an, dass es für sie nicht in Frage käme, ein Computerprogramm oder Fremdsprachen zu lernen.⁶³ Betrachtet man im Folgenden nur Personen, für die ein Lernen im jeweiligen Themenfeld in Frage käme und die eine Lernpräferenz äußern, so ist in beiden Themenbereichen eine klare Präferenz für das herkömmliche formal-organisierte Lernen durch die Teilnahme an einem Kurs mit Trainer/in zu erkennen. 84% der Befragten bevorzugen Lehrgänge/Kurse, um ihre Fremdsprachenkenntnisse zu verbessern (Lernen eines Computerprogramms: 69%). Mit großem Abstand folgt an zweiter Stelle das Selbstlernen ohne Trainer/in, aber mit Unterstützung aus dem privaten Umfeld, das zum Erlernen von Fremdsprachen von etwa jedem zwölften Befragten präferiert wird. Beim Lernen eines Computerprogramms liegt dieser Anteilswert mehr als doppelt so hoch. (vgl. Abbildung 14.5).

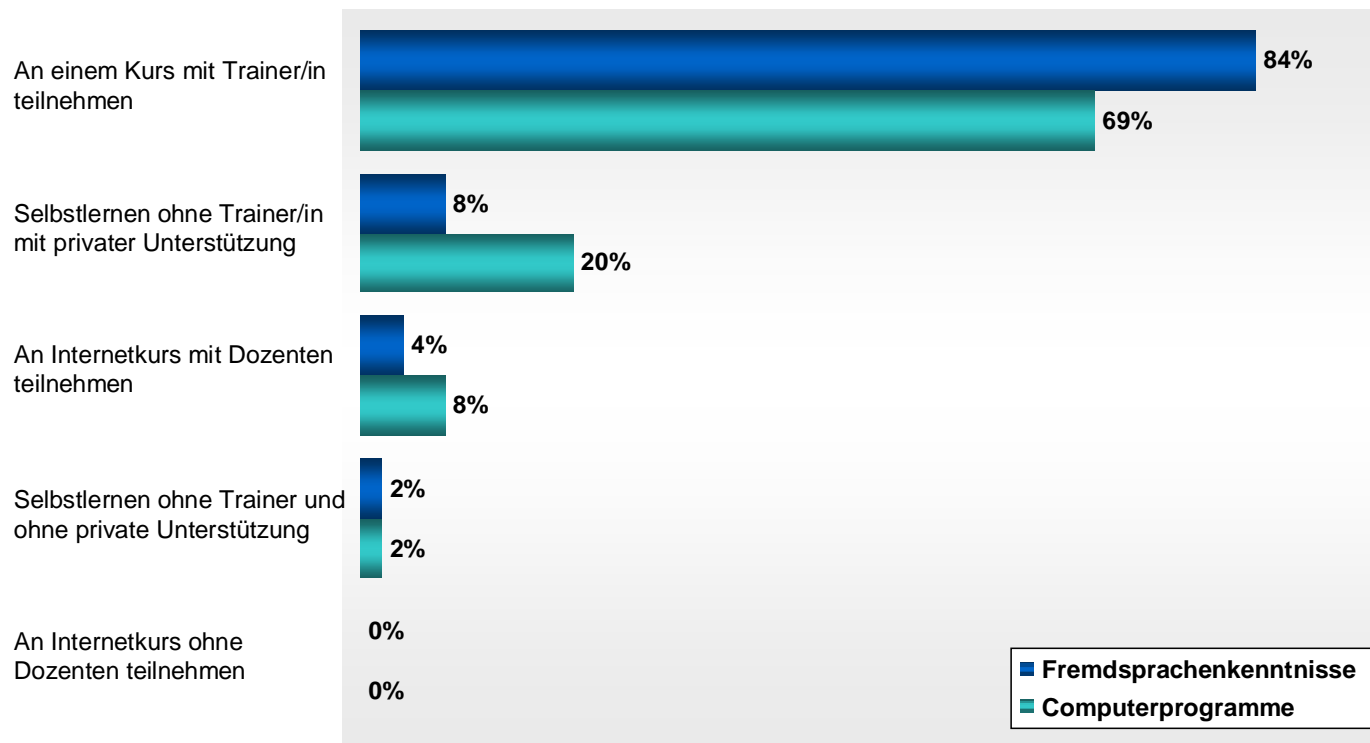
Für eine deutliche Mehrheit der Befragten ist also das Lernen in einem Kurs mit Trainer die bevorzugte Art des Kenntniserwerbs beim Erlernen von Fremdsprachen oder von Computerprogrammen. Zum Erlernen eines Computerprogramms ziehen mehr Personen Selbstlernen mit Unterstützung aus dem privaten Umfeld vor als zum Fremdsprachenlernen, doch auch im IT-Bereich würde die Mehrzahl der Befragten zum Lernen am liebsten einen Kurs belegen.

⁶³ Die entsprechenden Anteilswerte liegen jeweils bei 5%.

Abbildung 14.5

Lernpräferenzen in Bezug auf Computerprogramme und Fremdsprachenkenntnisse

Basis: Personen mit gültigen Angaben zur jeweiligen Frage, für die das Erlernen einer Fremdsprache bzw. eines Computer-Programms in Frage käme (n1=2834, n2= 2845)



Das beschriebene Grundmuster zeigt sich mit Unterschieden in Nuancen in ähnlicher Weise bei verschiedenen Teilgruppen.

Diese Ergebnisse sind als Momentaufnahme eines dynamischen Weiterbildungsmarktes zu verstehen, der sich schnell ändern kann, insbesondere mit Blick auf das Online-Lernen, das große Potenziale aufweist, gegen das aber bei manchen Personen noch erhebliche Barrieren bestehen.




Wie stellen sich die Lernpräferenzen in Bezug auf verschiedene Elemente des Lernprozesses dar? Zur Beantwortung dieser Frage waren im Fragebogen sechs Aspekte vorgegeben. Besonders häufig stufen dabei die Befragten beim *Fremdsprachenlernen* die Unterstützung durch Lehrer oder Trainer als sehr wichtig (62%) oder eher wichtig ein (31%). Der Durchschnittswert liegt bei 1,47 auf der vorgegebenen Viererskala. Mit etwas Abstand folgen die Aspekte „gemeinsam mit anderen lernen“ (Durchschnittswert 1,66), sein eigenes Lerntempo selbst bestimmen zu können und eine genaue Rückmeldung über ihre Lernfortschritte zu erhalten (Durchschnittswerte 1,71 bzw. 1,73).

Eine Prüfung, bei der das Gelernte kontrolliert wird, hält ebenfalls noch eine klare Mehrheit für sehr wichtig oder eher wichtig, doch ist hier etwa jeder Vierte anderer Ansicht. Etwas kontroverser wird beurteilt, ob es viel Raum für Diskussionen geben sollte. Etwa zwei von drei Befragten äußern sich in dieser Hinsicht zustimmend und etwa jeder dritte ablehnend.

Mit Blick auf das *Erlernen eines Computerprogramms* ergeben sich meist ähnliche Lernpräferenzen. Auch die gruppenspezifischen Unterschiede zeigen bei beiden Themenbereichen ein ähnliches Muster; allerdings sind sie beim Erlernen eines Computerprogramms stärker ausgeprägt als beim Erlernen einer Fremdsprache.

Insgesamt zeigen sich bei den Lernpräferenzen erhebliche gruppenspezifische Unterschiede in Abhängigkeit von sozio-demografischen, bildungsbezogenen und beschäftigungsbezogenen Merkmalen, aber auch nach Milieugruppen. Regionale Unterschiede sind dagegen nur punktuell und in relativ geringem Maß zu erkennen; meist handelt es sich dabei um Unterschiede zwischen Befragten in den alten und neuen Bundesländern.

Zusammenfassung

-  Bei Erwerbstätigen besteht ein großes Interesse an beruflichem Lernen sowohl mit Blick auf informelles Lernen, wie z. B. Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren oder Lernen von Kollegen, aber auch am formal-organisierten Lernen im Rahmen beruflicher Weiterbildung. Das deutlich geringere Interesse an Beteiligungsgruppen und dem arbeitsintegrierten Internet-Lernen ist auch darauf zurückzuführen, dass diese Lernformen den Befragten weniger bekannt sind und deshalb weniger konkrete Vorstellungen hierzu bestehen.
-  Sowohl beim Fremdsprachenlernen als auch beim Erlernen von Computerprogrammen ist für eine deutliche Mehrheit der Befragten die bevorzugte Art des Kompetenzerwerbs das Lernen in einem Kurs mit Trainer.
-  Selbstlernen mit Unterstützung aus dem privaten Umfeld wird zum Erlernen eines Computerprogramms eher in Betracht gezogen als zum Fremdsprachenlernen. Allerdings würde beim Erwerb von IT-Kenntnissen die Mehrheit der Befragten nach den Ergebnissen der Milieustudie ebenfalls am liebsten in einem Kurs lernen.

G STRUKTUREN DER WEITERBILDUNGLANDSCHAFT

15 Trägerstrukturen

Die Trägerstrukturen für die Weiterbildung insgesamt sowie für die allgemeine und berufliche Weiterbildung werden im Folgenden anhand des Indikators „Teilnahmefälle“ dargestellt. Volumenbezogene Trägerstrukturen können nur für die berufliche Weiterbildung beschrieben werden.

15.1 Trägerstrukturen der Weiterbildung insgesamt

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die BSW-Erhebungen liefern erst seit 1991 Informationen über die Gesamtheit der Teilnahmefälle und das Weiterbildungsvolumen im erweiterten Bundesgebiet. Deshalb stützt sich der Zeitvergleich nur auf die Ergebnisse von 1991 bis 2003. Dabei werden zunächst jeweils die Strukturen des Jahres 2003 wiedergegeben und danach eventuelle Veränderungen beschrieben. Im Anschluss an die bundesweite Analyse nehmen wir einen Ost-West-Vergleich vor, für den die Differenzierungsmöglichkeiten wegen der geringeren Fallzahlen allerdings wesentlich begrenzter sind als für die bundesweite Analyse.

Tabelle 15.1 zeigt die Trägerstrukturen für die Gesamtheit der Veranstaltungen in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung zusammengefasst. Wie erwähnt, stützen sich die Ergebnisse auf den Indikator „Teilnahmefälle“, da seit 1997 für die allgemeine Weiterbildung keine Informationen zum Weiterbildungsvolumen mehr vorliegen. Dabei ergibt sich folgendes Bild:

- Größte Trägergruppe sind auch im Jahr 2003 wieder die „Arbeitgeber/Betriebe“, denen fast jeder dritte Teilnahmefall zuzurechnen ist. An zweiter und dritter Stelle rangieren die Volkshochschulen und die privaten Institute mit 14% bzw. 11%.
- Den vierten Rangplatz nehmen auch 2003 die Kammern mit 5% der Teilnahmefälle ein. Danach folgen vier Trägergruppen mit einem Anteilswert von jeweils 4%: Verbände (nicht Berufsverbände), Berufsverbände, kirchliche Stellen und Akademien. Nicht-kirchliche Wohlfahrtsverbände kommen auf einen Anteilswert von 3%. Alle anderen Trägergruppen liegen bei Werten von 2% oder darunter.

Verglichen mit 2000 ist der Anteilswert der Arbeitgeber/Betriebe um drei Prozentpunkte zurückgegangen, während er bei den sonstigen Trägern um den gleichen Wert gestiegen ist. Der Anteil der Hochschulen ist um zwei Prozentpunkte gefallen. Die Anteilswerte der übrigen Trägergruppen haben sich seit 2000 entweder gar nicht oder nur um einen gerundeten Prozentpunkt verändert.

Tabelle 15.1: Trägerstrukturen der Weiterbildung insgesamt im Bundesgebiet
1991 – 2003

Träger	Anteilswerte an den Teilnahmefälle in %				
	1991	1994	1997	2000	2003
Arbeitgeber/Betriebe	25	28	27	33	30
Volkshochschulen	14	16	17	13	14
Private Institute	12	9	11	10	11
Kammer	3	4	6	6	5
Verbände (nicht Berufsverbände)	5	4	5	4	4
Berufsverband	5	3	4	4	4
(Fach-)Hochschule	4	4	4	4	2
Kirchliche Stellen	5	5	4	3	4
Akademie	4	4	3	3	4
Nicht-kirchliche Wohlfahrtsverbände	3	3	4	2 ¹⁾	3
Arbeitgeberverband ¹⁾	2	1	1	2	1
Gewerkschaft ¹⁾	2	2	1	1	2
Berufsgenossenschaften	1 ¹⁾	1 ¹⁾	1 ²⁾	1 ²⁾	2 ¹⁾
Partei	1 ¹⁾	1 ¹⁾	1 ¹⁾	1 ²⁾	1 ²⁾
Fernlehrinstitut ²⁾	1	1	1	1	1
Fachschulen ²⁾	1	1	0	0	1
Sonstige (z. B. Urania, Krankenkassen usw.)	10	12	7	5	8
Keine Angabe	1	0	2	6	4
Summe	99	99	99	99	101

¹⁾ Basis: 40 - 99 Fälle

²⁾ Weniger als 40 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Im Trend seit 1991 fällt trotz des leichten Rückgangs im Vergleich zu 2000 vor allem der mittelfristig steigende Anteilswert der Arbeitgeber/Betriebe an allen Teilnahmefällen auf (plus 5 Prozentpunkte). Die Anteile der anderen Trägergruppen sind dagegen im Zeitvergleich relativ stabil geblieben,⁶⁵ während fehlende Angaben bei dieser Frage etwas zugenommen haben.⁶⁶ Insgesamt zeigt sich seit 1991 somit im Großen und Ganzen eine bemerkenswerte Stabilität der bundesweiten Trägerstrukturen bezogen auf die Teilnahmefälle.

Bei der *Volumenbetrachtung* verschieben sich die Anteilswerte zum Teil erheblich. Da sich diese Ergebnisse ausschließlich auf die berufliche Weiterbildung beziehen, werden sie in Kapitel 15.3 dargestellt.

⁶⁵ Der Anstieg im Kammerbereich ist vor dem Hintergrund der verbesserten Erfassung dieses Sektors durch eine differenziertere Frageform seit 1997 zu sehen (vgl. Kuwan/Gnahn/Seidel 2000, S. 205).

⁶⁶ Warum der Anteil der fehlenden Angaben zum Weiterbildungsträger gestiegen ist, kann nicht abschließend beurteilt werden.

Im Ost-West-Vergleich lässt sich mit Blick auf die *Teilnahmefälle* Folgendes erkennen:

- In den alten und neuen Bundesländern entfällt im Jahr 2003 der höchste Anteil an den Teilnahmefällen erneut auf Arbeitgeber/Betriebe.
- Der Rückgang des Anteils der Arbeitgeber/Betriebe seit 2000 vollzieht sich ausschließlich in den alten Ländern.⁶⁷ Während 2000 der "Marktanteil" der Arbeitgeber/Betriebe an den Teilnahmefällen im Ost-West-Vergleich jeweils 33% betragen hatte, liegt er im Jahr 2003 in den neuen Bundesländern höher als in den alten. Der Anteilswert der Hochschulen an allen Teilnahmefällen geht im Osten und Westen Deutschlands leicht zurück.
- Auch im Jahr 2003 liegt der „Marktanteil“ der Volkshochschulen und der kirchlichen Stellen in den neuen Bundesländern wesentlich niedriger als in den alten Ländern.

Tabelle 15.2: Trägerstrukturen der Weiterbildung insgesamt im Ost-West-Vergleich 1994 – 2003

Träger	Anteilswerte in %							
	West				Ost			
	1994	1997	2000	2003	1994	1997	2000	2003
Arbeitgeber/Betriebe	26	27	33	29	37	30	33	34
Volkshochschulen	18	19	15	15	9 ¹⁾	9	9	8
Private Institute	9	10	10	11	10 ¹⁾	12	10	11
Kammer	4	5	5	5	3 ²⁾	8 ¹⁾	6 ¹⁾	5 ¹⁾
Kirchliche Stellen	6	5	4	4	1 ²⁾	2 ²⁾	1 ²⁾	1 ²⁾
Verbände (nicht Berufsverbände)	4	5	4	4	4 ²⁾	6 ¹⁾	5 ¹⁾	5 ¹⁾
Berufsverband	3	4	4	4	5 ²⁾	5 ¹⁾	5 ¹⁾	5 ¹⁾
(Fach-)Hochschule	4	4	4	2 ¹⁾	4 ²⁾	4 ¹⁾	4 ¹⁾	2 ²⁾
Nicht-kirchliche Wohlfahrtsverbände	3	4	2 ¹⁾	3 ¹⁾	3 ²⁾	4 ¹⁾	2 ²⁾	3 ²⁾
Akademie	4	3	4	4	6 ¹⁾	4 ¹⁾	3 ¹⁾	3 ²⁾
Gewerkschaft	2 ¹⁾	1 ¹⁾	1 ¹⁾	1 ¹⁾	1 ²⁾	1 ²⁾	2 ²⁾	2 ²⁾
Berufsgenossenschaften	1 ¹⁾	1 ¹⁾	1 ²⁾	2 ¹⁾	3 ²⁾	1 ²⁾	3 ¹⁾	2 ²⁾
Sonstige vorgegebene Träger (Fachschule, Fernlehreinstitut, Arbeitgeberverband, Partei, Urania)	4	3	3	4	4 ²⁾	6 ¹⁾	4 ¹⁾	5
Sonstige nicht vorgegebene Träger	11	7	5	8	10 ¹⁾	7 ¹⁾	5 ¹⁾	9
Keine Angabe	0	3	6	3	0	1	7	5
Summe	99	101	101	101	100	100	99	100

¹⁾ Basis: 40 - 99 Fälle

²⁾ Basis: weniger als 40 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Abgesehen vom Rückgang des Anteils der Arbeitgeber/Betriebe in den alten Bundesländern und dem Anstieg der sonstigen, nicht vorgegebenen Träger in den alten und neuen Bundesländern bilden sich im Ost-West-Vergleich der Teilnahmefälle im Großen und Ganzen ähnliche Trägerstrukturen ab wie 2000.

⁶⁷ Im längerfristigen Vergleich mit den Werten von 1994 ist der Anteil der Arbeitgeber/Betriebe in den alten Ländern leicht angestiegen, während er in den neuen Bundesländern etwas zurückgegangen ist.

Andere Datenquellen

Zu den Trägerstrukturen des gesamten Weiterbildungsgeschehens liegen aus anderen Datenquellen als den BSW-Erhebungen keine Informationen vor.

Zusammenfassung

- ✎ Auch im Jahr 2003 sind Arbeitgeber/Betriebe, bezogen auf alle Teilnahmefälle an Weiterbildung, bundesweit die größte Trägergruppe. Ihr Anteil ist im Vergleich zum Jahr 2000 etwas gesunken. Dieser Rückgang vollzieht sich ausschließlich in den alten Bundesländern.
- ✎ Im Ost-West-Vergleich liegen im Jahr 2003 die „Marktanteile“ der Volkshochschulen und der kirchlichen Stellen in den neuen Bundesländern weiterhin wesentlich niedriger als in den alten Ländern, während Arbeitgeber/Betriebe etwas höhere Anteile aufweisen. Davon abgesehen, sind die Trägerstrukturen der Weiterbildung insgesamt im Ost-West-Vergleich recht ähnlich.

15.2 Trägerstrukturen in der allgemeinen Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Im BSW werden seit 1997 keine Informationen über das Volumen der allgemeinen Weiterbildung mehr erhoben. Die Analysen in diesem Kapitel basieren deshalb ausschließlich auf den von den Befragten 2003 besuchten Veranstaltungen der allgemeinen Weiterbildung, also auf den *Teilnahmefällen*.

Tabelle 15.3 zeigt die bundesweiten Trägerstrukturen der allgemeinen Weiterbildung, bezogen auf die Teilnahmefälle. Dabei wird, wie bereits in früheren Erhebungen, die starke Stellung der Volkshochschulen in diesem Sektor deutlich.

Bundesweit entfällt auch im Jahr 2003 gut jeder vierte Teilnahmefall der allgemeinen Weiterbildung auf die Volkshochschulen (26%) und gut jeder achte auf private Institute. Es folgen die "Verbände oder gesellschaftlichen Organisationen (ohne Berufsverbände)" (9%) sowie die in der beruflichen Weiterbildung dominierende Trägergruppe "Arbeitgeber/Betriebe" (8%). Auf die Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft sowie die nicht-kirchlichen Wohlfahrtsverbände entfallen jeweils 5% der Teilnahmefälle allgemeiner Weiterbildung. Die Anteilswerte der übrigen Träger liegen jeweils bei 3% oder darunter.

Tabelle 15.3: Teilnahmefälle nach Trägergruppen bei der allgemeinen Weiterbildung im Bundesgebiet 1991 – 2003 im Bundesgebiet

Träger der allgemeinen Weiterbildung ¹⁾	Anteilswerte an den Teilnahmefällen in %				
	1991	1994	1997	2000	2003
Volkshochschulen	24	28	29	27	26
Private Institute	12	9	11	11	13
Verbände (nicht Berufsverbände)	9	8	10	9	9
Arbeitgeber/Betriebe	7	7	7	9	8
Kirchliche Stellen	8	8	6	5	5
Nicht-kirchliche Wohlfahrtsverbände	5	5	6	4	5
(Fach-) Hochschule	4 ²⁾	5	5	6	3
Akademie ²⁾	3	3	3	3	3
Berufsverband ²⁾	2	2	2	3	3
Partei, parteinahe Stiftung	2 ²⁾	2 ²⁾	1 ³⁾	2 ²⁾	2 ³⁾
Gewerkschaft	2 ²⁾	2 ²⁾	1 ³⁾	2 ²⁾	2 ²⁾
Sonstige vorgegebene Träger ³⁾ (z.B. Arbeitgeberverband, Fernlehrinstitut, Kammer, Berufsgenossenschaft, Urania)	5	5	7	5	5
Sonstige nicht vorgegebene Träger	14	15	9	8	12
Keine Angabe	1	0	3	7	3
Summe ⁴⁾	100	100	100	100	100

¹⁾ Geordnet nach den Anteilen an den Teilnahmefällen 2003

²⁾ Basis: 40 - 99 Fälle

³⁾ Basis: weniger als 40 Fälle pro Einzelträger

⁴⁾ Die Anteilswerte ergeben addiert 100%. Eine Abweichung davon ist bei der Darstellung ganzer Prozentzahlen auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Verglichen mit 2000 sind wenig Veränderungen zu erkennen. Die deutlichste Veränderung zeigt sich in etwa einer Halbierung der Teilnahmefälle allgemeiner Weiterbildung von 6% im Jahr 2000 auf 3% im Jahr 2003 bei den (Fach-)Hochschulen. Private Institute dagegen haben ihren Marktanteil im Vergleich mit 2000 im Jahr 2003 ein wenig ausbauen können (plus 2 Prozentpunkte). Bei den verbleibenden Trägerkategorien liegen die Veränderung bei höchstens einem gerundeten Prozentpunkt.

Gegenüber dem Jahr 2000 wurden zudem deutlich häufiger sonstige Kurse allgemeiner Weiterbildung angegeben (plus 4 Prozentpunkte). Dagegen ist der Anteil fehlender Antworten deutlich gesunken (minus 4 Prozentpunkte).

Der längerfristige Vergleich mit 1991 zeigt nur geringe Veränderungen in den jeweiligen „Marktanteilen“ der Träger an den Teilnahmefällen allgemeiner Weiterbildung. Abweichungen von mehr als zwei Prozentpunkten zeigen sich ausschließlich bei den kirchlichen Stellen (minus 3 Prozentpunkte). Bundesweit hat sich entsprechend die Rangreihe nach Teilnahmefällen allgemeiner Weiterbildung seit 1991 kaum verändert.

Im *Ost-West-Vergleich* sind die Differenzierungsmöglichkeiten wegen der geringeren Fallzahlen wesentlich begrenzter als in der bundesweiten Analyse. Der Ost-West-Vergleich bezieht sich deshalb nur auf die großen Trägergruppen, und auch für diese können die Ergebnisse nur als Aussagen über Größenordnungen und nicht als prozentgenaue Indikatoren verstanden werden. Trotz dieser Einschränkungen lassen sich einige Unterschiede, aber auch Gemeinsamkeiten, zwischen den Trägerstrukturen in den alten und neuen Bundesländern erkennen (vgl. Tabelle 15.4).

Tabelle 15.4: Teilnahmefälle der allgemeinen Weiterbildung nach Trägergruppen 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich

Träger der allgemeinen Weiterbildung	Anteil an Teilnahmefällen in % ⁴⁾									
	West					Ost				
	1991	1994	1997	2000	2003	1991	1994	1997	2000	2003
Volkshochschulen	27	29	32	29	28	11	17 ²⁾	18	20	18
Private Institute	11	9	10	11	13	16	10 ²⁾	13 ²⁾	10 ²⁾	14 ²⁾
Verbände (nicht Berufsverbände)	10	7	9	8	8	9 ²⁾	9 ²⁾	14 ²⁾	13 ²⁾	12 ²⁾
Arbeitgeber/Betriebe	5 ²⁾	6	6	9	7	12	16 ²⁾	9 ²⁾	12 ²⁾	12 ²⁾
Kirchliche Stellen	10	9	7	6	6	3 ¹⁾	2 ¹⁾	3 ¹⁾	1 ¹⁾	1 ¹⁾
Nicht-kirchliche Wohlfahrtsverbände	6 ²⁾	5	6	4 ²⁾	5 ²⁾	4 ²⁾	6 ¹⁾	8 ²⁾	5 ¹⁾	6 ¹⁾
(Fach-) Hochschule	4 ²⁾	5	5 ²⁾	6 ²⁾	3 ²⁾	4 ¹⁾	6 ¹⁾	5 ¹⁾	5 ¹⁾	2 ¹⁾
Sonstige vorgegebene Träger ³⁾	13	13	13	14	15	22	21	21	17 ²⁾	17 ²⁾
Sonstige nicht vorgegebene Träger	13	16	9	7	11	19	13 ²⁾	8	9 ²⁾	15 ²⁾
Keine Angabe	1	0	3	6	3	0	1	2	9	3
Summe	100	99	100	100	99	100	101	101	101	100

¹⁾ Basis: Weniger als 40 Fälle, bezogen auf den einzelnen Träger

²⁾ Basis: 40 - 99 Fälle

³⁾ Berufsverband, Akademie, Kammer, Gewerkschaft, Arbeitgeberverband, Berufsgenossenschaft, Partei, Fernlehrinstitut, Urania

⁴⁾ geordnet nach den Anteilen an den Teilnahmefällen West 2003

Auch im Jahr 2003 unterscheidet sich das Gewicht der Volkshochschulen im Ost-West-Vergleich immer noch erheblich. Zwar nehmen die Volkshochschulen sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern den ersten Rangplatz ein. Der Marktanteil der Volkshochschulen an allen Teilnahmefällen liegt aber in den alten Bundesländern um 10 Prozentpunkte höher als in den neuen Ländern.

Weitere Unterschiede der Trägerstrukturen in den alten und neuen Bundesländern betreffen die Anteilswerte der kirchlichen Träger, der Arbeitgeber/Betriebe und der Verbände (ohne Berufsverbände). In den neuen Bundesländern entfällt ungefähr jeder achte Teilnahmefall allgemeiner Weiterbildung auf Arbeitgeber/Betriebe. In den alten Bundesländern liegt dieser Anteilswert mit 7% deutlich niedriger. Ähnlich hohe Unterschiede zeigen sich seit 1997 auch zwischen den Verbänden. In den neuen Bundesländern liegt ihr Anteilswert 2003 bei 12% und in den alten Bundesländern bei 8%. Bei kirchlichen Trägern ist dagegen der Marktanteil an den allgemeinen Weiterbildungsteilnahmefällen in den alten Bundesländern mit 6% deutlich höher als in den neuen Bundesländern mit einem gerundeten Prozentpunkt. Dieser Unterschied zeigt sich bereits seit 1991 mit leichten Veränderungen.

Alles in allem ist im längerfristigen Vergleich seit 1991 eine deutliche Annäherung zwischen den Trägerstrukturen in den neuen und alten Bundesländern zu beobachten. Die Anpassungsleistung vollzieht sich hierbei überwiegend in den neuen Bundesländern und gilt insbesondere für den Ausbau der Volkshochschulen. Der verbleibende Hauptunterschied im Ost-West-Vergleich betrifft die deutlich schwächere Position der kirchlichen Weiterbildungseinrichtungen in den neuen Bundesländern.

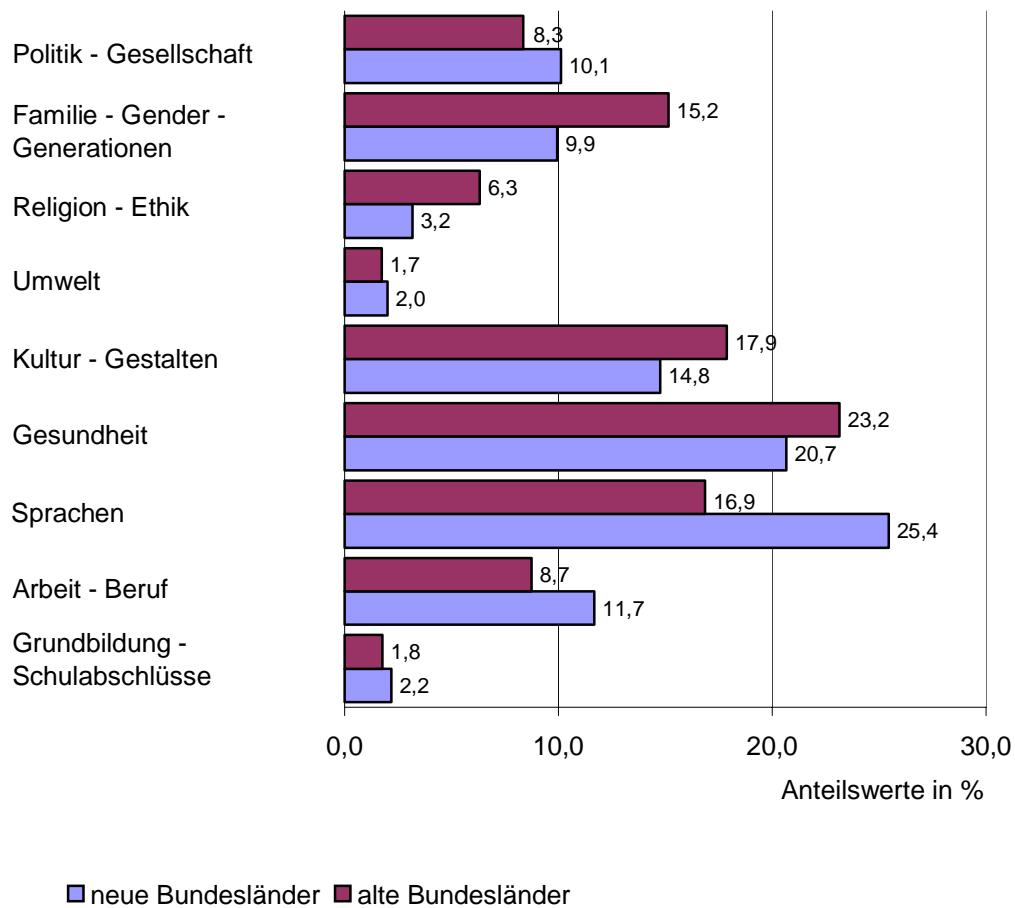
Andere Datenquellen

Wie Faulstich (2004, S. 35) verdeutlicht, ist grundsätzlich eine eindeutige Zuordnung „allgemeiner“ Weiterbildung zu dem spezifischen Segment von Trägern nicht möglich. Das zeigt sich nicht zuletzt auch anhand der Trägerstrukturen des Berichtssystems Weiterbildung. Wenn auch nicht umfassend, so ist es dennoch möglich, Informationen über die Trägerlandschaft allgemeiner Weiterbildung aus anderen Datenquellen zusammenzustellen. Neben der BSW-Erhebung stehen als relativ umfassende Informationsquellen zu den Trägerstrukturen in der allgemeinen und politischen Weiterbildung die Verbundstatistik und die Berichte zur Situation der Erwachsenenbildung aus den Ländern zur Verfügung.

Wie in Kapitel 3.2 dargestellt, beteiligen sich an dem **Verbund „Weiterbildungsstatistik“** fünf bundesweit arbeitende Weiterbildungsträger, deren überwiegendes Geschäftsfeld in der allgemeinen Weiterbildung liegt. Die bundesweit meistbesuchten *Themenbereiche* sind die Gesundheits- und die Sprachbildung, gefolgt von „Kultur – Gestalten“ und „Familie – Gender – Generationen“. Im **Ost-West-Vergleich** zeigt sich eine im Vergleich zu den alten Bundesländern hohe Beteiligung an Sprachkursen in den neuen Bundesländern (vgl. Abbildung 15.1). Aber auch Maßnahmen in den Themenfeldern „Arbeit – Beruf“ und „Politik – Gesellschaft“ haben hier für die Teilnehmenden eine größere Bedeutung. In den alten Bundesländern hingegen belegen die Teilnehmenden häufiger Veranstaltungen, die sich mit Familien-, Geschlechter- und Generationenfragen oder religiösen und ethischen Fragen beschäftigen. Auch die Themenbereiche „Kultur - Gestalten“ und „Gesundheit“ spielen in den alten Bundesländern eine größere Rolle als in den neuen.

Abbildung 15.1

Teilnahmefälle in Maßnahmen des Verbundes "Weiterbildungsstatistik" nach Themenbereichen im Ost-West-Vergleich 2003 (Anteile in Prozent)



Quelle: Pehl/Reitz, Weiterbildungsstatistik im Verbund 2003; ies Berechnungen

Aufgrund der unterschiedlichen Erfassung der Weiterbildungssituation in den einzelnen Bundesländern, lassen sich die Trägerstrukturen für das gesamte Bundesgebiet nicht umfassend darstellen. In einigen Ländern erfolgt eine Berichterstattung auf der Grundlage von Bestimmungen des jeweiligen Weiterbildungsgesetzes, in anderen fehlt eine gesetzlich verankerte Berichtspflicht. Die folgenden Aussagen zu den Trägerstrukturen basieren auf den Anteilen am Unterrichtsvolumen. Für eine Betrachtung nach Teilnahmefällen liefern zu wenige Länder differenzierte Angaben.

Grundsätzlich variiert zwischen den einzelnen Bundesländern die Erfassung des Weiterbildungsgeschehens, was zum Einen in unterschiedlichen statistischen Bezugsgrößen und zum Anderen in verschiedenen Dokumentationsformen resultiert. Entsprechend ist die Vergleichbarkeit zwischen den Bundesländern, für die Informationen vorliegen eingeschränkt. Dies trifft auch auf Faktoren wie Rahmenbedingungen der Finanzierung oder Definitionen von Lerninhalten der Erwachsenenbildung auf Länderebene zu. In einzelnen Bundesländern lassen sich jedoch Entwicklungen über einen größeren Betrachtungszeitraum hinweg nachvollziehen. So besteht die Möglichkeit, Sachstände und Trends abzulesen, diese sinnvoll zu bündeln und für den aktuellen Berichtszeitraum hervorzuheben.

Aus den Ländern **Brandenburg, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen** und **Schleswig-Holstein** liegen keine statistischen Daten zu den Trägerstrukturen und ihren Anteilen am Unterrichtsvolumen vor.

- Der Weiterbildungsbericht für das Land *Brandenburg* erscheint im Abstand von fünf Jahren, einmal pro Legislaturperiode, und weist keine Daten zu Trägerstrukturen aus.
- In *Hamburg* unterliegt die allgemeine Weiterbildung keiner gesetzlichen Regelung, somit entfällt eine Berichtspflicht. Allerdings gibt der Hamburger Senat in unregelmäßigen Abständen Weiterbildungsberichte heraus, um einen Überblick über die Aktivitäten in staatlicher Verantwortung zu geben.
- Mit der Novellierung des *nordrhein-westfälischen* Weiterbildungsgesetzes wurde die Berichtspflicht aufgehoben, insofern liegen seit dem Jahr 2000 keine statistischen Daten mehr vor. In seinem Weiterbildungsbericht 2004 stützt sich das Land zum Einen auf Ergebnisse des Verbundes Weiterbildungsstatistik und andererseits auf Selbstauskünfte der landesweiten Organisationen, die nicht aufeinander abgestimmt sind.
- Auch das Gesetz über die Weiterbildung im Freistaat *Sachsen* regelt zwar die Förderung der Erwachsenenbildung, bildet aber keine Grundlage für eine Weiterbildungsstatistik.
- In *Schleswig-Holstein* ist die Anerkennung von Weiterbildungseinrichtungen nach dem Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz mit einem Gütesiegel, nicht aber mit einer Förderung verbunden. Es besteht daher keine Grundlage, entsprechende Daten zu erheben.

Sowohl für Sachsen als auch für Schleswig-Holstein wurden parallel zum BSW IX Länderzusatzstudien in Auftrag gegeben (vgl. Thebis/Gensicke 2005a; Thebis/Gensicke 2005b). Allerdings beziehen sich die dort aufgezeigten Strukturen aufgrund der Studienanlage ausschließlich auf die von den Teilnehmern an allgemeiner Weiterbildung zuletzt besuchte Veranstaltung und das Volumen der allgemeinen Weiterbildung wurde analog zum BSW IX für den weiter unten vorgenommenen Vergleich nicht ausreichend detailliert erfasst (vgl. Kapitel 6.3).

Für **Berlin** liegt in den Statistischen Berichten seit 2000 lediglich Datenmaterial über die Lehrgänge des Zweiten Bildungsweges vor. Die Statistik über die Volkshochschulen und die Musikschulen wurde eingestellt. Die Statistischen Berichte aus **Hessen** und **Mecklenburg-Vorpommern** geben zwar ausführlich Auskunft über die Daten der Volkshochschulen, enthalten jedoch keinerlei Angaben zu anderen Trägern der allgemeinen Weiterbildung.

Im Folgenden werden kurz diejenigen Bundesländer angesprochen, die in ihrer Statistik Angaben zu den Trägerstrukturen machen. Die zugehörigen Informationen sind in Tabelle 15.5 dargestellt.

- Im jährlichen Turnus veröffentlicht das Statistische Landesamt **Baden-Württemberg** in seinen Statistischen Berichten die Struktur- und Eckdaten der Volkshochschulen sowie der kirchlichen Erwachsenenbildung des Landes. Die evangelischen und katholischen Bildungswerke übermitteln seit 1982 auf freiwilliger Basis ihre Daten an das statistische Landesamt.
- In **Bayern** wird seit 1976 im jährlichen Turnus eine Statistik der Erwachsenenbildung auf der Grundlage des Gesetzes zur Förderung der Erwachsenenbildung erstellt. Staatlich geförderte Einrichtungen sind danach verpflichtet, Daten über ihre Arbeit zur Verfügung zu stellen.
- Die geleisteten Unterrichtsstunden der anerkannten Einrichtungen führt **Bremen** jährlich in seinen Abrechnungsunterlagen auf. Daraus lassen sich die Anteile der Trägergruppen am Unterrichtsvolumen ermitteln.
- Über das Erwachsenenbildungsgesetz in **Niedersachsen** ist keine umfassende, über die Ermittlung der Finanzhilfe hinausgehende, Erfassung und Aufbereitung der Weiterbildungsdaten geregelt. Entsprechend lassen sich Anteile an Trägergruppen am Unterrichtsvolumen nicht vollständig ermitteln.
- In **Rheinland-Pfalz** werden auf Grundlage des Weiterbildungsgesetzes jährlich Daten der Volkshochschulen und anderer anerkannter Landesorganisationen der Weiterbildung erhoben und veröffentlicht.
- Das Statistische Landesamt im **Saarland** erhebt Daten zur Weiterbildung nach dem Saarländischen Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz und veröffentlicht diese jährlich. Alle staatlich anerkannten Institutionen der allgemeinen, der politischen und seit 1995 auch der beruflichen Weiterbildung werden in die Statistik einbezogen. Entsprechend werden demnach sowohl Landesorganisationen mit ihren angeschlossenen Einrichtungen als auch Institutionen, die keiner Landesorganisation angehören eingeschlossen.
- In **Sachsen-Anhalt** regelt das Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung die Berichtslegung. Die Landesregierung erstattet dem Landtag schriftlich Bericht über den Vollzug des Gesetzes. In dem jährlich erscheinenden Erwachsenenbildungsbericht wurden bisher neben weiteren Informationen sämtliche Träger mit ihren gesamten Bildungsleistungen aufgeführt. Zur Zeit wird eine Umstellung der Statistik vorbereitet.
- Die Berichtspflicht in **Thüringen** ist nicht gesetzlich geregelt. Dennoch stellte das Kultusministerium des Landes Thüringen für das Berichtssystem Weiterbildung eine Übersicht über die Unterrichtsstunden nach Trägergruppen zur Verfügung. Einbezogen wurden die nach dem Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz anerkannten und förderungsberechtigten Einrichtungen.

Das tatsächlich realisierte Weiterbildungsangebot ist weitaus umfassender als das von den Ländern statistisch erfasste und dokumentierte. Das hängt einerseits damit zusammen, dass nicht alle Weiterbildungseinrichtungen von den Bundesländern anerkannt sind und zudem die Lehrleistungen der anerkannten Institute nicht vollständig gefördert und dokumentiert werden. Andererseits scheint sich bei der statistischen Erfassung von Weiterbildung in den Ländern ein rückläufiger Trend abzuzeichnen. Einzelne Länder haben die Berichtspflicht abgeschafft, andere beschränken sich zunehmend auf Teilsegmente der Weiterbildung.

Die Entwicklung der Trägerstrukturen in den Ländern, die eine Weiterbildungsstatistik führen, zeigt die Tabelle 15.5. Es ist festzustellen, dass die Trägerstruktur in den Bundesländern weitgehend unverändert geblieben ist, und in der Mehrzahl der Länder der größte Anteil des Unterrichtsvolumens weiterhin auf Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft entfällt. Dies ist sicherlich nicht zuletzt auch auf den hohen Erfassungsgrad bei den Volkshochschulen zurückzuführen.

In Bremen wird die sonst dominante Position der kommunalen Träger durch das hohe Unterrichtsvolumen der Gewerkschaften erheblich eingeschränkt. Hier gehen auch von der Arbeitsverwaltung geförderte Maßnahmen in die Statistik ein.

Die zwei neuen Bundesländer Sachsen-Anhalt und Thüringen mit einer Statistik zur Trägerstruktur ihrer Weiterbildungslandschaft bestätigen die im Wesentlichen gleich bleibenden Anteilswerte der einzelnen sowie die Dominanz der kommunalen Träger. Auffallend – im Vergleich zu den alten Bundesländern insgesamt – ist jedoch der hohe Anteil der „sonstigen Träger“ von rund 20% und mehr, der auf eine große Heterogenität in der Trägerlandschaft hinweist.

Bis Anfang bzw. teils Mitte der 90er Jahre ist in den alten Bundesländern ein kontinuierlicher Anstieg des Unterrichtsvolumens festzustellen. Seither verlief die Entwicklung eher uneinheitlich. Seit dem Jahr 2000 ist – mit Ausnahme von Baden-Württemberg – die Unterrichtsstundenzahl in den Ländern rückläufig.

Tabelle 15.5: Anteile der Trägergruppen am Unterrichtsvolumen in einzelnen Ländern in den Jahren 1979 bis 2003

Jahr	Baden-Württemberg ¹⁾			Bayern						Bremen ²⁾					
	insgesamt (in Tsd.)	davon in %		insgesamt (in Tsd.)	davon in %		davon in %		insgesamt (in Tsd.)	davon in %		davon in %			
		Kommunen	Kirchen		Kommunen	Kirchen	Gewerk- schaften	Arbeitgeber		sonstige Träger	Kommunen	Kirchen	Gewerk- schaften	Arbeitgeber	sonstige Träger
1979	1.151	100		2.059	65	22	10	1	2	218	35	3	61	1	0
1982	1.881	78	22	2.696	66	22	10	1	1	290	27	2	67	1	2
1985	2.221	77	23	2.746	66	23	7	2	2	493	29	2	67	1	1
1988	2.847	79	21	3.141	68	22	6	2	2	603	32	2	58	3	5
1991	3.151	78	22	3.498	67	23	5	3	2	583	24	2	65	5	4
1994	3.205	75	25	3.662	67	25	4	3	2	479	27	4	58	8	3
1997	3.301	74	26	3.885	68	24	4	2	1	428	35	4	49	8	4
2000	3.390	75	25	4.039	68	25	3	3	1	450	30	3	51	12	4
2003	3.483	74	26	3.985 ³⁾	67 ³⁾	26 ³⁾	3 ³⁾	2 ³⁾	1 ³⁾	352	29	4	50	12	5

Jahr	insgesamt (in Tsd.)	Niedersachsen ⁴⁾				Rheinland-Pfalz ⁵⁾					
		davon in %		insgesamt (in Tsd.)	davon in %		insgesamt (in Tsd.)	davon in %			
		Kommunen	Kirchen		Gewerk- schaften	Arbeitgeber		sonstige Träger	Kommunen	Kirchen	Gewerk- schaften
1979	1.766	68	10	16	-	6	905	47	41	5	7
1982	2.271	66	11	14	1	8	1.006	48	40	4	8
1985	2.601	66	12	12	1	9	998	51	38	4	7
1988	3.327	67	11	13	1	8	1.034	65	25	2	8
1991	3.481	65	9	13	3	10	1.018	72	19	2	6
1994	3.451	63	11	11	4	12	662	keine Angaben			
1997	3.118	61	9	13	6	11	781	72	15	2	11
2000	3.372	62	9	11	6	12	801	72	15	2	12
2003	3.308	62	9	11	6	12	737	72	14	3	10

Fortsetzung ...

1) bis 1994 ohne Unterrichtsstunden in Einzelveranstaltungen der VHS

2) inklusive Berufliche Weiterbildung (mit Unterrichtsstunden, die nach anderen Gesetzen erbracht werden (z.B. AFG/SGB III, ESF)

3) Angaben 2002

4) exklusive HVHS

5) in den Jahren 93 und 94 nur Arbeitsunterlagen, die keine weiteren Aussagen zulassen

Quelle: Statistische Materialien der Länder; ies Berechnungen

Fortsetzung Tabelle 15.5:

Jahr	insgesamt (in Tsd.)	Saarland ⁶⁾ davon in %				insgesamt (in Tsd.)	Sachsen- Anhalt ⁷⁾ davon in %					insgesamt (in Tsd.)	Thüringen davon in %				
		Kommun- nen	Kirchen	Gewerk- schaften	sonstige Träger		Kommun- nen	Kirchen	Gewerk- schaften	Arbeit- geber	sonstige Träger		Kommun- nen	Kirchen	Gewerk- schaften	Arbeit- geber	sonstige Träger
1979																	
1982	264	57	39	3	1												
1985	301	56	41	2	1												
1988	393	57	41	2	1												
1991	438	57	40	2	1												
1994			keine Angaben			391	76	4	4	0	16	402	70	2	11	1	17
1997	396	57	41	1	1	428	76	4	4		16	486	63	3	11	1	23
2000	410	54	45	1	1	372	70	7	1	2	20	546	62	4	12	1	21
2003	374	53	45	1	1			keine Angaben				552	61	4	12	2	21

6) ohne die Europäische Akademie Otzenhausen und die Paritätische Bildungsstätte Haus Buchenwald

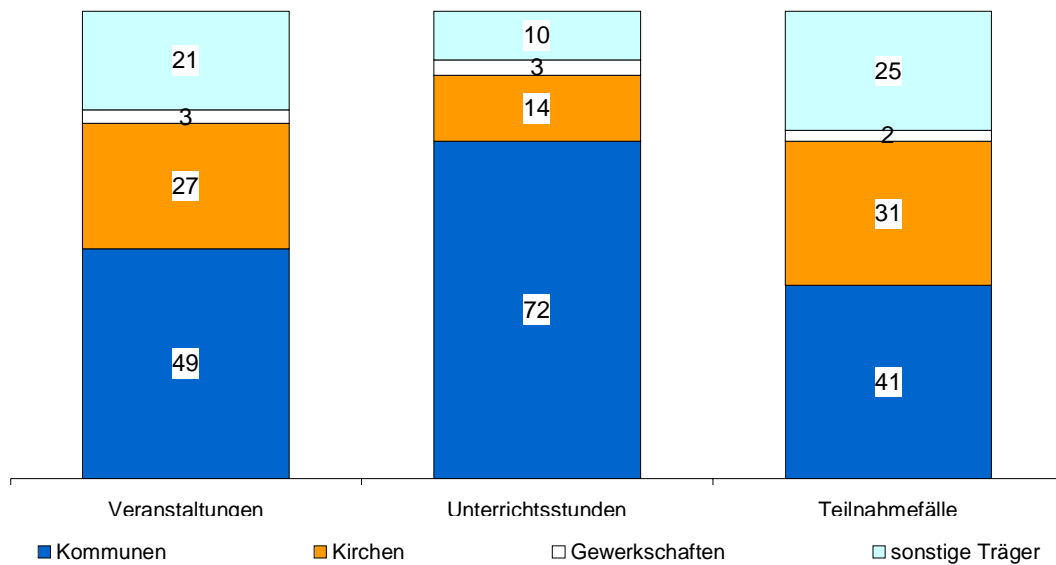
7) im Jahr 92 exklusive EEB; in den Jahren 1998 und 1999 exklusive der Heimvolkshochschulen; im Jahr 2000 fehlen in der Statistik Daten von zwei Einrichtungen

Quelle: Statistische Materialien der Länder; ies Berechnungen

Um die Anteile der Trägergruppen und die Verteilung ihrer Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnahmefälle zu veranschaulichen, wird an dieser Stelle beispielhaft das Land Rheinland-Pfalz angeführt (vgl. Abbildung 15.2). Deutlich wird zum einen die Dominanz der Volkshochschulen im gesamten Weiterbildungsgeschehen. Zum anderen zeigt sich, dass die kirchlichen und die sonstigen Träger im Vergleich zu den Volkshochschulen kurze Veranstaltungen mit vergleichsweise vielen Teilnehmenden haben.

Abbildung 15.2

Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnahmefälle nach Trägergruppen in Rheinland-Pfalz (Anteile in Prozent)



Quelle: Statistisches Landesamt (Hrsg.): Statistische Berichte, Weiterbildung in Rheinland-Pfalz 2003

Zusammenfassung

- ✎ Die Volkshochschulen nehmen nach wie vor den größten Marktanteil an den Teilnahmefällen allgemeiner Weiterbildung für sich in Anspruch. Verglichen mit dem Jahr 2000 zeigen sich 2003 vergleichsweise geringe Veränderungen in den Trägerstrukturen allgemeiner Weiterbildung.
- ✎ Der deutlichste Unterschied im Ost-West-Vergleich liegt 2003, ebenso wie in den Jahren zuvor, an dem jeweils geringeren Marktanteil der Volkshochschulen und der kirchlichen Stellen in den neuen Bundesländern. Im längerfristigen Vergleich zeigt sich bei den Trägern eine zunehmende Strukturanpassung der neuen Bundesländer an die Strukturen der alten Länder.
- ✎ Die Länderstatistiken bestätigen den großen Marktanteil der Volkshochschulen und die geringen Veränderungen in den Trägerstrukturen der allgemeinen Weiterbildung.

15.3 Trägerstrukturen in der beruflichen Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die bundesweiten Trägerstrukturen der beruflichen Weiterbildung sind in den Tabellen 15.6 und 15.7 ausgewiesen. Mit Blick auf die Teilnahmefälle können zwei Punkte als zentrale Ergebnisse festgehalten werden:

- Im Jahr 2003 entfällt etwa jeder zweite Teilnahmefall auf Arbeitgeber/Betriebe.
- An zweiter und dritter Stelle der bundesweiten Teilnahmefälle stehen die privaten Institute und die Kammern mit Anteilen von 9% bzw. 8%. Auf Berufsverbände/sonstige Verbände entfallen 5% der bundesweiten Teilnahmefälle. Damit vereinen die ersten vier Trägergruppen, ebenso wie im Jahr 2000, etwa drei von vier Teilnahmefällen der beruflichen Weiterbildung auf sich. Die Einzelwerte der übrigen Träger liegen bei 4% oder darunter.

Tabelle 15.6: Teilnahmefälle nach Trägergruppen der beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet 1991 – 2003

Träger	Anteilswerte in % Teilnahmefälle				
	1991	1994	1997	2000	2003
Arbeitgeber/Betriebe	44	53	48	53	51
Private Institute	12	10	11	9	9
Kammer	4 ²⁾	6	10	9	8
Berufsverband	7	5	6	5	5
Akademie, wissenschaftl. Gesellschaft	5 ²⁾	5	4 ²⁾	3 ²⁾	4 ²⁾
(Fach-) Hochschule ²⁾	5	2	3	3	2
Volkshochschule ²⁾	3	3	4	2	2
Arbeitgeberverband	2 ²⁾	1 ³⁾	2 ²⁾	2 ²⁾	2 ²⁾
Berufsgenossenschaft	1 ³⁾	2 ²⁾	2 ²⁾	1 ²⁾	2 ²⁾
Gewerkschaft	3 ²⁾	1 ³⁾	2 ²⁾	1 ³⁾	1 ³⁾
Fachschule	2 ²⁾	2 ³⁾	1 ³⁾	1 ³⁾	1 ³⁾
Sonstige vorgegebene Träger (Kirchliche Stelle, nicht-kirchlicher Wohlfahrtsverband, Fernlehrinstitut)	4	3	3	2	5
Sonstige nicht vorgegebene Träger	6	7	3	3 ²⁾	5
Keine Angabe	1	0	2	6	4
Summe	100	100	101	100	101

¹⁾ Geordnet nach den Anteilen an den Teilnahmefällen 2003

²⁾ Basis: 40 - 99 Fälle

³⁾ Basis: Weniger als 40 Fälle

Die genannten Strukturen verschieben sich bei der *Volumenbetrachtung* etwas. Arbeitgeber/Betriebe bleiben an erster Stelle, aber ihr Anteil sinkt auf 35%. Der umgekehrte Effekt zeigt sich bei den privaten Instituten und den Kammern, deren Anteile am Volumen der beruflichen Weiterbildung höher liegen als an den Teilnahmefällen.

Tabelle 15.7: Weiterbildungsvolumen nach Trägergruppen der beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet 1991 – 2003

Träger	Anteilswerte in % Weiterbildungsvolumen				
	1991	1994	1997	2000	2003
Arbeitgeber/Betriebe	32	35	29	38	35
Private Institute	13	19	17	13	15
Kammer	7 ²⁾	9	15	14	11
Berufsverband	4	4	6	3	4 ²⁾
Akademie, wissenschaftl. Gesellschaft (Fach-) Hochschule ²⁾	5 ²⁾	4	5 ²⁾	3 ²⁾	4 ²⁾
Volkshochschule ²⁾	8	4	5	4	3
Arbeitgeberverband	2	4	3	2	2
Berufsgenossenschaft	3 ²⁾	1 ³⁾	3	3 ²⁾	2 ²⁾
Berufsgenossenschaft	1 ³⁾	3 ²⁾	1 ²⁾	1 ²⁾	1 ²⁾
Gewerkschaft	4 ²⁾	1 ³⁾	2	2 ³⁾	1 ³⁾
Fachschule	8 ²⁾	4 ³⁾	2 ³⁾	3 ³⁾	5
Sonstige vorgegebene Träger (Kirchliche Stelle, nicht-kirchlicher Wohlfahrtsverband, Fernlehrinstitut)	4	3	4	6 ²⁾	3 ²⁾
Sonstige nicht vorgegebene Träger	7	9	8	5 ²⁾	10 ²⁾
Keine Angabe	2	0	1	4	3
Summe	100	100	101	101	88

¹⁾ Geordnet nach den Anteilen an den Teilnahmefällen 2003

²⁾ Basis: 40 - 99 Fälle

³⁾ Basis: Weniger als 40 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Abgesehen von kleineren Veränderungen ist die Rangfolge der Träger der beruflichen Weiterbildung, verglichen mit 2000, weitgehend stabil geblieben. Allerdings fällt auf, dass der Anteil der Arbeitgeber/Betriebe und der Kammern am Volumen der beruflichen Weiterbildung etwas zurückgegangen ist, während vor allem der Volumenanteil der nicht vorgegebenen sonstigen Träger zugenommen hat. Mit Blick auf die Anteilswerte am Weiterbildungsvolumen hat die Heterogenität der Trägerstrukturen in der beruflichen Weiterbildung bundesweit zugenommen.

Im längerfristigen Vergleich mit 1991 fällt der steigende Anteil der Arbeitgeber/Betriebe an den Teilnahmefällen auf. Dagegen sind die Anteile der privaten Institute und der Hochschulen im gleichen Zeitraum etwas gesunken. Der Anstieg der Kammern ist vor dem Hintergrund der verbesserten Erfassung in diesem Sektor zu sehen und dürfte vermutlich auch „Erfassungsgewinne“ enthalten.⁶⁸

⁶⁸ Die Erfassung der Weiterbildungsaktivitäten in diesem Sektor wurde durch die erwähnte Differenzierung der bisherigen Antwortvorgabe "Kammer (nicht Kammer der Technik)" in die drei Kategorien "Industrie- und Handelskammer", "Handwerkskammer" und "sonstige Kammer" verbessert. Deshalb sind über die

Im Großen und Ganzen zeigen sich mit Blick auf den Indikator „Weiterbildungsvolumen“ meist ähnliche Tendenzen wie bei den Teilnahmefällen.

Im *Ost-West-Vergleich* der Trägerstrukturen sind die Differenzierungsmöglichkeiten wegen der deutlich kleineren Fallzahlen in den neuen Bundesländern wesentlich geringer als bei den bundesweiten Ergebnissen. Betrachtet man trotz dieser Einschränkung die Anteile der Träger an den *Teilnahmefällen*, so überwiegen insgesamt die Übereinstimmungen.

- In den alten und neuen Bundesländern entfällt jeweils etwa die Hälfte aller Teilnahmefälle der beruflichen Weiterbildung auf Arbeitgeber/Betriebe.
- Auch auf den folgenden Rangplätzen unterscheiden sich die Anteile der Träger an den Teilnahmefällen der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich nur wenig.

Tabelle 15.8: Teilnahmefälle und Volumen der beruflichen Weiterbildung nach Trägergruppen im Ost-West-Vergleich 2003
(geordnet nach den Anteilen an den Teilnahmefällen West 2003)

	Anteilswerte in %			
	Teilnahmefälle		Weiterbildungsvolumen	
	West	Ost	West	Ost
<i>Weiterbildungsvolumen</i>				
Arbeitgeber/Betriebe	51	51	36	32
Private Institute	10	9 ¹⁾	12	25 ¹⁾
Kammern	8	8 ¹⁾	10	11 ¹⁾
Berufsverband	5 ¹⁾	5 ²⁾	4 ¹⁾	7 ²⁾
Volkshochschule	3 ¹⁾	1 ²⁾	2 ¹⁾	0 ²⁾
Akademie/wissenschaftliche Gesellschaft	4 ¹⁾	3 ²⁾	4 ¹⁾	3 ²⁾
(Fach-) Hochschule	2 ²⁾	2 ²⁾	4 ²⁾	3 ²⁾
Sonstige vorgegebene Träger ³⁾	9	9	14	8
Sonstige nicht vorgegebene Träger	4	2 ²⁾	11	6 ²⁾
Keine Angabe	3 ¹⁾	6	3 ¹⁾	4
Summe	99	100	100	99

¹⁾ Basis: 40 bis 99 Fälle

²⁾ Basis: Weniger als 40 Fälle, bezogen auf den einzelnen Träger

³⁾ Berufsgenossenschaft, nicht-kirchlicher Wohlfahrtsverband, Arbeitgeberverband, Fernlehrinstitut, Gewerkschaft, Fachschule, kirchliche Einrichtung (andere Zusammenfassung als in Tabelle 12.6)

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Während sich bezogen auf die Teilnahmefälle die Trägerstrukturen der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich somit sehr ähnlich darstellen, sind in der *Volumenbetrachtung* einige Unterschiede zu erkennen. So liegt der Anteil der privaten Institute am Weiterbildungsvolumen in den neuen Ländern etwa doppelt so hoch wie in den alten Ländern (25% vs. 12%). In den alten Ländern entfällt ein etwas höherer Anteil des Weiterbildungsvolumens auf die Arbeitgeber/Betriebe sowie auf die sonstigen Träger als in den neuen Ländern.

Entwicklung im Kammerbereich zwischen 1994 und 1997 aufgrund der BSW-Erhebung keine gesicherten Rückschlüsse möglich.

Insgesamt haben sich die Trägerstrukturen der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich nur wenig verändert, während sich beim Weiterbildungsvolumen einige Dynamik zeigt. In den alten Ländern geht der Volumenanteil der Kammern zurück, während die sonstigen Träger zulegen. Im Osten Deutschlands wächst dagegen der Anteil der privaten Institute am Weiterbildungsvolumen, während die Anteile der sonstigen Träger und der Arbeitgeber/Betriebe etwas zurückgehen (nicht tabelliert).

Zwischen den alten und neuen Ländern sind bei den Teilnahmefällen somit keine allzu großen Unterschiede mehr erkennen, während sich beim Weiterbildungsvolumen einige Abweichungen zeigen. Dieses Ergebnis unterstreicht die Notwendigkeit einer differenzierten Analyse auf der Basis unterschiedlicher Indikatoren.

Andere Datenquellen

Zu den Trägerstrukturen der beruflichen Weiterbildung liefert als neuere quantitative Erhebung die Absolventenbefragung des HIS Informationen.

Nach den Ergebnissen der **Absolventenbefragung** sind die Mitarbeiter des eigenen Betriebes, externe Weiterbildner und private Einrichtungen die am meisten genutzten Weiterbildungsinstanzen (vgl. Tabelle 15.9). Rund jeder zweite Befragte nahm an Weiterbildungen teil, die von diesen Personen bzw. Einrichtungen durchgeführt wurden. Ein knappes Drittel der Befragten besuchte Weiterbildungsveranstaltungen von Kammern und Verbänden. Dahinter rangieren die Universitäten und die Hersteller/Lieferanten, deren Weiterbildungsangebot von fast jedem vierten Befragten wahrgenommen wurde.

In die Befragung einbezogen waren Absolventen der beiden Abschlussjahrgänge 1993 und 1997. Über beide Examenskohorten hinweg wurde die Weiterbildung durch Mitarbeiter des eigenen Betriebes bzw. der eigenen Dienststelle am häufigsten genannt. Im Vergleich zu den Examensjahrgängen 1993 hat die Bedeutung dieser Form der Wissensvermittlung für die Examensjahrgänge 1997 stark zugenommen. Willich und Minks begründen diese hohe Verbreitung mit den Vorteilen sowohl für die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer. Für die Weiterbildung durch die eigenen Mitarbeiter spricht, dass die Freistellungszeiten so kurz wie möglich gehalten und schon damit die Kosten reduziert werden. Außerdem entfallen die Honorarkosten für externe Weiterbildner und die Reise- und Unterkunftskosten für die Weiterbildungsteilnehmer. Für die Arbeitnehmer wird Lernen am Arbeitsplatz bzw. im Arbeitsumfeld ermöglicht, so dass direkte Problembezüge hergestellt und die Inhalte an das konkrete Arbeitsfeld angepasst werden können. Auf diese Weise wird eine arbeitsplatznahe und passgenaue Qualifizierung ermöglicht. Überdurchschnittlich häufig wird diese Form der Weiterbildung von Wirtschaftswissenschaftlern beider Diplomabschlüsse (68% bzw. 60%), Mathematikern und Chemikern mit Universitätsabschluss (68% bzw. 64%) und Humanmedizinern (67%) genutzt.

Externe Experten und private Einrichtungen sind besonders bei der Weiterbildung von Fachhochschulabsolventen, Männern und im Rahmen außerhochschulischer Weiterbildung von Relevanz. Weiterbildungen der Kammern und Verbände werden eher von Hochschulabsolventen und vor allem von Personen besucht, die sich u.a. auch in der Hochschule weitergebildet haben. Die Weiterbildung kirchlicher Einrichtungen und der Volkshochschulen wird häufiger von Frauen als von Männern in Anspruch genommen.

Auch wenn die Ergebnisse der Absolventenbefragung aufgrund der anderen Grundgesamtheit nicht mit denen des Berichtssystems unmittelbar vergleichbar sind, weisen sie doch in eine ähnliche Richtung: Wichtigste Weiterbildungsinstanz sind die Betriebe mit internem oder externen Personal, gefolgt von privaten Einrichtungen und den Kammern und Verbänden.

Tabelle 15.9: Durchführende Instanzen der Weiterbildung nach Weiterbildungstyp, Geschlecht und Abschlussart für die Absolventenjahrgänge 1993 und 1997 fünf Jahre nach dem Studienabschluss (Mehrfachnennungen)

Wer führte die Weiterbildung durch?	Weiterbildungstyp						Geschlecht				Abschlussart				Gesamt	
	ohne Hochschulweiterbildung		mit Hochschulweiterbildung		ausschl. Hochschulweiterbildung		Frauen		Männer		Fachhochschule		Universität			
	93	97	93	97	93	97	93	97	93	97	93	97	93	97	93	97
Mitarbeiter	38	52	45	56	0	0	36	47	39	55	36	52	39	51	38	51
Externe	37	53	34	48	0	0	31	45	38	55	42	57	32	47	35	50
Hersteller/Lieferanten ¹⁾		23		24		11		15		31		35		18		23
Private Einrichtungen	50	50	42	44	0	0	43	46	49	47	54	50	44	45	46	47
Kirchliche Einrichtungen	6	6	5	7	0	0	9	9	3	3	6	7	5	5	5	6
Gewerkschaft	2	3	1	4	0	0	2	5	1	2	1	1	2	4	2	3
Universität	0	0	86	84	83	88	19	24	17	22	5	8	23	30	18	23
FH	0	0	17	21	17	18	3	5	4	6	7	12	2	3	4	6
VHS	7	10	7	10	0	0	9	13	5	7	9	12	6	9	7	10
Berufsakademie	9	9	10	11	0	0	11	10	8	9	7	9	10	10	9	9
Kammern/Verbände	31	28	54	45	0	0	35	32	34	31	29	27	37	33	34	31
1) 1993 nicht erhoben																

Quelle: Willich/Minks 2004, S. 15

Zusammenfassung

- ✎ Im Jahr 2003 entfällt bundesweit etwa jeder zweite Teilnahmefall der beruflichen Weiterbildung auf Arbeitgeber/Betriebe. Mit Blick auf das Weiterbildungsvolumen liegt ihr Anteil bei etwa einem Drittel.
- ✎ Mit deutlichem Abstand folgen private Institute und die Kammern an zweiter und dritter Stelle. Beide Trägergruppen weisen höhere Anteile am Weiterbildungsvolumen auf als an den Teilnahmefällen.
- ✎ Verglichen mit 1991 ist der Anteil der Arbeitgeber/Betriebe an den Teilnahmefällen deutlicher gestiegen als am Weiterbildungsvolumen. Betriebe führen offenbar zunehmend kürzere Weiterbildungsveranstaltungen durch.
- ✎ Bezogen auf die Teilnahmefälle sind die Trägerstrukturen der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich im Jahr 2003 sehr ähnlich. Mit Blick auf das Weiterbildungsvolumen lassen sich einige Unterschiede erkennen, wie etwa der deutlich höhere Volumenanteil der privaten Institute in den neuen Bundesländern. Insgesamt haben sich jedoch die Trägerstrukturen der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich seit 1991 erkennbar angenähert.
- ✎ Nach den Ergebnissen der Absolventenbefragung führen Betriebe am häufigsten berufliche Weiterbildung durch, gefolgt von privaten Einrichtungen und den Kammern und Verbänden.

16 **Veranstaltungsstrukturen in der allgemeinen Weiterbildung**

In diesem Kapitel werden zunächst Themenstrukturen und anschließend weitere Veranstaltungsstrukturen der allgemeinen Weiterbildung behandelt. Zwar ermöglichen die folgenden Analysen der BSW-Ergebnisse einen Überblick über die Gesamtstrukturen, sie sind aber in ihren Differenzierungsmöglichkeiten begrenzt. Daneben werden für verschiedene Teilbereiche Statistiken von Trägern und Landesstatistiken herangezogen. Anhand der Entwicklungen im Zeitablauf lassen sich Verschiebungen der Arbeitsschwerpunkte sowie trägergruppenspezifische Besonderheiten verdeutlichen. Soweit möglich, zielt die Analyse auch auf einen Ost-West-Vergleich ab.

In diesem Zusammenhang bereitet die Abgrenzung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung Schwierigkeiten. Dies gilt vor allem in der angebotsbezogenen Betrachtung, da die Träger der allgemeinen Weiterbildung wie z.B. die Volkshochschulen, auch berufliche oder berufsorientierte Weiterbildungsveranstaltungen durchführen. Erschwerend kommt hinzu, dass sich an der gleichen Veranstaltung (z.B. in einem Sprachkurs) Teilnehmer mit unterschiedlichen Motiven (berufsorientiert oder alltagsorientiert) beteiligen können. Eine exakte Trennung von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung ist daher auf der Basis von Träger- und Landesstatistiken kaum möglich (vgl. auch Faulstich 2004). Diese Statistiken können deshalb nur als Mittel der Annäherung herangezogen werden.

Auch für die BSW-Erhebung, die die Teilnehmerperspektive abbildet, gibt es eine Grauzone. Diese ist allerdings weniger gravierend als bei Trägerstatistiken, weil der einzelne Befragte in der Regel angeben kann, ob die Teilnahme primär beruflich motiviert ist oder nicht.

16.1 **Themen der allgemeinen Weiterbildung**

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Tabelle 16.1 gibt die bundesweiten Anteilswerte der Themenbereiche an allen *Teilnahmefällen*, also den besuchten Veranstaltungen der allgemeinen Weiterbildung wieder. Die Einführung der neuen Themenbereichskategorie „Computer, EDV, Internet“ stellte im letzten BSW VIII eine bedeutende Veränderung dar, denn dieser Themenbereich zeigte sich als der quantitativ größte Themenbereich der allgemeinen Weiterbildung nach Teilnahmefällen.

Auch im Jahr 2003 stellt der Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ den größten Themenbereich der allgemeinen Weiterbildung dar. Knapp jede sechste allgemeine Weiterbildungsveranstaltung fand im Bereich „Computer, EDV, Internet“ statt. Dicht darauf folgen die Themenbereiche „Sprachkenntnisse“ (15%) und „Gesundheitsfragen“ (13%). Auf diese drei Themenbereiche entfallen insgesamt immerhin 44% aller Teilnahmefälle der allgemeinen Weiterbildung.

Die Themenbereiche „Versicherungs-, Renten- und Steuerfragen“ (7%), „Kenntnisse für Sportarten“ (7%) und „Kunst, Literatur, Religion etc.“ (6%) stellen drei ähnlich große

Themenbereiche dar. Auf die verbleibenden Themenbereichskategorien entfallen jeweils 5% oder weniger der Teilnahmefälle allgemeiner Weiterbildung.

Tabelle 16.1: Themenstrukturen der allgemeinen Weiterbildung im Bundesgebiet 1991 – 2003

Themengebiet ¹⁾	Anteilswerte an den Teilnahmefällen in %				
	1991	1994	1997	2000	2003
Computer, EDV, Internet ²⁾	—	—	—	21	16
Sprachkenntnisse	16	14	21	15	15
Gesundheitsfragen	11	14	13	11	13
Kenntnisse für Sportarten	6	7	7	5	7
Versicherungs-, Renten- und Steuerfragen	11	9	8	8	7
Kunst, Literatur usw.	8	9	7	5	6
Aktive Freizeitgestaltung	9	9	8	5	5
Praktische Kenntnisse	8	7	8	5	5
Kindererziehung, Hilfe für Schule	4	5	5	4	5
Politik	4	3	3	4	5
Umweltschutz/Ökologie ³⁾	8	5	4	3	3
Naturwissenschaften/Technik	5	5	4	2	3
Persönliche/familiäre Probleme	2	3	2	2	2
Astrologie / Esoterik ⁴⁾	—	1	1	1	1
Multikulturelle Fragen ⁴⁾	—	2	1	1	1
Haushaltsführung	0	1	1	1	1
Sonstige, nicht vorgegebene Themen	6	6	6	4	3
Keine Angabe	1	1	3	3	3
Summe ⁵⁾	100	100	100	100	100

¹⁾ Geordnet nach den Anteilen an den Teilnahmefällen 2003

²⁾ Diese Kategorie wurde im Jahr 2000 erstmals erhoben.

³⁾ Diese Kategorie wurde 1991 erstmals erhoben.

⁴⁾ Diese Kategorien wurden 1994 erstmals erhoben.

⁵⁾ Die Anteilswerte ergeben addiert 100%. Eine Abweichung davon ist bei der Darstellung ganzer Prozentzahlen auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Die Themenbereiche haben sich in ihrer Rangfolge im Vergleich mit 2000 nur unwesentlich verändert. Die deutlichsten Veränderungen gegenüber dem Jahr 2000 zeigen sich in drei Themenbereichskategorien. Die beträchtlichste Veränderung erfolgte beim Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ mit einem Rückgang um 5 Prozentpunkte. Dagegen zeigen die beiden Themenfelder „Gesundheitsfragen“ und „Kenntnisse für Sportarten“ einen leichten Zuwachs von jeweils 2 Prozentpunkten. Alle verbleibenden Veränderungen liegen bei einem gerundeten Prozentpunkt oder weniger.

Im *Ost-West-Vergleich* hatten sich bereits in den Erhebungen zuvor einige deutliche Unterschiede zwischen den Anteilswerten der Themenbereiche an den Teilnahmefällen der allgemeinen Weiterbildung gezeigt. Dieser Trend setzt sich im Wesentlichen auch im Jahr 2003 fort.

In den neuen Bundesländern entfallen 11% der Teilnahmefälle auf den Bereich „Versicherungs-, Renten- und Steuerfragen“. Der Anteil in den alten Bundesländern liegt dagegen bei 6%. Gegenüber dem Jahr 2000 hat sich der Unterschied zwar verringert, bleibt aber dennoch deutlich. 2003 zeigt sich erstmals in den neuen Bundesländern ein höherer Anteil an den Teilnahmefällen im Bereich „Computer, EDV, Internet“ (19%) als in den alten Bundesländern (15%). Dies ist vor allem auf den deutlich gesunkenen Anteilswert zwischen

2000 und 2003 (minus 7 Prozentpunkte) in den alten Bundesländern zurückzuführen (vgl. Tabelle 16.2).

Tabelle 16.2: Themenstrukturen bei der allgemeinen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2000 und 2003

Themengebiet ¹⁾	Anteilswerte an den Teilnahmefällen in %							
	West				Ost			
	1994	1997	2000	2003	1994	1997	2000	2003
Computer, EDV, Internet ²⁾	—	—	22	15	—	—	20	19
Sprachkenntnisse	14	21	16	15	12	16	12	14
Gesundheitsfragen	14	14	11	13	15	10	12	12
Kenntnisse für Sportarten	7	8	5	7	6	4	5	5
Versicherungs-, Renten- und Steuerfragen	7	7	6	6	20	14	14	11
Kunst, Literatur usw.	9	7	5	6	3	8	3	4
Aktive Freizeitgestaltung	10	8	5	5	5	7	4	6
Politik	4	3	4	5	2	3	3	2
Kindererziehung, Hilfe für die Schule	6	5	4	5	2	4	4	4
Praktische Kenntnisse	7	8	5	5	12	11	7	8
Naturwissenschaften/Technik	4	4	2	3	6	3	2	3
Umweltschutz/Ökologie ³⁾	5	4	3	3	8	6	3	4
Persönliche/familiäre Probleme	3	2	2	2	2	3	1	1
Sonstiges ⁴⁾	10	7	7	7	8	8	6	6
Keine Angabe	1	3	3	3	0	2	4	2
Summe ⁵⁾	100	100	100	100	100	100	100	100

¹⁾ Geordnet nach den Anteilen an den Teilnahmefällen 2003. Eine Trennung nach Ostwest für die Themenbereiche, die bereits in der bundesweiten Betrachtung 2003 weniger als 40 Fälle aufweisen erfolgt nicht. Diese Themenbereiche werden der Kategorie „Sonstiges“ zugeschlagen.

²⁾ Diese Kategorie wurde im Jahr 2000 erstmals erhoben.

³⁾ Diese Kategorie wurde 1991 erstmals erhoben.

⁴⁾ Hierunter befinden sich die Themenbereiche „Astrologie/Esoterik“, „Multikulturelle Fragen“ und „Haushaltsführung“

⁵⁾ Die Anteilswerte ergeben addiert 100%. Eine Abweichung davon ist bei der Darstellung ganzer Prozentzahlen auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Im Unterschied zum Jahr 2000 hat sich der Anteil von Sprachkursen zwischen den neuen und alten Bundesländern weitgehend angepasst. Im Jahr 2003 liegt der Unterschied bei einem gerundeten Prozentpunkt. Die Differenzen zwischen den Anteilen der anderen Themengebiete betragen nicht mehr als drei Prozentpunkte (vgl. Tabelle 16.2).

Alles in allem haben sich bei der allgemeinen Weiterbildung die Anteilswerte der Themenbereiche an den Teilnahmefällen sowohl bundesweit als auch innerhalb der neuen und alten Bundesländer nicht wesentlich verändert. Dennoch zeigt sich eine Tendenz an, die bestätigt, dass sich die Strukturunterschiede der allgemeinen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich seit dem Jahr 2000 etwas verstärkt haben.

Andere Datenquellen

Als andere Datenquellen, die zur Darstellung der Themenstruktur in der allgemeinen Weiterbildung herangezogen werden können, liegen die Verbundstatistik, die Volkshochschulstatistik und die Statistiken einzelner Bundesländer vor. Da, wie bereits erwähnt, bei der angebotsbezogenen Betrachtung eine exakte Trennung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung nicht möglich ist, können an dieser Stelle nur generelle Tendenzen betrachtet werden.

Die im **Verbund Weiterbildungsstatistik** zusammengeschlossenen Trägerverbände (genauer vgl. Kapitel 3.2) führten im Jahr 2003 insgesamt 1 Mio. Kurse und Einzelveranstaltungen mit knapp 20 Mio. Unterrichtsstunden und rd. 18 Mio. Teilnahmefällen durch. Tabelle 16.3 verdeutlicht die Belegungen und das Unterrichtsvolumen in den einzelnen Themenbereichen.

Tabelle 16.3: Themengebiete der Kurse und Einzelveranstaltungen des Verbunds Weiterbildungsstatistik im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 2003

Themengebiet	Anteilswerte an den Teilnahmefällen in %		
	Bundesgebiet	West	Ost
<i>(Basis absolut; N =)</i>	<i>(17.648.322)</i>	<i>(16.568.724)</i>	<i>(1.079.598)</i>
Politik – Gesellschaft	14	14	15
Familie – Gender – Generationen	13	14	10
Religion- Ethik	11	11	3
Umwelt	1	1	2
Kultur - Gestalten	23	23	17
Gesundheit	18	18	17
Sprachen	11	11	25
Arbeit - Beruf	6	6	10
Grundbildung - Schulabschlüsse	1	1	2
Themengebiet	Anteilswerte am Unterrichtsvolumen in %		
<i>(Basis absolut; N =)</i>	<i>(19.925.666)</i>	<i>(17.867.622)</i>	<i>(2.058.044)</i>
Politik – Gesellschaft	4	4	4
Familie – Gender – Generationen	10	11	3
Religion- Ethik	2	2	1
Umwelt	1	1	1
Kultur - Gestalten	12	13	11
Gesundheit	15	16	12
Sprachen	31	29	47
Arbeit - Beruf	17	17	16
Grundbildung - Schulabschlüsse	7	8	7

Quelle: Pehl/Reitz: Weiterbildungsstatistik im Verbund 2003 – kompakt, Bonn 2005 und *ies* Berechnungen

Mit knapp einem Viertel aller Teilnahmefälle ist der Themenbereich „Kultur – Gestalten“ der meist besuchte. Knapp jeder fünfte Teilnahmefall entfällt auf den Themenbereich „Gesundheit“. 14% bzw. 13% aller Teilnahmefälle entfallen auf politische Weiterbildung und Familienbildung. Umweltthemen, Grundbildung und das Nachholen von Schulabschlüssen spielen quantitativ dagegen nur eine nachgeordnete Rolle.

Der Blick auf das Unterrichtsvolumen zeigt eine andere Gewichtung der einzelnen Themenbereiche: „Sprachen“, „Arbeit – Beruf“ und „Gesundheit“ stellen anteilig an den Unterrichtsstunden die größten Bereiche dar. Mit 1% aller Teilnahmefälle, aber immerhin 7% aller Unterrichtsstunden stellt sich der Bereich „Grundbildung – Schulabschlüsse“ als am zeitintensivsten heraus. Auch die Bereiche „Sprachen“ und „Arbeit – Beruf“ sind vergleichsweise zeitintensiv, der Anteil der Unterrichtsstunden liegt dreimal höher als der der Teilnahmefälle. Die kürzesten Veranstaltungen finden sich dagegen in den Themenbereichen „Politik – Gesellschaft“ und „Religion – Ethik“.

Der *Ost-West-Vergleich* zeigt, dass dem Erlernen von Sprachen in den neuen Bundesländern eine weit höhere Bedeutung zukommt als in den alten – sowohl hinsichtlich des anteiligen Unterrichtsstundenvolumens als auch hinsichtlich des Anteils der Teilnahmefälle (vgl. Tabelle 16.3). Im Osten werden mehr Veranstaltungen in den Bereichen „Arbeit – Beruf“ und „Politik – Gesellschaft“ in Anspruch genommen. Entsprechend spielen die anderen Themenbereiche in den östlichen Ländern eine etwas geringere Rolle als in den westlichen.

Die **Volkshochschulstatistik** stellt Informationen für den größten Trägerverband im Bereich der allgemeinen Weiterbildung bereit, der die auch Ergebnisse der Verbundstatistik prägt. Im Berichtsjahr 2003 führten die Volkshochschulen im gesamten Bundesgebiet 636 Tsd. Veranstaltungen (Kurse und Einzelveranstaltungen) mit insgesamt 15,2 Mio. Unterrichtsstunden und 9,1 Mio. Belegungen (Teilnahmefällen) durch.

Tabelle 16.4 zeigt die Belegungen sowie die geleisteten Unterrichtsstunden des gesamten Volkshochschulangebotes getrennt nach Programmbereichen für die Jahre 2000 und 2003. Wegen der in der Volkshochschulstatistik 1998 vorgenommenen Umstellung von Stoffgebieten auf Programmbereiche ist ein Vergleich mit dem BSW im Trend nur mit dem Referenzjahren 2000 und 2003 der Volkshochschulstatistik möglich.

Tabelle 16.4: Themenstruktur der Kurse und Einzelveranstaltungen der Volkshochschulen 2000 und 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich

Themengebiet	Anteilswerte an den Teilnahmefällen in %					
	Bundesgebiet		West		Ost	
	2000	2003	2000	2003	2000	2003
(Basis absolut; N =)	(9.216.489)	(9.148.686)	(8.577.820)	(8.569.729)	(636.711)	(578.957)
Politik - Gesellschaft - Umwelt	18	18	18	19	18	17
Kultur - Gestalten	22	23	22	23	16	19
Gesundheit	25	26	25	27	18	22
Sprachen	21	22	21	21	28	28
Arbeit - Beruf	13	10	13	9	17	12
Grundbildung - Schulabschlüsse	1	1	1	1	2	2

Themengebiet	Anteilswerte am Unterrichtsvolumen in %					
	Bundesgebiet		West		Ost	
	2000	2003	2000	2003	2000	2003
(Basis absolut; N =)	(15.361.678)	(15.217.249)	(13.887.925)	(13.881.229)	(1.473.753)	(1.336.020)
Politik – Gesellschaft - Umwelt	5	5	5	5	3	3
Kultur - Gestalten	12	12	13	12	8	10
Gesundheit	15	17	16	17	10	14
Sprachen	38	40	37	39	47	48
Arbeit - Beruf	22	19	22	19	23	16
Grundbildung - Schulabschlüsse	8	8	7	8	9	8

Quellen: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschul-Statistik, Arbeitsjahr 2000 und 2003, *ies* Berechnungen

Mit mehr als einem Viertel aller Belegungen weist der Programmbereich „Gesundheit“ 2003 die meisten Teilnahmefälle auf. Darauf folgen die Programmbereiche „Kultur – Gestalten“, „Sprachen“ und „Politik – Gesellschaft – Umwelt“. Die Bereiche „Arbeit – Beruf“ und „Grundbildung – Schulabschlüsse“ nehmen dagegen einen vergleichsweise geringen Anteil an den Teilnahmefällen ein. Diese Strukturen korrespondieren insofern mit den BSW-Ergebnissen als auf die Themenbereiche „Sprachkenntnisse“ und „Gesundheit“ relativ hohe Anteile der Teilnahmefälle allgemeiner Weiterbildung im BSW zurückgehen. Anders als im BSW zeigt die Volkshochschulstatistik einen vergleichsweise geringen Anteil an Belegungen im Bereich „Computer, EDV, Internet“ auf. Das Thema LuK wird in der Volkshochschulstatistik dem Programmbereich „Arbeit – Beruf“ (10% der Teilnahmefälle) zugeordnet und macht im Jahr 2003 zwei Drittel aller Belegungen dieses Programmbereichs aus. Das entspricht gut einem Zwanzigstel aller Belegungen der Volkshochschulen.

Seit 2000 haben sich diese Strukturen nicht wesentlich verändert. Einzig im Bereich „Arbeit – Beruf“ ist der Anteilswerts an den Teilnahmefällen etwas zurückgegangen.

Auch hier lässt sich anhand der Unterrichtsstunden eine etwas andere Bedeutungsge-
wichtung der Programmbereiche vornehmen: Auf den ersten Blick wird deutlich, dass die
Veranstaltungen in den Programmbereichen „Sprachen“ (40%), „Arbeit – Beruf“ (19%) und
„Gesundheit“ (17%) nach Unterrichtsstunden – wie auch bei der Verbundstatistik – die drei
größten Programmbereiche darstellen. In der Zusammenschau mit den Teilnahmefällen
zeigt sich auch bei den Volkshochschulen, dass „Grundbildung – Schulabschlüsse“ mit
dem achtfachen Anteil an den Unterrichtsstunden den zeitintensivsten Programmbereich
darstellt. Darauf folgen die Programmbereiche „Arbeit – Beruf“ und „Sprachen“, die anteilig
jeweils doppelt so viele Unterrichtsstunden wie Teilnahmefälle einnehmen. Demgegenüber
finden sich unter dem Programmbereich „Politik – Gesellschaft – Umwelt“ im Durchschnitt
die kürzesten Veranstaltungen der Volkshochschulen.

Im Vergleich zum Jahr 2000 verzeichnen die Programmbereiche „Sprachen“ und „Gesund-
heit“ anteilig leichte Zuwächse bei den Unterrichtsstunden. Im Programmbereich „Arbeit –
Beruf“, der eher dem Sektor der beruflichen Weiterbildung zuordnen ist, zeigt sich, wie be-
reits bei den Teilnahmefällen, ein leichter Rückgang. Dies mag ein erster Hinweis auf den
Rückgang der SGB III-geförderten Weiterbildungsveranstaltungen sein.

Der *Ost-West-Vergleich* zeigt in der Tendenz eine ähnliche Themenstruktur in den neuen
und den alten Bundesländern (vgl. Tabelle 16.4). Der Programmbereich „Sprachen“ hat im
Osten eine noch höhere Bedeutung als im Westen – sowohl hinsichtlich des anteiligen
Unterrichtsstundenvolumens als auch hinsichtlich des Anteils der Teilnahmefälle. Die an-
deren Programmbereiche spielen in den östlichen Ländern entsprechend eine etwas
geringere Rolle.

Seit 2000 zeigen sich im Programmbereich „Arbeit – Beruf“ deutliche Rückgänge, die in
den neuen Bundesländern deutlicher als in den alten Bundesländern auftreten. Betrachtet
man die Veränderungen der neuen und alten Bundesländer, ohne Berücksichtigung des
berufsbezogenen Programmbereichs, lässt sich, anders als im BSW, ad hoc keine Ver-
änderung der Themenbereichsstruktur im Ost-West-Vergleich erkennen.

Die Themenstruktur des von den Ländern geförderten Unterrichtsvolumens weisen inzwi-
schen nur noch einzelne Bundesländer aus. Hier macht sich der bereits vorne beobachtete
Trend in den Ländern bemerkbar, die statistische Erfassung von geförderter Weiterbildung
durch Abschaffung der Berichtspflicht oder Beschränkung auf Teilsegmente zurückzuneh-
men.

Tabelle 16.5 Themenstruktur der aus Landesmitteln geförderten Weiterbildung in Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Sachsen-Anhalt 1979 bis 2003
(Anteile der Themenbereiche am Unterrichtsvolumen)

Jahr	Unterrichtsstunden Niedersachsen ¹⁾		Rheinland-Pfalz ²⁾		Saarland ³⁾		Sachsen-Anhalt ⁴⁾		davon in % Sozialwissenschaften			
	abs. in Tsd.	Veränd.-rate 1979=100	abs. in Tsd.	Veränd.-rate 1979=100	abs. in Tsd.	Veränd.-rate 1979=100	abs. in Tsd.	Veränd.-rate 1994=100	Niedersachsen	Rheinland- Pfalz	Saarland	Sachsen- Anhalt
1979	1.766	100	905	100	217	100	-	-	12	14	-	-
1982	2.271	129	1.006	111	264	122	-	-	13	15	5	-
1985	2.601	147	998	110	301	139	-	-	11	13	4	-
1988	3.327	188	1.034	114	393	181	-	-	8	9	3	-
1991	3.481	197	1.018	112	438	202	-	-	8	10	3	-
1994	3.451	195	-	-	-	-	391	100	9	-	-	7
1997	3.118	177	781	86	396	182	428	109	10	7	3	5
2000	3.372	191	801	89	410	189	387	99	-	7	[19]	5
2003	3.308	187	737	81	374	172	-	-	-	7	[20]	-

Jahr	Erziehungs- und Geisteswissenschaften				Sprachen				Wirtschaft/Kfm. Praxis			
	Niedersachsen	Rheinland- Pfalz	Saarland	Sachsen- Anhalt	Niedersachsen	Rheinland- Pfalz	Saarland	Sachsen- Anhalt	Niedersachsen	Rheinland- Pfalz	Saarland	Sachsen- Anhalt
1979	8	30	-	-	27	14	-	-	13	10	-	-
1982	9	23	13	-	24	14	22	-	13	8	7	-
1985	9	22	12	-	18	16	22	-	14	8	6	-
1988	8	13	11	-	19	21	20	-	15	8	7	-
1991	9	10	11	-	27	28	20	-	14	7	4	-
1994	10	-	-	8	26	-	-	39	10	-	-	12
1997	9	9	17	6	24	28	26	43	12	7	5	7
2000	-	8	[-]	11	-	27	[24]	37	-	10	[-]	6
2003	-	8	[-]	-	-	31	[25]	-	-	8	[-]	-

Fortsetzung nächste Seite

- 1) Ohne Unterrichtsvolumen der Heimvolkshochschulen, da diese nur in Teilnehmertagen abrechnen. Ab 1998 keine Angaben zu Themenstrukturen.
- 2) Für 1994 liegt keine Statistik aus Rheinland-Pfalz vor.
- 3) Für das Jahr 1979 liegen aus dem Saarland nur die Gesamtunterrichtsstunden vor, für das Jahr 1994 keine Angaben. Bis 1993 Vorbereitung auf Schul- und sonstige Abschlüsse, auch Maßnahmen der Arbeitsverwaltung. Exklusive Unterrichtsvolumen der Heimvolkshochschulen. Ab 2000 sind im Saarland die Themenbereiche entsprechend der DIE-Systematik in Programmbereiche umgestellt worden. Dadurch sind Vergleiche der Daten in [Klammern] sowohl zu den Vorjahren als auch zwischen den Bundesländern zurzeit nur eingeschränkt möglich.
- 4) Im Jahr 1999 ohne Unterrichtsstunden der Heimvolkshochschulen, da Abrechnung in Teilnehmertagen. Für das Jahr 2003 liegt noch kein Bericht vor. Periodizität der Berichtspflicht befindet sich in der Umstellung.

Fortsetzung Tabelle 16.5

Jahr	Mathematik/Naturwissenschaften/Technik				Kreatives Gestalten/Freizeitaktivität				Gesundheit/Gymnastik/Körperpfl./Hauswirtschaft			
	Niedersachsen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt	Niedersachsen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt	Niedersachsen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt
1979	3	2	-	-	11	10	-	-	12	17	-	-
1982	5	3	1	-	10	17	11	-	14	19	23	-
1985	9	3	3	-	9	17	13	-	13	20	21	-
1988	12	10	4	-	8	18	12	-	13	21	17	-
1991	10	9	5	-	9	17	10	-	11	20	14	-
1994	10	-	-	10	9	-	-	6	13	-	-	8
1997	10	8	10	10	8	14	12	6	12	20	17	7
2000	-	8	[-]	15	-	13	[13]	6	-	18	[13]	12
2003	-	6	[-]	-	-	12	[15]	-	-	20	[14]	-

Jahr	Vorbereitung auf Schulabschlüsse				Sonstige			
	Niedersachsen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt	Niedersachsen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt
1979	12	1	-	-	2	1	-	-
1982	11	1	18	-	3	0	-	-
1985	13	1	21	-	5	0	-	-
1988	11	-	27	-	6	-	-	-
1991	10	-	33	-	2	0	-	-
1994	7	-	-	-	7	-	-	11
1997	8	3	4	-	7	5	8	17
2000	-	4	[8]	-	-	5	[23]	8
2003	-	4	[7]	-	-	5	[18]	-

Quellen: Niedersächsisches Landesverwaltungsamt; Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (Hrsg.), Statistisches Amt des Saarlandes (Hrsg.), Statistische Berichte, Erwachsenenbildung im Saarland
 Statistisches Amt Rheinland-Pfalz (Hrsg.), Statistische Berichte, Weiterbildung in Rheinland-Pfalz
 Kultusministerium Sachsen-Anhalt (Hrsg.), Bericht der Landesregierung über den Vollzug des Gesetzes zur Förderung der Erwachsenenbildung im Lande Sachsen-Anhalt

Da für das Jahr 2003 nur die Länder **Rheinland-Pfalz** und **Saarland** aktuelle Daten zur Themenstruktur vorlegen (vgl. Tabelle 16.5) und ein Vergleich zwischen den Ländern aufgrund der unterschiedlichen Themensystematik nur eingeschränkt möglich ist, sei an dieser Stelle nur auf einzelne generelle Beobachtungen hingewiesen:

- Die Bedeutung der einzelnen Themenbereiche ist weitgehend konstant geblieben.
- Der Bereich „Sprachen“ hat bei der durch die Länder geförderten Weiterbildung seit Jahren das größte Unterrichtsstundenvolumen.
- Die Themenbereiche „Gesundheit“ und „Kreatives Gestalten/Freizeitaktivitäten“ nehmen jeweils den zweiten Rangplatz ein.

Zusammenfassung

- ✎ Auch im Jahr 2003 stellt der Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ den größten Themenbereich der allgemeinen Weiterbildung dar, gefolgt von den Themenbereichen „Sprachkenntnisse“ und „Gesundheitsfragen“. Auf diese drei Themenbereiche entfallen insgesamt immerhin 44% aller Teilnahmefälle der allgemeinen Weiterbildung. Seit 2000 hat sich die Rangfolge der Themenbereiche nicht wesentlich verändert.
- ✎ Wenn auch seit 2000 insgesamt betrachtet keine wesentlichen Veränderungen der Anteilswerte der Themenbereiche in den neuen und alten Bundesländern erfolgten, haben die Strukturunterschiede im Ost-West-Vergleich tendenziell zugenommen.
- ✎ Die Daten der Träger und der Länder belegen die große Bedeutung der Themenbereiche „Sprachen“ und „Gesundheit“.

16.2 Weitere Strukturmerkmale der allgemeinen Weiterbildung

Die Ergebnisdarstellung der Repräsentativbefragungen zu den weiteren Strukturmerkmalen der allgemeinen Weiterbildung bezieht sich wiederum auf den Indikator „Teilnahmefälle“. Nicht berücksichtigt werden hier die Trägerstrukturen (vgl. Kapitel 15.2) sowie die Qualitätsaspekte von allgemeiner Weiterbildung, die in diesem Bericht in Kapitel 21 dargestellt werden.

Art der Veranstaltung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Nach Art der Veranstaltung entfällt bundesweit auch im Jahr 2003, ähnlich wie 1997 und 2000, gut die Hälfte der Teilnahmefälle an allgemeiner Weiterbildung auf Tages-, Wochenend- oder Abendlehrgänge oder -kurse (55%). Dabei kommt den Abend- und Wochenendkursen ein wesentlich deutlicheres Gewicht zu als den Tageskursen (36% vs. 19%). Gut jede fünfte Veranstaltung der allgemeinen Weiterbildung findet als Einzelvortrag statt

(22%), und knapp jede sechste als Vortragsreihe (15%). Auf Mischformen und auf den Fernunterricht entfallen mit 6% bzw. 1% jeweils ein sehr viel kleinere Anteile.

Verglichen mit dem Jahr 2000 hat der Anteil von Abend- und Wochenendkursen 2003 leicht abgenommen (minus 3 Prozentpunkte). Dagegen ist der Anteilswert von Einzelvorträgen leicht angestiegen (plus 3 Prozentpunkte).

Der deutlichste Unterschied in der Art der Veranstaltungen allgemeiner Weiterbildung zeigt sich im *Ost-West-Vergleich* bei Tageslehrgängen und -kursen. In den alten Bundesländern liegt ihr Anteilswert an den Teilnahmefällen bei 18% und in den neuen Bundesländern bei 28%. Dieser Unterschied hatte sich im Jahr 2000 nur leicht gezeigt. Er ist vor allem auf den deutlich angestiegenen Anteilswert in den neuen Bundesländern zurückzuführen. Im Gegensatz zu 2000 werden 2003 ferner Einzelvorträge in den neuen Bundesländern anteilig etwas häufiger frequentiert (plus 4 Prozentpunkte).

Andere Datenquellen

Der **Verbund Weiterbildungsstatistik** weist das gesamte Unterrichtsvolumen und die Anzahl der Belegungen nach Kursen und Einzelveranstaltungen aus. Bezogen auf das Unterrichtsvolumen spielen die Einzelveranstaltungen von bis zu drei Unterrichtsstunden mit 3% nur eine marginale Rolle. Bezogen auf die zwei anderen Indikatoren aber sind sie von großer Bedeutung: Rund 22% der Veranstaltungen und 37% der Teilnahmefälle entfallen auf diese Veranstaltungsform.

Die **Volkshochschul-Statistik** weist tendenziell ein ähnliches Bild aus. Allerdings spielen die Einzelveranstaltungen insgesamt eine geringere Rolle: Hier entfallen 1% des Unterrichtsvolumens, 12% des Veranstaltungsangebots und 25% der Teilnahmefälle auf Einzelveranstaltungen und Vortragsreihen – mit rückläufiger Tendenz bei den Teilnahmefällen. Während im Jahr 1997 noch 29% aller Belegungen Einzelveranstaltungen waren, waren es im Jahr 2000 26% und im Jahr 2003 25%.

Für allgemeine Weiterbildung aufgewendete Zeit

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Anders als im Jahr 2000 wurde 2003 die für allgemeine Weiterbildung aufgewendete Zeit in Kategorien erfasst, um eine annähernde Information über das Volumen allgemeiner Weiterbildung zu erhalten.

2003 wurden für vier von fünf Veranstaltungen der allgemeinen Weiterbildung bundesweit weniger als 40 Stunden aufgewendet. Ungefähr jede zehnte Veranstaltung beanspruchte zwischen 41 und 80 Stunden (vgl. Tabelle 16.6).

In den alten Bundesländern werden Veranstaltungen mit bis zu 5 Stunden etwas häufiger besucht als in den neuen Bundesländern. Bei Veranstaltungen mit einer Dauer von 6 bis 10 Stunden ist es genau umgekehrt. Alles in allem zeigt sich aber im *Ost-West-Vergleich* kein wesentlicher Unterschied in der Verteilung des Zeitaufwands für allgemeine Weiterbildungsveranstaltungen.

Tabelle 16.6: Themenstrukturen der allgemeinen Weiterbildung im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 1991 – 2003

<i>Aufgewendete Zeit</i>	Anteilswert an den Teilnahmefällen in %		
	Bund	West	Ost
Bis 5 Stunden	22	23	17
6 bis 10 Stunden	21	20	25
11 bis 20 Stunden	21	21	20
21 bis 40 Stunden	17	17	15
41 bis 80 Stunden	10	10	12
81 bis 160 Stunden	4	3	4
161 bis 480 Stunden	3	3	3
481 und mehr Stunden	1	1	3
Weiß nicht	2	2	1
Gesamt ¹⁾	100	100	100

¹⁾ Die Anteilswerte ergeben addiert 100%. Eine Abweichung davon ist bei der Darstellung ganzer Prozentzahlen auf Rundungseffekte zurückzuführen.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Andere Datenquellen

Die **Volkshochschul-Statistik** weist die Zeitorganisation von Veranstaltungen aus. Den größten Anteil bilden im Jahr 2003 die einmal wöchentlich stattfindenden Abendkurse (44%), an zweiter Stelle rangieren regelmäßig, einmal in der Woche durchgeführte Tageskurse (23%). Die mehrmals pro Woche veranstalteten Abend- oder Tageskurse machen bezogen auf das gesamte Veranstaltungsvolumen der Volkshochschulen einen Anteil von 6% bzw. 7% aus. Ein Großteil dieser Kurse ist dem Programmbereich „Grundbildung – Schulabschlüsse“ zuzuordnen. Einmalig durchgeführte Tagesveranstaltungen, Wochen- oder Wochenendkurse nehmen jeweils einen Anteil von 6% bis 7% der Belegungen der Volkshochschulen ein.

Abschlussorientierte Kurse

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Zeugnisse oder Teilnahmebescheinigungen kommen auch im Jahr 2003 im Bereich der allgemeinen Weiterbildung seltener vor als in der beruflichen Weiterbildung (vgl. Kapitel 17.2). Bundesweit gab es für 48% der Teilnahmefälle an allgemeiner Weiterbildung ein Zeugnis bzw. eine Bescheinigung. Dieser Anteil liegt kaum niedriger als im Jahr 2000 (50%). Nach wie vor gilt im *Ost-West-Vergleich*, dass Zeugnisse in den neuen Bundesländern etwas häufiger vergeben werden als in den alten Ländern (54% vs. 47%).

Andere Datenquellen

Im Jahr 2003 haben sich nach Angaben der **Volkshochschul-Statistik** 91 Tsd. Volkshochschulbesucher an volkshochschulexternen und -internen Prüfungen bzw. schulischen und nichtschulischen Prüfungen beteiligt. Diese Zahl ist damit im Vergleich zu 2000 leicht zurückgegangen und liegt deutlich unter der im BSW ermittelten Prozentangabe.

15% aller Prüfungen sind schulische Prüfungen, überwiegend handelt es sich dabei um das Nachholen eines Hauptschulabschlusses. 78% der außerschulischen Prüfungen sind Prüfungen der Volkshochschulen, hier überwiegen die landeseinheitlichen VHS-Prüfungen. Der Anteil der Prüfungen der Kammern und Berufsverbände liegt bei rund 4%, die restlichen 18% der außerschulischen Prüfungen sind nicht näher spezifiziert.

Anlass für den Besuch allgemeiner Weiterbildungsveranstaltungen

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Im Jahr 2003 wurden 18% der allgemeinen Weiterbildungsveranstaltungen aus beruflichen Gründen besucht. Teils aus beruflichen und teils aus privaten Gründen wurden 27% der Veranstaltungen besucht. Damit werden immerhin 45% der allgemeinen Weiterbildungsveranstaltungen auch aus beruflichen Gründen durchgeführt. Gegenüber dem Jahr 2000 ist damit die zumindest teilweise beruflich motivierte Teilnahme an allgemeinen Weiterbildungsveranstaltungen zurückgegangen. Noch im Jahr 2000 lag dieser Anteilswert bei 52%.

2003 werden in den neuen Bundesländern zumindest teilweise berufliche Gründe für den Besuch allgemeiner Weiterbildungsveranstaltungen deutlich häufiger angegeben als in den alten Bundesländern (59% vs. 42%). Dieses Ergebnis hatte sich bereits im Jahr 2000 sehr deutlich, wenn auch noch nicht ganz so ausgeprägt gezeigt (62% vs. 50%).





Nicht nur der Beruf spielt eine wichtige Rolle für Weiterbildung, sondern auch die gesellschaftliche Teilhabe durch freiwilliges oder ehrenamtliches Engagement (vgl. Gensicke/Picot/Geiss in Druck). Die Frage nach einer Beteiligung an einer allgemeinen Weiterbildungsveranstaltung aufgrund eines freiwilligen oder ehrenamtlichen Engagements wurde im aktuellen BSW IX erstmals erfragt. Immerhin 23% der Teilnahmefälle finden bundesweit aufgrund eines solchen Engagements statt. Hierbei liegt der Anteilswert in den neuen Bundesländern mit 27% etwas höher als in den alten Bundesländern mit 23%.

Alles ist allem in also die Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung sowohl im Hinblick auf die berufliche Qualifizierung als auch die gesellschaftliche Teilhabe bedeutsam.

Andere Datenquellen

Zu dem Anlass für den Besuch einer allgemeinen Weiterbildungsveranstaltung liegen aus den anderen Datenquellen keine weiteren Informationen vor.

Zusammenfassung

-  Nach Art der Veranstaltung entfällt bundesweit auch im Jahr 2003 gut die Hälfte der Teilnahmefälle an allgemeiner Weiterbildung auf Tages-, Wochenend- oder Abendlehrgänge oder -kurse. Der deutlichste Unterschied in der Art der Veranstaltungen allgemeiner Weiterbildung zeigt sich im *Ost-West-Vergleich* bei Tageslehrgängen und -kursen, deren Anteilswert an den Teilnahmefällen in den neuen Bundesländern deutlich höher liegt als in den alten Bundesländern.
-  Bundesweit wurden für vier von fünf Veranstaltungen 2003 weniger als 40 Stunden aufgewendet. Im Ost-West-Vergleich zeigt sich kein wesentlicher Unterschied in der Verteilung des Zeitaufwands für allgemeine Weiterbildungsveranstaltungen.
-  Für knapp die Hälfte aller Veranstaltungen allgemeiner Weiterbildung 2003 erhalten die Teilnehmer ein Zeugnis bzw. eine Bescheinigung. Damit hat sich gegenüber 2000 kaum eine Veränderung ergeben. Noch immer gilt im Ost-West-Vergleich, dass Zeugnisse in den neuen Bundesländern etwas häufiger vergeben werden als in den alten Ländern.
-  Knapp jede zweite Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung ist 2003 wenigstens teilweise beruflich motiviert. Hierbei liegt die Nennung von beruflichen Gründen in den neuen Bundesländern etwas höher als in den alten Bundesländern. Aufgrund eines ehrenamtlichen oder freiwilligen Engagements wird knapp jede vierte Veranstaltung allgemeiner Weiterbildung besucht.

17 **Veranstaltungsstrukturen in der beruflichen Weiterbildung**

Für die berufliche Weiterbildung gilt in noch stärkerem Maße als für die allgemeine Weiterbildung, dass Trägerstatistiken und Einzelstudien nur Ausschnitte des Weiterbildungsgeschehens abbilden. Einen Gesamtüberblick über die Veranstaltungsstrukturen in der beruflichen Weiterbildung können deshalb nur die Ergebnisse der BSW-Erhebungen liefern.

17.1 **Themen der beruflichen Weiterbildung**

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Im Jahr 1994 wurde in Absprache mit dem wissenschaftlichen Beirat eine neue Themenliste erstellt, um die veränderte berufliche Weiterbildungslandschaft besser abbilden zu können. Der Zeitvergleich bezieht sich deshalb auf die Jahre 1994 bis 2003.

Im BSW 2003 wurden die Themen der beruflichen Weiterbildung in einer differenzierten Liste mit 17 Vorgaben und einer Kategorie „sonstiges“ abgefragt (vgl. Übersicht 3), die seit 1994 im Wesentlichen unverändert geblieben ist. Entsprechend heterogen ist die Verteilung der Teilnahmefälle auf die Einzelthemen. Die bundesweite Betrachtung zeigt, dass im Jahr 2003 bei zwölf von siebzehn Themengebieten der Anteilswert an den *Teilnahmefällen* mit gültigen Angaben zu dieser Frage bei 5% oder niedriger liegt. Die Themengebiete mit Anteilen von über 5% sind:

Erziehung, Pädagogik, Psychologie, Sozialpädagogik	10%
Medizin, Gesundheitsfragen	9%
EDV-Anwendungen im kaufmännischen Bereich	9%
Kaufmännische Weiterbildung (Personal-, Vertriebs-, Einkaufs-, Finanz- und Rechnungswesen)	8%
Führungstraining, Managementtraining, Selbstmanagement	7%

Im Vergleich zu 2000 haben sich diese Strukturen nur wenig verändert. Differenzen von mehr als einem Prozentpunkt zeigen sich lediglich beim Thema „Medizin, Gesundheitsfragen“.

Übersicht 3: Themen der beruflichen Weiterbildung im Berichtssystem
Weiterbildung 2003

- 01 Büroorganisation, Bürokommunikation
 - 02 EDV-Anwendungen im kaufmännischen Bereich
 - 03 EDV-Anwendungen im gewerblich-technischen Bereich
 - 04 EDV-Programmierung
 - 05 Fremdsprachen
 - 06 Erziehung, Pädagogik, Psychologie, Sozialpädagogik
 - 07 Rechts- und Steuerfragen
 - 08 Kaufmännische Weiterbildung
(Personal-, Vertriebs-, Einkaufs-, Finanz- und Rechnungswesen)
 - 09 Elektrotechnik, Elektronik, Energietechnik
 - 10 Maschinen- und Anlagenbedienung (nicht CNC)
 - 11 Gewerblich-technische Weiterbildung
(z.B. Schweißen und sonstige Fertigungstechnik, Prüf- und Messtechnik)
 - 12 Arbeitsschutz, Sicherheitstechnik
 - 13 Führungstraining, Managementtraining, Selbstmanagement
 - 14 Altenpflege, Krankenpflege
 - 15 Medizin, Gesundheitsfragen
 - 16 Qualitätssicherung, Qualitätsmanagement
 - 17 Umweltschutz / Ökologie
 - 18 Sonstiges < bitte angeben! >
-

Im **Ost-West-Vergleich** sind die Differenzierungsmöglichkeiten wegen der geringeren Fallzahlen in den neuen Bundesländern stark eingeschränkt. Vergleicht man die vier am häufigsten besuchten Themengebiete, so liegen die Anteilswerte bei den Themen „kaufmännische Weiterbildung“ und „Erziehung, Pädagogik, Psychologie, Sozialpädagogik“ in den neuen Ländern etwas höher als in den alten Ländern.

Themengebiete mit den meisten Themenfällen im Ost-West-Vergleich 2003

Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
Medizin, Gesundheitsfragen	10%	Kaufmännische Weiterbildung	13% ¹⁾
EDV kaufmännisch	10%	Erziehung, Pädagogik usw.	13% ¹⁾
Erziehung, Pädagogik usw.	9%	Medizin, Gesundheitsfragen	8% ²⁾
Führungs-/Managementtraining	7%	Führungs-/Managementtraining	8% ²⁾

¹⁾ Basis pro Einzelthema jeweils 40-99 Fälle

²⁾ Basis pro Einzelthema unter 40 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2005

In der Volumenbetrachtung zeigt sich eine leichte Verschiebung der Anteilswerte der Themengebiete. Als das mit dem größten Zeitaufwand verbundene Themengebiet erweist sich die kaufmännische Weiterbildung. Es folgen die Themengebiete EDV-Anwendungen im kaufmännischen Bereich, Erziehung und Pädagogik sowie Führungs-/Managementtraining.

Die ausgewiesenen EDV-Anteile beziehen sich nur auf Maßnahmen, bei denen die Vermittlung von EDV-Kenntnissen den Schwerpunkt bildet. EDV-Elemente finden sich jedoch auch in Weiterbildungsmaßnahmen zu anderen Themenbereichen. Unter Berücksichtigung dieser in andere Themen integrierten Elemente würde der EDV-Anteil am Weiterbildungsgeschehen vermutlich deutlich höher liegen.

Wie diese Analysen verdeutlichen, sind die Auswertungsmöglichkeiten nach Einzelthemen bei den gegebenen Fallzahlen sehr begrenzt. Aus diesem Grund wurden die Themen zu insgesamt vier Bereichen wie folgt zusammengefasst:

- Kaufmännische Weiterbildung: Nr. 1, 2, 7, 8⁶⁹
- Gewerblich-technische Weiterbildung: Nr. 3, 9 bis 12
- Querschnittsbereiche: Nr. 4 bis 6, 13, 16, 17
- Sonstige Themen: Nr. 14, 15, 18

Tabelle 17.1 fasst die bundesweiten Ergebnisse für die genannten vier Themenbereiche zusammen.

⁶⁹ Die Nummern beziehen sich auf die beigefügte Themenliste des Fragebogens in Übersicht 2.

Tabelle 17.1: Themenbereiche der beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet 2003

Themenbereich	Anteile an den Teilnahmefällen in %	Durchschnitt- liche Dauer pro Teilnahmefall in Stunden	Anteil am Volumen in %
Querschnittsbereiche	29	65	25
Kaufmännische Weiterbildung	26	86	30
Gewerblich-technische Weiterbildung	21	72	21
Sonstige Weiterbildung	20	82	22
Keine Angabe	3	53	2
Summe	99		100
Durchschnitt insgesamt	–	75	–
EDV-Kurs	17	78	18
Neue Basis: Alle EDV-Kurse =100% (n= 409)			
EDV kaufmännisch	52	65	44
EDV gewerblich-technisch ¹⁾	24	55	17
EDV-Programmierung ¹⁾	23	130	39

¹⁾ Basis: 40-99 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Fast ein Drittel der *Teilnahmefälle* entfällt im Jahr 2003 auf die Querschnittsbereiche. Damit stellt dieses Segment wie schon im Jahr 2000 die meisten Teilnahmefälle.

Etwas weniger Teilnahmefälle betreffen die kaufmännische Weiterbildung, die mit 26% der Teilnahmefälle an zweiter Stelle steht. 21% entfallen auf die gewerblich-technische Weiterbildung. Jeder fünfte Teilnahmefall ist der sonstigen Weiterbildung zuzurechnen (Rest: fehlende Angaben).

Während der Anteilswert der sonstigen Weiterbildung im Vergleich zum Jahr 2000 deutlich gestiegen ist, lässt sich bei der gewerblich-technischen und der kaufmännischen Weiterbildung ein Rückgang erkennen. Der Anteilswert der Querschnittsbereiche hingegen hat sich nicht nennenswert verändert.

Die durchschnittliche Dauer pro Teilnahmefall liegt bei der kaufmännischen und der sonstigen Weiterbildung mit 86 und 82 Stunden über dem Gesamtdurchschnitt von 75 Stunden. Die gewerblich-technische Weiterbildung und die Querschnittsbereiche liegen

darunter. In der *Volumenbetrachtung* steht die kaufmännische Weiterbildung an erster Stelle, gefolgt von den Querschnittsbereichen. Auf die sonstige und die gewerblich-technische Weiterbildung entfällt jeweils etwa ein Fünftel des gesamten beruflichen Weiterbildungsvolumens.

Verglichen mit 2000 ist der durchschnittliche Zeitaufwand pro Teilnahmefall in der gewerblich-technischen Weiterbildung und in den Querschnittsbereichen deutlich zurückgegangen. In der kaufmännischen und der sonstigen Weiterbildung ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen.

Der Anteil der sonstigen Weiterbildung am Volumen der beruflichen Weiterbildung ist deutlich gestiegen, während er bei der gewerblich-technischen Weiterbildung zurückgegangen ist. Im Bereich der kaufmännischen Weiterbildung zeigen sich in der Volumenbetrachtung keine und bei den Querschnittsbereichen kaum Unterschiede im Vergleich zum Jahr 2000.

EDV-Kurse wurden in der bisherigen Systematik je nach inhaltlichem Schwerpunkt, dem kaufmännischen, gewerblich-technischen oder dem Querschnittsbereich zugeordnet. Betrachtet man alle EDV-Kurse, unabhängig davon, welchen inhaltlichen Schwerpunkt sie haben, so lässt sich erkennen, dass etwa jeder sechste Teilnahmefall und etwa ein Sechstel des Weiterbildungsvolumens auf den EDV-Bereich entfällt.

Innerhalb dieses Sektors (neue Basis: alle Weiterbildungsveranstaltungen im EDV-Bereich = 100%) ist etwa die Hälfte aller Teilnahmefälle den EDV-Anwendungen im kaufmännischen Bereich zuzurechnen. Die restlichen Teilnahmefälle entfallen zu nahezu gleichen Anteilen auf die EDV-Anwendungen im gewerblich-technischen Bereich und auf die EDV-Programmierung ohne nähere Angabe.

Verglichen mit 2000 hat sich der Anteil des EDV-Sektors sowohl an allen Teilnahmefällen als auch am Weiterbildungsvolumen nicht nennenswert verändert.

Im **Ost-West-Vergleich** der *Teilnahmefälle* nach Themenbereichen zeichnen sich gewisse Unterschiede ab. Während in den alten Bundesländern die meisten Teilnahmefälle mit ähnlich hohen Anteilswerten auf die Querschnittsthemen und die kaufmännische Weiterbildung entfallen, nimmt in den neuen Bundesländern die kaufmännische Weiterbildung den zweiten Platz hinter dem Querschnittsbereich ein.

Verglichen mit dem Jahr 2000 zeigt sich in Ost und West eine ähnliche Entwicklung. Sowohl in den alten als auch den neuen Bundesländern hat der Anteil der sonstigen Weiterbildung an den Teilnahmefällen seit 2000 erheblich zugenommen. In den übrigen Segmenten zeigt sich in Ost und West ein Rückgang. Die einzige Ausnahme bildet der Anteilswert der Querschnittsbereiche in den neuen Bundesländern, der sich kaum verändert hat.

Auch in der nach Themenbereichen differenzierten *Volumenbetrachtung* lassen sich im Ost-West-Vergleich einige Unterschiede erkennen. Während der Volumenanteil der Querschnittsbereiche und der gewerblich-technischen Weiterbildung in den neuen Ländern etwas niedriger liegt als in den alten, zeigt sich bei der kaufmännischen Weiterbildung das umgekehrte Bild. Seit 2000 haben sich die Ost-West-Unterschiede nach Themenbereichen in der *Volumenbetrachtung* etwas verringert.

Der Anteil der EDV-Kurse an den *Teilnahmefällen* der beruflichen Weiterbildung liegt im Jahr 2003, ebenso wie in früheren Erhebungen, in den alten Bundesländern höher als in den neuen (18% vs. 10%).

Der Volumenanteil der EDV-Kurse ist in den alten Bundesländern höher als in den neuen. Die in den neuen Bundesländern besuchten EDV-Kurse sind im Durchschnitt allerdings zeitaufwendiger als in den alten Ländern. Auf eine Binnendifferenzierung der EDV-Maßnahmen nach Themen verzichten wir bei der gegebenen Stichprobengröße.

Tabelle 17.2: Themenbereiche der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2003

Themenbereich	Anteilswerte in %			
	Teilnahmefälle		Weiterbildungsvolumen	
	West	Ost	West	Ost
Kaufmännische Weiterbildung	27	25	29	35
Gewerblich-technische Weiterbildung	21	21 ¹⁾	21	18 ¹⁾
Querschnittsbereiche	28	32	26	22
Sonstige Weiterbildung	21	18 ¹⁾	22	24 ¹⁾
Keine Angabe	3	4 ¹⁾	2	1
Summe	100	100	100	100
EDV-Kurs	18	10 ¹⁾	18	15 ¹⁾

¹⁾Basis: 40-99 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Andere Datenquellen

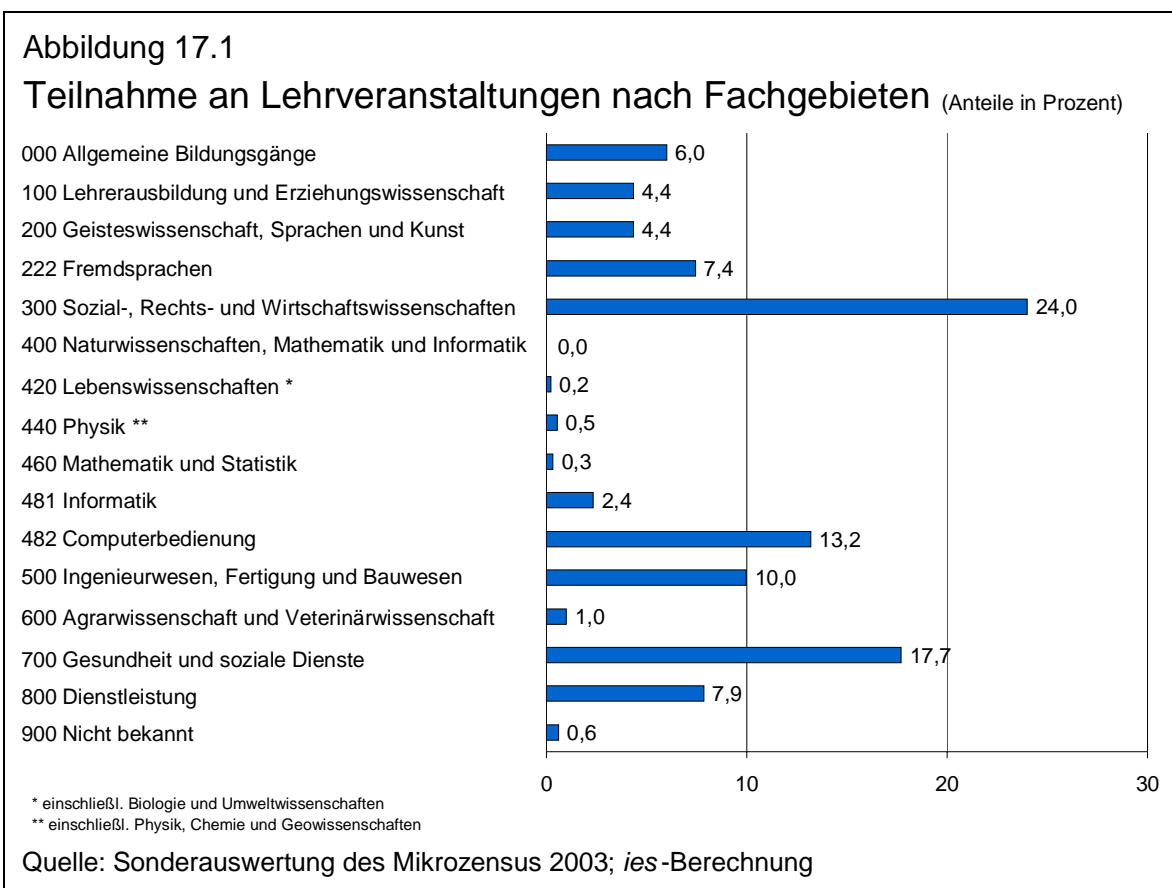
Als andere Datenquellen zur Darstellung der Themenstruktur in der beruflichen Weiterbildung werden Ergebnisse des Mikrozensus, der BIBB-Erhebung zu Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung, der Absolventenbefragung sowie die Statistiken der Kammern und der Arbeitsverwaltung herangezogen.

Das **Ad-hoc-Modul** Lebenslanges Lernen, das in Deutschland im Rahmen des **Mikrozensus** erhoben wurde, enthielt neben den Fragen zum Zweck und zur Dauer der Lehrveranstaltung auch eine Frage nach ihrem Inhalt. „Was ist (oder war) der Inhalt dieser Lehrveranstaltung? Bitte tragen Sie die genaue Bezeichnung des Themenbereichs/der Fachrichtung dieser Lehrveranstaltung ... ein!“ Für bis zu drei Veranstaltungen gab es die Möglichkeit, das Thema anzugeben. Obwohl die Beantwortung der Frage freiwillig war, machten drei Viertel der Befragten im Alter von 15 Jahren und älter, die im zurückliegenden Jahr eine Weiterbildungsveranstaltung besucht hatten, Angaben zu dem Inhalt dieser Weiterbildung.

Da die Mehrheit der Teilnehmenden ein überwiegend berufliches Interesse an der Weiterbildung angegeben hat und nur wenige mit der Weiterbildung einen überwiegend privaten oder sozialen Zweck verfolgten, werden die allgemeinen Weiterbildungsinhalte nicht differenziert betrachtet und die Fachrichtungen der Lehrveranstaltungen in die-

sem Kapitel behandelt. Insgesamt gaben 6% derjenigen, die im letzten Jahr eine Weiterbildungsveranstaltung besucht hatten, der allgemeinen Bildung zuzuordnende Inhalte an. Zur Ermittlung der Teilnahme an Lehrveranstaltungen nach Fachrichtungen der ISCED Field Klassifikation wurde eine Sonderauswertung der Mikrozensusdaten vorgenommen.

Abbildung 17.1 veranschaulicht die Bedeutung der einzelnen Fachrichtungen der besuchten Lehrveranstaltungen. Bald jeder vierte Weiterbildungsteilnehmer hat an einer Maßnahme der Fachrichtung „Sozialwissenschaften, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften“ teilgenommen, bald jeder fünfte an einer Veranstaltung der Fachrichtung „Gesundheit und soziale Dienste“. Von vergleichsweise großer Bedeutung sind darüber hinaus die Fachrichtungen „Computerbedienung“ und „Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen“. „Dienstleistungen“ rangieren an sechster, „Fremdsprachen“ an siebter Stelle.



Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede in den Fachrichtungen lassen sich vor allem in dem Bereich „Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen“, in dem mehr als vier Fünftel aller Teilnehmer männlichen Geschlechts ist, und in dem Bereich „Gesundheit und soziale Dienste“ mit einem Frauenanteil von 60% beobachten.

Die Erhebung **Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung** zeigt bei der Betrachtung der vermittelten Inhalte, dass der Kenntniserwerb auf dem Gebiet EDV, Informations- und Kommunikationstechnik am weitesten verbreitet ist (30%). Eine wichtige

Rolle spielen auch technisch-naturwissenschaftliche Inhalte, die mit 20% der Teilnehmenden am zweithäufigsten vorkommen. Von größerer Bedeutung sind darüber hinaus kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Inhalte (16%), der Komplex des Sozial-, Verhaltens-, Kommunikations-, Persönlichkeitstrainings (15%) sowie Themen, die sich auf Medizin, Gesundheit, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit beziehen (12%).

Bei einigen Themengebieten gibt es hochsignifikante Unterschiede zwischen Frauen und Männern (vgl. Beicht 2005). Technisch-naturwissenschaftliche Themen sind in der beruflichen Weiterbildung eine Domäne der Männer. Sie nehmen mehr als viermal so oft an entsprechenden Maßnahmen teil wie Frauen. Frauen hingegen beteiligen sich fast doppelt so häufig wie Männer an Sozial-, Verhaltens-, Kommunikations- und Persönlichkeitstrainings sowie an Weiterbildungen auf dem Gebiet der Medizin, Gesundheit, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Führungskräfte- und Managementtrainings sowie Umwelt und Ökologie spielen als Weiterbildungsinhalte bei Männern eine etwas wichtigere Rolle als bei Frauen. Bei den übrigen Themen lassen sich keine stärkeren Abweichungen zwischen Männern und Frauen beobachten.

Die **Absolventenbefragung** gibt Auskunft über die Nachfrage nach Themenbereichen der Weiterbildung. Dabei werden für die Darstellung der Nachfrage sowohl die bisher absolvierten Weiterbildungen als auch der daneben bzw. darüber hinaus bestehende Bedarf der Befragten in den einzelnen Themenfeldern zusammengefasst. Nach diesem Verständnis gehören „EDV-Anwendungen“ zu den am häufigsten nachgefragten Weiterbildungen. Zwei Drittel aller Absolventen gaben einen Bedarf an Weiterbildung zu diesem Themenbereich an (vgl. Tabelle 17.3). Dass der Bedarf an EDV-Weiterbildungen bei den befragten Absolventen des Jahres 1997 im Vergleich zu denen des Jahres 1993 abgenommen hat, führen Willich und Minks auf die zunehmende Etablierung von EDV in studentischen und beruflichen Zusammenhängen zurück. Jeder Zweite hat nach dem Examen Bedarf an Weiterbildung zur Vermittlung von „Managementwissen“ und „Fremdsprachen“. Darüber hinaus besteht großes Interesse an den Themen „Kommunikation- und Interaktionstraining“ und „Wirtschaftskennntnisse“, an pädagogischen und psychologischen Themen und „Verwaltung und Organisation“. Im Vergleich mit den vorherigen Absolventenjahrgängen ist die Nachfrage in den meisten Themenbereichen zumindest leicht zurückgegangen. Einzig bei den „Fremdsprachen“ und bei dem Themenbereich „Internationale Beziehungen, Kulturkenntnisse, Landeskunde“ ist sie etwas angestiegen.

Tabelle 17.3: Weiterbildungsnachfrage* für die Absolventenjahrgänge 1993 und 1997 fünf Jahre nach dem Studienabschluss (Mehrfachnennungen)

Weiterbildungsthemen	Anteile in Prozent	
	1993	1997
EDV Anwendungen	73	67
Kommunikationstraining und Interaktionstraining	49	46
Managementwissen	52	51
Fremdsprachen	49	50
Wirtschaftskennntnisse	42	38
Pädagogische/psychologische Themen	32	29
Verwaltung und Organisation	33	28
Ingenieurwissenschaftliche Themen	24	21
Nationales Recht	21	20
Naturwissenschaftliche Themen	15	14
Existenzgründungen	18	14
Medizinische Spezialgebiete	15	13
Geisteswissenschaftliche Themen	13	12
Internationale Beziehungen, Kulturkenntnisse, Landeskunde	10	11
Mathematische Themen	10	10
Internationales Recht	12	10
Gesundheitswesen	10	9
Vertriebsschulungen	11	9
Ökologische Themen	11	6

* Als Nachfrage werden hier sowohl die bisher absolvierten Weiterbildungen als auch der daneben bzw. darüber hinaus bestehende Bedarf der Befragten in den Themengebieten zusammengefasst.

Quelle: Willich, Julia; Minks, Karl-Heinz: Die Rolle der Hochschulen bei der beruflichen Weiterbildung von Hochschulabsolventen. Sonderauswertung der HIS-Absolventenbefragungen der Abschlussjahrgänge 1993 und 1997 fünf Jahre nach Studienabschluss, Kurzinformation Hochschul-Informationssystem A7, Hannover 2004, S. 38

Im Jahr 2003 führten die **Industrie- und Handelskammern** 1,6 Mio. Unterrichtsstunden in mehr als 22.000 Veranstaltungen mit rund 317.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durch. Im Vergleich zum Vorjahr sind die Anzahl der Unterrichtsstunden um rund 6% und die Anzahl der Veranstaltungen und der Teilnahmefälle um rund 10% zurückgegangen.

Tabelle 17.4 zeigt die Entwicklung der Anteile der Veranstaltungen nach thematischen Oberkategorien. Hauptthemenfeld ist seit Jahren die Anpassungsweiterbildung, insbesondere die kaufmännische. Den Schwerpunkt bilden damit eindeutig die betriebswirtschaftlichen Inhalte. Grundsätzliche Schwerpunktänderungen hat es in der Weiterbildung der Industrie- und Handelskammern seit 1997 nicht gegeben. Schwankungen zeigen sich bei der kaufmännischen Anpassungsweiterbildung und den Firmenseminaren. Seit 1997 leicht rückläufig sind die Anteile der Fachtagungen und Fachvorträge.

Tabelle 17.4: Weiterbildungsveranstaltungen der Industrie- und Handelskammern
1997 und 2003

Art der Veranstaltung	Anteile in Prozent		
	1997	2000	2003
Aufstiegsweiterbildung			
- kaufmännisch	8	7	8
- industriell-technisch	3	3	4
Anpassungsweiterbildung			
- kaufmännisch	53	50	55
- industriell-technisch	8	7	7
Seminare und Arbeitskreise für Ausbilder/Prüfer/Dozenten	8	10	8
Firmenseminare	10	17	14
Veranstaltungen zur Vorbereitung auf eine neue Berufstätigkeit	2	2	1
Fachtagungen/Fachvorträge	8	5	4

Quellen: DIHT (Hrsg.), Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik der jeweiligen Jahrgänge

An den knapp 19.000 Veranstaltungen der **Handwerkskammern** mit rund 3,6 Mio. Unterrichtsstunden nahmen im Jahr 2002 rund 251.000 Personen teil. Die Entwicklung der drei Indikatoren seit dem Jahr 2000 verlief uneinheitlich. Während die Zahl der Unterrichtsstunden um 24% und die der Veranstaltungen um 6% gestiegen sind, zeigt sich bei den Teilnahmefällen ein Rückgang von minus 6%. Der starke Zuwachs der Unterrichtsstunden hat sich vor allem in den Meisterkursen und den technischen Lehrgängen vollzogen.

Im Jahr 2002 besuchten 43% der Teilnehmenden technische Lehrgänge, 29% Meisterkurse, weitere jeweils 14% betriebswirtschaftliche und sonstige Lehrgänge. Knapp 20% aller Veranstaltungen des DHKT sind Meisterkurse, deren Zeitintensität sich in ihrem hohen Anteil an Unterrichtsstunden (62%) widerspiegelt. Bei den Meisterkursen wird zwischen geschlossenen, alle Teile umfassenden Kursen, sich auf die Praxis und Fachtheorie sowie die Geschäfts- und Rechtskunde konzentrierenden Kursen unterschieden. Im Jahr 2003 überwogen die praktischen und fachtheoretischen Meisterkurse (52%), gefolgt von den geschäfts- und rechtskundlichen (34%). Alle vier Teile der Meisterausbildung wurden nur in 13% der Meisterkurse zum Inhalt.

Mit dem Inkrafttreten des **SGB III** zum 01.01.1998 und der Anpassung der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit hatte sich die Datengrundlage zur beruflichen Weiterbildung im Vergleich zu den Vorjahren verändert. Aus diesem Grund kann der längerfristige Vergleich nur als grober Orientierungsrahmen dienen. Seit Einführung des SGB III fördert die Bundesagentur für Arbeit lediglich „notwendige“ berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen und von Beschäftigten, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Zum geförderten Personenkreis gehören weiterhin Personen ohne Berufsabschluss. Entfallen ist die Förderung der Aufstiegsfortbildung von Beschäftigten sowie der betrieblichen Einarbeitung von neu eingestellten Personen. Mit dem Inkrafttreten des Ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt zu Beginn des Jahres 2003 erfolgte erneut eine Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung (vgl. Kapitel 3.3).

Tabelle 17.5 zeigt, dass sich mit Änderung der rechtlichen Grundlage im Jahr 1998 die Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zunächst deutlich erhöhten und

mit einem Anteilszuwachs der berufsabschlussorientierten Weiterbildung verbunden war. Mit der Änderung der rechtlichen Grundlage im Jahr 2003 ging die Zahl der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung drastisch zurück, auch diese Änderung war mit einem anteiligen Zuwachs der abschlussorientierten Weiterbildung verbunden. Gut ein Viertel aller Maßnahmen zielt damit auf den Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf.

Entsprechend des mit den Maßnahmen intendierten Ziels der Förderung von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit Bedrohten war die Mehrheit der Teilnehmenden vor Beginn der Weiterbildung arbeitslos. Bei den sonstigen beruflichen Maßnahmen liegt diese Quote bundesweit etwas höher als bei den Maßnahmen zur Erlangung eines beruflichen Abschlusses.

Tabelle 17.5: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet 1997 bis 2003

Jahr	Eintritte insgesamt (in Tsd.)	davon in Prozent			
		sonstige berufliche Weiterbildung		mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf	
		Anteilswert	davon vorher arbeitslos	Anteilswert	davon vorher arbeitslos
1997	422	80	97	20	90
1998	608	77	k.A.	23	k.A.
1999	491	81	95	19	87
2000	552	82	96	18	89
2001	450	80	96	20	87
2002	456	80	97	20	87
2003	246	74	96	26	90

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Sondernummern der jeweiligen Jahrgänge

Der **Ost-West-Vergleich** zeigt in den neuen Bundesländern im Vergleich zu den alten Bundesländern einen immer noch geringeren, aber seit 2003 deutlich gestiegenen Anteil der Maßnahmen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. (vgl. Tabelle 17.6).

Tabelle 17.6: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 1997 bis 2003

Jahr	Eintritte insgesamt (in Tsd.)		davon in Prozent								
			sonstige berufliche Weiterbildung				mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf				
	West	Ost	Anteilswert		vorher arbeitslos		Anteilswert		vorher arbeitslos		
				West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost
1997	266	155	79	83	96	97	21	18	86	95	
1998	372	236	74	81	k.A.	k.A.	26	19	k.A.	k.A.	
1999	307	183	79	84	94	96	21	16	85	92	
2000	338	214	80	85	95	98	20	15	86	96	
2001	261	188	77	86	95	98	23	14	83	97	
2002	273	183	76	85	95	99	24	15	83	97	
2003	154	92	73	76	96	98	27	24	86	96	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, Sondernummern der jeweiligen Jahrgänge

Zusammenfassung

- ✎ Bundesweit entfallen jeweils etwas mehr als ein Viertel der Teilnahmefälle an beruflicher Weiterbildung auf Querschnittsbereiche und die kaufmännische Weiterbildung, die damit an erster Stelle der Themenbereiche stehen. Jeweils etwa jeder fünfte Teilnahmefall entfällt auf die gewerblich-technische Weiterbildung oder die sonstige Weiterbildung. In der Volumenbetrachtung steht dagegen die kaufmännische Weiterbildung an erster Stelle.
- ✎ In den alten und neuen Bundesländern verzeichnet die sonstige Weiterbildung sowohl bei den Teilnahmefällen als auch bezogen auf das Weiterbildungsvolumen einen deutlichen Anstieg. Die Anteilswerte der übrigen Themenbereiche an beiden Indikatoren sind in den alten und neuen Ländern dagegen fast durchgängig rückläufig. Im Zeitverlauf haben sich die Themenstrukturen im Ost-West-Vergleich angenähert.
- ✎ Auf Weiterbildung im EDV-Bereich entfällt bundesweit jeweils etwa ein Sechstel der Teilnahmefälle bzw. des Weiterbildungsvolumens. Die anderen Datenquellen zur beruflichen Weiterbildung beziehen sich nur auf Teilbereiche und lassen sich nicht zu einem Gesamtbild zusammenfügen.
- ✎ Wegen der den Themenfeldern zugrunde gelegten unterschiedlichen Klassifizierungen einerseits und der speziellen Ausrichtung der einzelnen Träger andererseits lassen sich die Ergebnisse der anderen Datenquellen nur sehr eingeschränkt miteinander und mit dem Berichtssystem Weiterbildung vergleichen. Ablesen lässt sich aber, dass die Anpassung der eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten ein wesentliches Ziel beruflicher Weiterbildung ist und das Thema „EDV, Informations- und Kommunikationstechnik“ häufig einen Inhalt beruflicher Weiterbildung darstellt.

17.2 Sonstige Strukturen beruflicher Weiterbildung

Die Beschreibung der sonstigen Strukturen in der beruflichen Weiterbildung stützt sich im Allgemeinen auf die Teilnahmefälle. Auf das Weiterbildungsvolumen wird nur dann eingegangen, wenn sich deutliche Strukturunterschiede zu den Teilnahmefällen zeigen. Wie bereits erwähnt, ist dabei zu berücksichtigen, dass die angebotenen Unterrichtsstunden aus Trägerstatistiken nicht mit dem nachgefragten Weiterbildungsvolumen vergleichbar sind.

Art der Veranstaltung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Mehr als ein Drittel aller *Teilnahmefälle* im Bundesgebiet (38%) entfällt auf die Anpassungsweiterbildung. An zweiter Stelle folgen die sonstigen Lehrgänge/Kurse mit 32%. Die Anteile der Einarbeitungs- und Aufstiegs-kurse (18% bzw. 8%) und der Umschulungskurse (4%) liegen deutlich niedriger. Seit 2000 haben sich diese Strukturen kaum verändert.

Der durchschnittliche Zeitaufwand ist bei den Umschulungs- und Aufstiegsmaßnahmen mit 403 bzw. 214 Stunden⁷⁰ deutlich höher als bei den anderen Maßnahmen, deren Durchschnittswerte bei 58 Stunden (Einarbeitungskurse) und 46 Stunden (Anpassungskurse und sonstige Lehrgänge/Kurse) liegen. Entsprechend unterscheiden sich die Anteile der jeweiligen Maßnahmentearten an den Teilnahmefällen und am Weiterbildungsvolumen erheblich.

Auf die Maßnahmenteart mit dem niedrigsten Anteil an den Teilnahmefällen, die Umschulungskurse, entfällt ein fast etwa ebenso großer Volumenanteil wie auf die Anpassungsweiterbildung, die Maßnahmenteart mit den meisten Teilnahmefällen. Die Aufstiegs-kurse erreichen in der Volumenbetrachtung einen etwas größeren Anteil als die sonstigen Lehrgänge/Kurse, auf die etwa viermal so viele Teilnahmefälle entfallen.

Der **Ost-West-Vergleich** verdeutlicht, dass sich die Weiterbildungslandschaft in den alten und neuen Bundesländern kaum noch unterschiedlich darstellt, da sich die Teilnahmefallstrukturen weiter angenähert haben (vgl. Tabelle 17.7). Dies ist vor allem auf den deutlichen Rückgang der Umschulungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern zurückzuführen (nicht tabelliert).

⁷⁰ Diese Durchschnittszahlen beziehen sich auf den Zeitaufwand *im Jahre 2003*. Bezogen auf abgeschlossene Maßnahmen würden die Werte höher liegen, weil manche Maßnahmen vor 2003 begonnen haben oder im Jahre 2004 weitergehen.

Tabelle 17.7: Art der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2003

Art des Lehrgangs/Kurses	Anteilswerte in %			
	Teilnahmefälle		Weiterbildungsvolumen	
	West	Ost	West	Ost
Umschulung	4 ¹⁾	4 ²⁾	20 ¹⁾	22 ¹⁾
Aufstieg	8	9 ²⁾	23	20 ¹⁾
Einarbeitung	18	16 ¹⁾	13	14 ¹⁾
Anpassung	37	39	23	23
Sonstiger Lehrgang/Kurs	32	32	20	21
Keine Angabe	0	0	0	0
Summe	99	100	99	100

¹⁾ Basis: 40-99 Fälle

²⁾ Basis: unter 40 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2005

In der Volumenbetrachtung zeigt sich ebenfalls eine deutliche Annäherung der Weiterbildungsstrukturen in den neuen und alten Bundesländern. Durch die starke Zunahme des Volumenanteils der Aufstiegsurse und den Rückgang des Anteils bei den Umschulungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern seit 2000 sind kaum noch Unterschiede im Ost-West-Vergleich zu verzeichnen.

Andere Datenquellen

Wie in dem vorigen Kapitel dargestellt, zielt die Weiterbildung der **Industrie- und Handelskammern** überwiegend auf die Aktualisierung der Fähigkeiten und Fertigkeiten und Anpassung an neue Anforderungen. Mehr als die Hälfte aller Teilnehmenden an Maßnahmen der Industrie- und Handelskammern nahmen im Jahr 2003 an derartigen Veranstaltungen der Anpassungsweiterbildung teil (vgl. Tabelle 17.8). Maßnahmen der Aufstiegsweiterbildung besuchte jeder Fünfte Teilnehmende. Maßnahmen zur Vorbereitung auf eine neue Berufstätigkeit spielen nur eine marginale Rolle in dem Weiterbildungsangebot der Industrie- und Handelskammern, sowohl hinsichtlich der Teilnehmerzahl als auch der Anzahl der Veranstaltungen. Seit 2000 rückläufig ist der Anteil der Besucher von Firmenseminaren und von sonstigen Lehrgängen, die vor allem Veranstaltungen und Vorträge für Ausbilder und Dozenten umfassen.

Tabelle 17.8: Teilnehmende an Weiterbildung der Industrie- und Handelskammern nach Art der Weiterbildung 2000 und 2003

	Anteilswerte in Prozent	
	2000	2003
Aufstiegsbildung	20	20
Anpassungsbildung	46	52
Veranstaltungen zur Vorbereitung auf neue Berufstätigkeit	2	1
Firmenseminare	13	10
Sonstige	32	27

Quelle: DIHK (Hrsg.), Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik der jeweiligen Jahrgänge

Die Weiterbildungen der **Handwerkskammern** werden überwiegend von Teilnehmenden an technischen Lehrgängen besucht (vgl. Tabelle 17.9). Im Vergleich zum Referenzjahr 2000 hat sich 2002 ihr Anteil auf 44% – zu Lasten betriebswirtschaftlicher Lehrgänge – erhöht. 29% der Teilnehmenden an Maßnahmen der Handwerkskammern besuchen Meisterkurse.

Tabelle 17.9 Teilnehmende an Weiterbildung der Handwerkskammern 2000 und 2002

	Anteilswerte in Prozent	
	2000	2002
Meisterkurse	30	29
Lehrgänge		
- technisch	39	44
- betriebswirtschaftlich	18	14
- sonstige	13	14

Quelle: www.zdh.de (Zahlen des DHKT)

Abschlussorientierte Kurse

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Bundesweit handelt es sich im Jahr 2003 bei etwa drei von vier Teilnahmefällen der beruflichen Weiterbildung um abschlussorientierte Lehrgänge bzw. Kurse (72%). Verglichen mit 2000 ist dieser Anteilswert etwas angestiegen. Da vor allem längerfristige Maßnahmen mit Zeugnissen verbunden werden, liegt der Anteil der abschlussorientierten Kurse in der *Volumenbetrachtung* noch wesentlich höher.

Der **Ost-West-Vergleich** zeigt, dass auch im Jahr 2003 abschlussorientierte berufliche Weiterbildungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern etwas häufiger vorkommen als in den alten Ländern (75% vs. 71% aller Teilnahmefälle). Allerdings haben sich die Werte seit 2000 stark angenähert.

Bezogen auf alle abschlussorientierten Teilnahmefälle überwiegen bundesweit die Teilnahmebescheinigungen mit einem Anteil von 65% deutlich. Mit großem Abstand folgen mit 15% Zertifikate mit bundesweiter Gültigkeit und Leistungsnachweise mit Noten oder durch Beurteilung mit 10%. Zeugnisse über einen staatlich anerkannten Abschluss oder aufgrund einer Kammerprüfung kommen mit Anteilswerten von 5% bzw. 3% sehr viel seltener vor (Rest: sonstiges und fehlende Angaben). Auch diese Anteilswerte haben sich seit 1994 wenig verändert.

Andere Datenquellen

Die **Handwerkskammern** führen die Lehrgänge mit dem Ziel einer Prüfung vor der Handwerkskammer gesondert auf. Im Jahr 2002 lag bei den technischen Lehrgängen der Anteil der Veranstaltungen, die eine HWK-Prüfung vorsehen, bei 13%. Bei den betriebswirtschaftlichen Lehrgängen waren 33% der Veranstaltungen mit dem Ziel einer Prüfung vor der Handwerkskammer konzipiert.

Die Statistik der Handwerkskammer führt zudem jährlich die Anzahl der bestandenen Prüfungen ihres Zuständigkeitsbereiches auf. Erfasst werden abgelegte Meister- und sonstige Fortbildungsprüfungen. Unter ihnen gesondert ausgewiesen werden die Auszubildereignungsprüfungen. Die Gesamtzahl der bestandenen Prüfungen schwankt seit 1991 beträchtlich (vgl. Tabelle 17.10). Die meisten Fortbildungsprüfungen bestanden die Teilnehmenden im Jahr 1994, die wenigsten im Jahr 2000. 2003 lag die Gesamtzahl bei gut 64.000 bestandenen Prüfungen. In dem Betrachtungszeitraum sind sowohl die Anzahl als auch der Anteil der Meisterprüfungen an allen Fortbildungsprüfungen kontinuierlich zurückgegangen, während sich die sonstigen Fortbildungsprüfungen seit 1991 mehr als verdoppelt haben. Zurückzuführen ist dieser Zuwachs im Wesentlichen auf die Zunahme der Ausbildungseignungsprüfungen, die sich seither verdreifacht haben.

Tabelle 17.10: Bestandene Fortbildungsprüfungen der Handwerkskammern seit 1991

	<i>Gesamtzahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen</i>	<i>Anzahl der Meisterprüfungen</i>	<i>Anteil in %</i>	<i>Anzahl der sonstigen Fortbildungsprüfungen</i>	<i>Anteil in %</i>	<i>darunter Anzahl der Ausbildungseignungsprüfungen</i>	<i>Anteil in % von Spalte 5</i>
1	2	3	4	5	6	7	8
1991	60.674	45.644	75	15.030	25	4.471	30
1994	70.756	45.306	64	25.450	36	8.064	32
1997	69.899	38.358	55	31.541	45	9.331	30
2000	59.093	28.795	49	30.298	51	10.439	34
2003	64.255	26.509	41	37.746	59	13.459	36

Quelle: www.zdh.de (Zahlen des DHKT)

Bei detaillierter Betrachtung der häufigsten bestandenen Fortbildungsprüfungen der Handwerkskammern rangiert im Jahr 2003 auf Platz 1 die Prüfung zum „Technischen Fachwirt“, an zweiter Stelle stehen die Prüfungen zum „Betriebswirt des Handwerks“, gefolgt von der Prüfung zum „Qualifizierten EDV-Anwender“.

Auch die **Industrie- und Handelskammern** liefern Daten zu Weiterbildungsprüfungen. Die meisten Teilnehmenden legen in einem kaufmännischen Bereich eine Abschlussprüfung ab, allerdings nur mit einer Erfolgsquote von 68%. Bei den anderen Themen liegen die Quoten deutlich höher: 74% bei den Querschnittsthemen, 79% bei IT und Medien und 84% im industriell-technischen Bereich (siehe Tabelle 17.11).

Tabelle 17.11: Weiterbildungsprüfungen der Industrie- und Handwerkskammern im Jahr 2003

	Anzahl der Teilnehmer	erfolgreicher Abschluss in %
<i>I. Kaufmännischer Bereich</i>	27.950	68
Betriebswirte	3.394	70
Fachkaufleute	8.702	61
Fachwirte	12.051	69
sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	3.803	81
<i>II. Industriell-technischer Bereich</i>	12.486	84
Industriemeister	9.338	83
Fachmeister	942	83
Sonstige industriell-technische Fortbildungsprüfungen	2.206	85
<i>III. IT und Medien</i>	1.654	79
<i>IV. Querschnittsthemen</i>	11.251	74
Fremdsprachen	4.544	67
Schreibtechnik	2.892	82
Sonstige	3.815	76

Quelle: DIHK (Hrsg.), Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 2003/2004

Aus der **SGB III-Statistik** der Arbeitsverwaltung ist seit der Änderung der gesetzlichen Grundlage nicht mehr ersichtlich, ob das Schulungsziel der Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung erreicht wurde oder nicht. Es können einzig die Austritte aus den Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung insgesamt (329.000 im Jahr 2003) und der Anteil der Austritte mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (24%) abgelesen werden.

Weiterbildung während oder außerhalb der Arbeitszeit

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die Repräsentativerhebungen ermöglichen eine Unterscheidung zwischen Weiterbildung während der Arbeitszeit und Weiterbildung in der von Erwerbsarbeit freien Zeit, zu der auch die Weiterbildung von Arbeitslosen gerechnet wird.⁷¹ In der folgenden Analyse teilen wir Weiterbildungsaktivitäten, die sich teils in und teils außerhalb der Arbeitszeit ereigneten, zu jeweils 50% auf die beiden o. g. Kategorien auf und klammern fehlende Angaben aus der Analyse aus.⁷²

Bundesweit finden im Jahr 2003 etwa zwei von drei Teilnahmefällen der beruflichen Weiterbildung während der Arbeitszeit statt (67%) und etwa jeder dritte außerhalb der Arbeitszeit (33%). Dagegen findet etwa die Hälfte des Weiterbildungsvolumens in der von Erwerbsarbeit freien Zeit statt (49%), vgl. Tabelle 17.12. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die während der Arbeitszeit stattfindenden Weiterbildungsmaßnahmen im Durchschnitt wesentlich kürzer sind als die diejenigen, die außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden.

Verglichen mit 2000 haben sich die Anteile der Teilnahmefälle außerhalb der Arbeitszeit kaum verändert. Auch mit Blick auf das Weiterbildungsvolumen ist keine nennenswerte Änderung zu verzeichnen.

Der **Ost-West-Vergleich** zeigt, dass es in den neuen Bundesländern noch immer etwas mehr Teilnahmefälle außerhalb der Arbeitszeit gibt als in den alten Ländern (39% vs. 32%). Die Anteilswerte haben sich allerdings seit 2000 stark angenähert. Seit 2000 ist der Anteil der Teilnahmefälle während der Arbeitszeit in den alten Bundesländern leicht zurückgegangen, während er in den neuen Bundesländern angestiegen ist. Dadurch haben sich die Strukturabweichungen im Ost-West-Vergleich deutlich verringert. Ein ähnliches Bild zeigt sich beim Volumenanteil der Maßnahmen, die während der Arbeitszeit stattfanden. Auch hier ist in den alten Ländern ein leichter Rückgang und in den neuen Ländern ein leichter Anstieg zu verzeichnen.

⁷¹ Zur Weiterbildung in der von Erwerbsarbeit freien Zeit gehören neben der Weiterbildung von Erwerbstätigen außerhalb der Arbeitszeit auch die Weiterbildung von Arbeitslosen sowie die Weiterbildung sonstiger nichterwerbstätiger Personen. Im Folgenden werden zur sprachlichen Vereinfachung die Begriffe „in der von Erwerbsarbeit freien Zeit“ und „außerhalb der Arbeitszeit“ synonym verwendet.

⁷² Fehlende Angaben kommen bundesweit bei jeweils 0% (gerundet) der Teilnahmefälle bzw. des Weiterbildungsvolumens vor.

Tabelle 17.12: Berufliche Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit und in der von Erwerbsarbeit freien Zeit im Ost-West-Vergleich 2003¹⁾

	Anteilswerte in %					
	Teilnahmefälle			Weiterbildungsvolumen		
	Bund	West	Ost	Bund	West	Ost
Weiterbildung während der Arbeitszeit	67	68	61	51	54	39
Weiterbildung in der von Erwerbsarbeit freien Zeit	33	32	39	49	46	61
Summe	100	100	100	100	100	100

¹⁾ Bezogen auf alle Fälle mit Angaben. Die Kategorie "teils teils" wurde mit jeweils 50% auf die beiden Kategorien aufgeteilt.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Bezogen auf alle *Erwerbstätigen* finden rund 72% der Teilnahmefälle während der Arbeitszeit statt. Dieser Anteil liegt in den alten Bundesländern etwas höher als in den neuen Ländern.

Andere Datenquellen

Nach den Ergebnissen des **SOEP** 2000 besuchen Männer häufiger als Frauen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zumindest teilweise während der Arbeitszeit (West: Männer 86%, Frauen 71%; Ost: Männer 82%, Frauen 68%). Befragt wurden ausschließlich Erwerbstätige nach ihrer Beteiligung an organisierter Weiterbildung in Form von Kursen, Lehrgängen und Seminaren. Auf die Frage „Wurde der Lehrgang/Kurs während der Arbeitszeit durchgeführt?“ gab es die Antwortmöglichkeiten „ja, während der Arbeitszeit“, „teils/teils“ und „nein, außerhalb der Arbeitszeit“. Mit dem Ziel, den Beitrag der Arbeitgeber in Form entgangener produktiver Arbeitszeit darzustellen, haben Büchel und Panneberg die ersten zwei Antwortmöglichkeiten zusammengefasst, als Alternativstatus werteten sie die Verneinung (vgl. Büchel/Panneberg 2004).

Die Mehrzahl der Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung wird zumindest teilweise während der Arbeitszeit besucht. Der Anteil liegt mit rund 80% in **West- und Ostdeutschland** ähnlich hoch. In Ostdeutschland haben jüngere Erwerbstätige etwas seltener als ältere eine berufliche Weiterbildung ausschließlich in ihrer Freizeit besucht (Männer: 81% bzw. 84%; Frauen: 65% bzw. 74%). Besonders selten besuchen erwerbstätige Mütter (West: 65%, Ost: 72%), Teilzeitbeschäftigte (West: 66%, Ost: 53%) und Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (West: 71%, Ost: 66%) Weiterbildungsveranstaltungen während der Arbeitszeit.

Zusammenfassung

- ✎ Über ein Drittel der Teilnahmefälle an beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet entfällt auf die Anpassungsweiterbildung und knapp ein Drittel auf die sonstigen Lehrgänge/Kurse. Die Anteilswerte der Einarbeitungs- und Aufstiegsurse und der Umschulungskurse liegen deutlich niedriger.
- ✎ Der durchschnittliche Zeitaufwand pro Veranstaltung ist bei Umschulungs- und Aufstiegsmaßnahmen um ein Vielfaches höher als bei den anderen Maßnahmen. Entsprechend unterscheiden sich die Anteile der Maßnahmentearten an den Teilnahmefällen und am Weiterbildungsvolumen erheblich.
- ✎ Im Ost-West-Vergleich haben sich die Strukturen mit Blick auf die besuchte Maßnahmenteart sehr stark angenähert. Dies ist vor allem auf den deutlichen Rückgang der Umschulungskurse in den neuen Bundesländern zurückzuführen.
- ✎ Etwa zwei von drei Teilnahmefällen der beruflichen Weiterbildung finden während der Arbeitszeit statt. Bezogen auf das Weiterbildungsvolumen liegt dieser Anteil bei etwa der Hälfte, da die außerhalb der Arbeitszeit stattfindenden Weiterbildungsveranstaltungen im Durchschnitt wesentlich zeitintensiver sind.

17.3 Strukturen der betrieblichen und außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung

Beim folgenden Vergleich der Strukturen betrieblicher und außerbetrieblichen beruflicher Weiterbildung gelten, soweit nicht anders angegeben, alle diejenigen Maßnahmen als betriebliche Weiterbildung, bei denen der Arbeitgeber bzw. ein Betrieb Träger ist; diese Definition schließt Arbeitgeber in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ein. Dem Schwerpunkt der betrieblichen Weiterbildung entsprechend, geht es dabei ausschließlich um die berufliche Weiterbildung von Erwerbstätigen (vgl. Tabelle 17.12).

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Zur Kategorie „betriebliche Weiterbildung“ gehören Lehrgänge/Kurse im beschäftigenden Betrieb, in einer Aus- oder Weiterbildungsstätte des Arbeitgebers/Betriebs sowie die Weiterbildung in einem Betrieb, der nicht der Arbeitgeber ist. Alle übrigen Träger werden zu der Sammelkategorie „außerbetriebliche Träger“ zusammengefasst. Bei der gegebenen Stichprobengröße beschränkt sich die Darstellung auf die bundesweiten Strukturen. Dabei lässt sich Folgendes erkennen:

- Wie schon im Jahr 2000 ist der Anteil der Teilnahmefälle von Frauen im Jahr 2003 bei der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung etwas größer als in der betrieblichen.
- Erwerbstätige aus Kleinbetrieben mit weniger als 100 Beschäftigten stellen auch im Jahr 2003 einen deutlich höheren Anteil der Teilnahmefälle an außerbetrieblicher

beruflicher Weiterbildung als an betrieblicher Weiterbildung (70% vs. 41%). Seit 2000 hat sich diese Differenz noch vergrößert.

- Während der Anteil der Beschäftigten aus Kleinbetrieben an betrieblicher Weiterbildung seit dem Jahr 2000 deutlich zurückgegangen ist, zeigt sich beim Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben ein Anstieg.
- Zeugnisse oder Bescheinigungen kommen auch im Jahr 2003 in der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung wesentlich häufiger vor als in der betrieblichen Weiterbildung (81% vs. 62%).
- Ähnlich wie 2000 stehen gewerblich-technische und EDV-Themen auch im Jahr 2003 in der betrieblichen Weiterbildung stärker im Vordergrund als in der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung. Der Anteil der gewerblich-technischen Weiterbildung ist seit 2000 bei der betrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildung zurückgegangen. Die Anteilswerte der sonstigen Weiterbildung sind sowohl bei der betrieblichen als auch der außerbetrieblichen Weiterbildung deutlich gestiegen.
- In fast drei von vier Teilnahmefällen der betrieblichen Weiterbildung war der Anlass für die Teilnahme eine betriebliche Anordnung oder der Vorschlag von Vorgesetzten. Dagegen erfolgte die Beteiligung an außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen meist aus Eigeninitiative. Im Vergleich zu 2000 hat sich in beiden Weiterbildungssektoren der Anteil der selbstinitiierten Weiterbildung an allen Teilnahmefällen nicht nennenswert verändert. An dieser Stelle ist also keine Zunahme von Selbststeuerung festzustellen.
- Auch im Jahr 2003 findet die betriebliche Weiterbildung erwartungsgemäß wesentlich häufiger als die außerbetriebliche während der Arbeitszeit statt.

Auf einen Ost-West-Vergleich der betrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildung wird angesichts der relativ kleinen Fallzahlen bei gruppenspezifisch differenzierenden Analysen in den neuen Bundesländern verzichtet.

In den vorausgegangenen Analysen wurden Arbeitgeber/Betriebe nur dann als Träger beruflicher Weiterbildung angesehen, wenn die Maßnahme im Betrieb bzw. einer Bildungsstätte des Arbeitgebers stattfand. In einer erweiterten Begriffsbestimmung kann der Arbeitgeber auch dann als „Träger von Weiterbildung“ gelten, wenn die Maßnahme während der Arbeitszeit stattfindet. Hier lassen sich somit zwei Definitionen betrieblicher Weiterbildung unterscheiden:

1. Der Arbeitgeber/Betrieb ist Maßnahmeträger, sei es im Betrieb oder in einer Ausbildungsstätte des Arbeitgebers („enge Definition“).
2. Der Arbeitgeber/Betrieb ist Träger *oder* die Maßnahme findet während der Arbeitszeit statt („weite Definition“).

Tabelle 17.13: Strukturvergleich ausgewählter Merkmale der betrieblichen und außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung von Erwerbstätigen im Bundesgebiet 2003

Merkmal	Anteilswerte der Teilnahmefälle in %	
	Betrieblich (n=1185)	außerbetrieblich ¹⁾ (n=1039)
<u>Frauenanteil</u>	42	49
<u>Erwerbstätige nach beruflicher Position</u>		
Arbeiter	15	13
Angestellte	65	56
Selbständige	5	16
Beamte	15	13
<u>Erwerbstätige nach Betriebsgrößenklassen</u>		
1 - 99 Beschäftigte	41	70
100 - 999 Beschäftigte	24	16
1.000 und mehr Beschäftigte	35	13
<u>Zeugnis/Bescheinigung erhalten</u>	62	81
<u>Themenbereich</u>		
Kaufmännisch	29	24
Gewerblich-technisch	24	17
Querschnittsbereich	28	31
Sonstiges	18	22
<u>EDV</u>	20	13
<u>Maßnahme während der Arbeitszeit</u>		
Ja	76	52
Teils/teils	10	12
Nein	14	31
War nicht erwerbstätig	1	5
Keine Angabe	0	0
<u>Anlass der Teilnahme</u>		
Betriebliche Anordnung	47	23
Vorschlag von Vorgesetzten	25	19
Ging von mir selbst aus	28	57
Keine Angabe	0	0
<u>Ausländeranteil</u>	3	3

¹⁾ Zusammenfassung der nicht von Arbeitgebern/Betrieben getragenen beruflichen Weiterbildung

Je nach Definition liegt 2003 der Anteil der Arbeitgeber/Betriebe an der beruflichen Weiterbildung von Erwerbstätigen bundesweit [Erwerbstätige hapichnicht]

- zwischen 54% und 83% bei den Teilnahmefällen bzw.
- zwischen 40% und 76% beim Weiterbildungsvolumen.

Zu beachten ist, dass die Sammelkategorie „Arbeitgeber/Betrieb“ auch den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber einschließt. Der Anteil des öffentlichen Dienstes an den Teilnahmefällen beträgt in beiden Definitionen jeweils etwa ein Drittel. Der Anteil des öffentlichen Dienstes am Weiterbildungsvolumen liegt noch etwas höher. Seit 2000 haben sich diese Strukturen nur wenig verändert.

Andere Datenquellen

Bei der beruflichen Weiterbildung ist es von zentraler Bedeutung, ob es sich um betriebliche oder nichtbetriebliche Maßnahmen handelt, das zeigen die Ergebnisse der Erhebung **Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung**. Betriebliche Weiterbildung dient vorrangig dazu, einen spezifischen betrieblichen Qualifikationsbedarf zu decken, und wird größtenteils durch die Arbeitgeber finanziert. Personen, die nicht an betrieblicher Weiterbildung partizipieren können oder deren Qualifikationsinteressen nicht mit den betrieblichen übereinstimmen, müssen nichtbetriebliche Weiterbildung wahrnehmen und die Kosten hierfür in den meisten Fällen auch überwiegend selbst tragen (vgl. Beicht/Krekel/Walden 2004a).

Da die Abgrenzung zwischen betrieblicher und nichtbetrieblicher Weiterbildung nicht immer eindeutig ist, wurde sie in der Erhebung nicht den Befragten selbst überlassen. Es wurden vielmehr die erforderlichen Einzelangaben erfasst und die Zuordnung später nach einheitlichen Kriterien vorgenommen (vgl. Beicht 2005). Zur nichtbetrieblichen Weiterbildung zählen demnach alle Maßnahmen von Arbeitslosen und nicht erwerbstätigen Personen; bei abhängig Beschäftigten sind hier die Maßnahmen zugeordnet, die außerhalb des Betriebes und überwiegend in der Freizeit stattfinden bzw. überwiegend vom Teilnehmenden finanziert werden. Als betriebliche Weiterbildung gelten alle Maßnahmen, an denen Selbstständige teilnehmen, und bei abhängig Beschäftigten die Maßnahmen, die am Arbeitsplatz oder im Betrieb stattfinden, mehr als zur Hälfte in die betriebliche Arbeitszeit fallen oder mindestens zur Hälfte vom Betrieb finanziert werden.

Im Jahr 2002 bildeten sich insgesamt 68% der Teilnehmenden ausschließlich in betrieblichen und 19% ausschließlich in nichtbetrieblichen Maßnahmen weiter. 13% nutzten sowohl betriebliche als auch nichtbetriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten. Dass Männer deutlich häufiger an betrieblicher Weiterbildung partizipieren als Frauen, zeigt Tabelle 17.14. Während bald drei Viertel aller sich beruflich weiterbildenden Männer ausschließlich betriebliche Maßnahmen nutzen, sind es bei den Frauen nur 63%. Deutlich mehr Frauen als Männer aber nehmen ausschließlich an nichtbetrieblicher Weiterbildung teil (25% bzw. 16%). Als eine wesentliche Ursache hierfür sieht Beicht, dass Frauen häufiger als Männer in Teilzeit tätig, geringfügig beschäftigt oder nicht erwerbstätig mit künftiger Erwerbsabsicht sind und daher einen geringeren Zugang zu betrieblicher Weiterbildung haben.

Dies gilt vor allem für **Westdeutschland**, in **Ostdeutschland** hingegen ist die Verteilung von Frauen und Männern auf betriebliche und nichtbetriebliche Weiterbildung an-





nähernd gleich. Hier ist geringfügige Beschäftigung weniger verbreitet und zudem partizipieren teilzeitbeschäftigte Frauen mehr an betrieblicher Weiterbildung als im Westen.

Tabelle 17.14: Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung nach betrieblichen bzw. nichtbetrieblichen Maßnahmen und Geschlecht im Ost-West-Vergleich 2002 (Spaltenprozent)

	Deutschland		Ost		West	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Ausschließlich betriebliche Weiterbildung	61,2	72,6	62,4	64,0	61,4	74,0
Ausschließlich nichtbetriebliche Weiterbildung	24,7	15,6	28,3	26,8	23,8	13,8
Betriebliche und nichtbetriebliche Weiterbildung	13,7	11,8	9,3	9,2	14,8	12,2

Quelle: Beicht, Ursula: Berufliche Weiterbildung von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Forschung Spezial Heft 10, 2005, S. 22

Zusammenfassung

-  Zwischen den Strukturen der außerbetrieblichen und betrieblichen Weiterbildung lassen sich teilweise erhebliche Unterschiede erkennen. In der betrieblichen Weiterbildung sind Erwerbstätige aus Kleinbetrieben stark unterrepräsentiert. Zeugnisse oder Bescheinigungen kommen seltener vor als bei der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung.
-  Die Teilnahme an außerbetrieblicher Weiterbildung geht meist von den Teilnehmenden selbst aus. Dagegen war bei fast drei von vier Teilnahmefällen der betrieblichen Weiterbildung eine betriebliche Anordnung oder ein Vorschlag von Vorgesetzten Anlass für die Teilnahme.
-  Je nach Definition beläuft sich der Anteil der vom Arbeitgeber/Betrieb getragenen beruflichen Weiterbildung von Erwerbstätigen in Deutschland zwischen 54% und 83% der Teilnahmefälle und zwischen 40% und 76% des Weiterbildungsvolumens. Dabei entfällt bundesweit etwa ein Drittel der von Arbeitgebern getragenen Teilnahmefälle an betrieblicher Weiterbildung auf den öffentlichen Dienst. Bezogen auf das berufliche Weiterbildungsvolumen liegt dieser Anteil noch etwas höher.
-  Die anderen Datenquellen belegen die Bedeutung betrieblicher Weiterbildung und bestätigen die höhere Partizipation von Männern an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung.

18 Strukturen der Freistellung zur Weiterbildung

Bezahlte Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an Weiterbildung kann auf der Basis unterschiedlicher rechtlicher Grundlagen erfolgen. An erster Stelle sind die Bildungsurlaubsgesetze bzw. Arbeitnehmer-Freistellungsgesetze der Länder zu nennen. Diese gab es bis 1988 nur in den Bundesländern Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen. Im Saarland und in Schleswig-Holstein traten 1990 Bildungsurlaubsgesetze in Kraft, in Rheinland-Pfalz 1993, in Brandenburg 1995, in Sachsen-Anhalt 1998 und in Mecklenburg-Vorpommern 2001. Seitdem gibt es in zwölf von sechzehn Bundesländern Bildungsurlaubsgesetze, aus denen ein Anspruch von Arbeitnehmern und Auszubildenden für Bildungsfreistellung abzuleiten ist.

Darüber hinaus gibt es weitere rechtliche Grundlagen für eine Freistellung zur Weiterbildung: das Betriebsverfassungsgesetz, das Bundespersonalvertretungsgesetz, sonstige bundesgesetzliche Regelungen (z. B. das Schwerbehindertengesetz, die Sonderurlaubsverordnung für Bundesbeamte und Richter usw.), tarifvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen sowie individuelle Freistellungsregelungen.

Die Freistellung ist in den genannten rechtlichen Grundlagen an unterschiedliche Bedingungen geknüpft. Entsprechend heterogen ist das Bild hinsichtlich der Anspruchsberechtigten, der Inhalte und der Dauer von Maßnahmen sowie der Lohnfortzahlungsbestimmungen. Demzufolge sind die Informationen insgesamt lückenhaft.

Ein Gesamtüberblick über die Inanspruchnahme der verschiedenen Freistellungsregelungen existiert nicht. Die meisten Informationen über die Inanspruchnahme von Bildungsfreistellungen liegen für die Länder vor, in denen die Berichtspflicht z.T. gesetzlich geregelt ist.

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

In den BSW-Erhebungen werden seit 1988 Informationen zum Umfang und zu den Strukturen der bezahlten Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an Weiterbildung zweistufig ermittelt. Die erste Frage lautet, ob im letzten Jahr oder in den letzten drei Jahren eine bezahlte Freistellung für Weiterbildung erfolgt ist. Im Anschluss daran wird nach den rechtlichen Grundlagen gefragt.

Seit 1994 entfällt die Besonderheit des Umbruchjahres 1991, in dem Freistellungen nach bundesdeutschem und DDR-Recht (z.B. nach dem Arbeitsgesetzbuch der DDR oder aufgrund kollektivvertraglicher Regelungen) nebeneinander existiert hatten. Die Antwortvorgaben zu den rechtlichen Grundlagen umfassen nun im Bundesgebiet einheitlich die folgenden sechs Kategorien:

- „A: Ländergesetz (z.B. Bildungsurlaubsgesetz, Bildungsfreistellungsgesetz, Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetz)
 - B: Betriebsverfassungsgesetz, Bundespersonalvertretungsgesetz
 - C: Sonstige bundesgesetzliche Regelung
 - D: Tarifvertragliche Regelung
 - E: Betriebsvereinbarung
 - F: Sonstige Regelung (z.B. individuelle Regelung)
- Weiß nicht“

Da die Antwortkategorien in den neuen Bundesländern verändert wurden, kann ein Trendvergleich mit den Ergebnissen von 1991 nur unter Vorbehalt erfolgen. Im Folgenden wird der Zeitvergleich deshalb auf die Jahre 1994 bis 2003 bezogen.

Insgesamt wurden im Jahr 2003 bundesweit 10% aller derzeit oder früher Erwerbstätigen zwischen 19 und 64 Jahren für Weiterbildung von der Arbeit freigestellt.⁷³ Gegenüber 2000 bedeutet dies einen Rückgang um gerundet zwei Prozentpunkte. Ausgedrückt in einer hochgerechneten Zahl haben sich 2003 somit 4,5 Mio. Personen für Bildungszwecke von der Arbeit freistellen lassen.⁷⁴ Im Vergleich mit 2000 bedeutet dies einen Rückgang von ca. 1,4 Mio. (vgl. Tabelle 18.1). Dies ist im Zusammenhang mit den insgesamt rückläufigen Beteiligungsquoten an beruflicher Weiterbildung zu sehen.

Tabelle 18.1: Freistellungen für Weiterbildung der derzeit und früher Erwerbstätigen nach ausgewählten Teilgruppen 1991 – 2003 im Bundesgebiet

<i>Freistellungen für Weiterbildung</i>	Anteil der Freistellungen in %				
	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Gesamt</i>	7	8	12	12	10
<i>Männer</i>	9	10	14	15	11
Erwerbstätige Männer	11	12	18	18	13
z.Zt. nicht erwerbstätige Männer	2	2	2	4	2
<i>Frauen</i>	5	7	9	10	9
Erwerbstätige Frauen	9	11	15	17	13
z.Zt. nicht erwerbstätige Frauen	1	2	2	2	1
<i>Nationalität</i>					
Deutsche	7	8	12	13	10
Ausländer	–	–	6	4	3
<i>Zur Zeit Erwerbstätige</i>	10	12	17	17	13
<i>Erwerbstätige nach Berufsstatusgruppe</i>					
Arbeiter	6	7	11	10	7
Angestellte	13	15	22	22	16
Beamte	20	23	29	33	26
<i>Erwerbstätige nach Betriebsgrößenklassen</i>					
1 – 99 Beschäftigte	5	7	12	13	8
100 – 999 Beschäftigte	8	9	20	15	15
1.000 und mehr Beschäftigte	14	15	19	20	18

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Bei der bundesweiten Betrachtung der Freistellungen für Weiterbildung im Jahr 2003 zeichnen sich gruppenspezifische Unterschiede ab, die in ähnlicher Weise bereits in früheren Erhebungen zu erkennen waren. Bezogen auf die Gruppe der *Erwerbstätigen* zeigen sich besonders deutliche Unterschiede nach beruflicher Qualifikation, Berufsstatusgruppen, Branchen, Wirtschaftsbereichen, Betriebsgrößenklassen und Nationalität:

⁷³ An die noch nie erwerbstätigen Personen wurden die Fragen zur Freistellung von Arbeit für Weiterbildung nicht gestellt.

⁷⁴ Die hochgerechneten Zahlen können bei der Größe der zugrunde liegenden Stichproben nur als Näherungswerte angesehen werden.

- Unter den Erwerbstätigen nehmen Beamte bei den Freistellungen für Weiterbildung mit deutlichem Abstand die Spitzenstellung ein, während Arbeiter das Schlusslicht bei der Betrachtung nach beruflichem Status bilden (26% vs. 7%). Die Angestellten liegen mit 16% dazwischen.
- Mit steigender Qualifikation kommen auch Freistellungen für Weiterbildung häufiger vor. So wurden im Jahr 2003 z.B. 23% der Erwerbstätigen mit (Fach-)Hochschulabschluss für Weiterbildung freigestellt, während es von denjenigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung 4% waren (nicht tabelliert). Dieses Bild ergibt sich auch im Zusammenhang mit dem Schulabschluss der erwerbstätigen Befragten: Erwerbstätige mit Abitur nehmen deutlich häufiger eine Bildungsfreistellung in Anspruch als Erwerbstätige mit niedrigerem Schulabschluss (19% vs. 8%; nicht tabelliert).
- Getrennt nach Wirtschaftsbereichen liegt die Freistellungsquote der Erwerbstätigen im öffentlichen Dienst (21%) und der Industrie (16%) gegenüber dem Durchschnitt der Beschäftigten im Handel (10%) oder in der Landwirtschaft (4%) deutlich höher (nicht tabelliert). Auch die branchenspezifische Betrachtung zeigt große Unterschiede auf. Die Freistellungsquoten von Erwerbstätigen aus den Bereichen „Chemie/Kunststoff“ und „Medizin“ (jeweils 18%) sowie aus den Bereichen „Banken/Versicherungen“ und „Stahlbau“ (jeweils 15%) liegen deutlich über dem Durchschnitt der Beschäftigten in den Bereichen „Leder/Textil/Nahrung“ (8%), „Handel“ (8%) und „Bau“ (9%; nicht tabelliert). Hier dürften sowohl Betriebsgrößeneffekte als auch branchenspezifisch variierende Unternehmenskulturen eine Rolle spielen.
- Erwerbstätige in Großbetrieben haben häufiger als Beschäftigte in Mittel- und Kleinbetrieben eine Freistellung für Weiterbildung erhalten (18% vs. 15% bzw. 8%). Dies dürfte wesentlich damit zusammenhängen, dass durch Freistellungen verursachte Ausfallzeiten und organisatorische Schwierigkeiten in Großbetrieben im allgemeinen besser zu überbrücken sind als in Kleinbetrieben.
- Deutsche Erwerbstätige werden deutlich häufiger für Weiterbildung freigestellt als ausländische Erwerbstätige (13% vs. 5%).

Verglichen mit 2000 sind die Freistellungen in fast allen betrachteten Gruppen wenigstens leicht zurückgegangen. Dies ist – ähnlich wie bei der seit 2000 rückläufigen Beteiligung an Kursen der beruflichen Weiterbildung – vor allem auf eine sinkende Freistellungsquote bei erwerbstätigen Männern zurückzuführen (minus 5 Prozentpunkte; vgl. Tabelle 18.1). Deutliche Rückgänge der Freistellungsquoten, die damit zusammenhängen dürften, zeigen sich zwischen 2000 und 2003 auch in anderen Betrachtungsgruppen. Unter den Erwerbstätigen zeigt sich das rückläufige Muster vor allem bei den Beamten und Angestellten (minus 7 bzw. 6 Prozentpunkte) und bei den Beschäftigten in Kleinbetrieben (minus 5 Prozentpunkte).

Insgesamt bilden sich bei den Freistellungen für Weiterbildung ähnliche gruppenspezifische Unterschiede ab wie bei der Beteiligung an Kursen der Weiterbildung. Die Grundstrukturen unterscheiden sich im Großen und Ganzen nur wenig von denen früherer Erhebungen, wobei die Freistellungsquoten insgesamt auf etwas niedrigerem Niveau liegen als dies noch im Jahr 2000 der Fall war.

Im *Ost-West-Vergleich* zeigt sich, dass Freistellungen von der Arbeit für Weiterbildung im Jahr 2003 in den neuen Bundesländern etwa so häufig vorkommen wie in den alten Ländern (9% bzw. 10%; vgl. Tabelle 18.2). Noch im Jahr 2000 hatten sich in den neuen Bundesländern etwas höhere Freistellungsquoten gezeigt. Im Ost-West-Vergleich zeigt sich nun, dass die rückläufige Freistellungsquote vor allem auf Erwerbstätige aus den neuen Bundesländern zurückzuführen ist. Die Freistellungsquote hat sich zwischen 2000 und

2003 in dieser Betrachtungsgruppe um knapp die Hälfte reduziert (minus 9 Prozentpunkte). In den alten Bundesländern ist dagegen die Quote unter den Erwerbstätigen nur vergleichsweise wenig gesunken (minus 3 Prozentpunkte). Die deutlichste Verringerung der Inanspruchnahme von Bildungsfreistellungen seit 2000 zeigt sich hierbei unter den erwerbstätigen Männern aus den neuen Bundesländern mit einer Reduktion um gut die Hälfte der Freistellungsquote (minus 12 Prozentpunkte). Erstmals seit 1994 liegt damit die Freistellungsquote erwerbstätiger Männer in den neuen Bundesländern niedriger als die derjenigen aus den alten Bundesländern (10% vs. 14%). Bei den Frauen fällt der Beteiligungsrückgang an Bildungsurlaub in den neuen und alten Bundesländern etwa in ähnlicher Weise aus.

Tabelle 18.2: Freistellungen für Weiterbildung der derzeit und früher Erwerbstätigen nach ausgewählten Teilgruppen im Ost-West-Vergleich 1991 – 2003

	Anteil der Freistellungen in %							
	West				Ost			
<i>Freistellungen für Weiterbildung</i>	1994	1997	2000	2003	1994	1997	2000	2003
<i>Gesamt</i>	8	11	12	10	11	14	15	9
<i>Männer</i>	10	14	14	11	11	15	16	7
Erwerbstätige Männer	12	18	17	14	14	22	22	10
z.Zt. nicht erwerbstätige Männer	2	2	4	2	4	4	4	0
<i>Frauen</i>	6	8	10	8	11	12	13	11
Erwerbstätige Frauen	10	14	16	12	17	20	22	16
z.Zt. nicht erwerbstätige Frauen	1	2	1	1	4	3	4	1
<i>Nationalität</i>								
Deutsche	8	12	13	10	11	14 ¹⁾	15 ¹⁾	9 ¹⁾
Ausländer	–	6	3	4	–			
<i>Zur Zeit Erwerbstätige</i>	11	16	16	13	15	21	22	13
<i>Erwerbstätige nach Berufsstatusgruppen</i>								
Arbeiter	7	9	9	8	8	15	17	6
Angestellte	13	21	20	15	23 ¹⁾	27 ¹⁾	27 ¹⁾	18 ¹⁾
Beamte	23	28	32	25				
<i>Erwerbstätige nach Betriebsgrößenklassen</i>								
1 - 99 Beschäftigte	6	10	12	8	10	16	17	8
100 – 999 Beschäftigte	9	20	14	15	12	19 ²⁾	20 ²⁾	12
1.000 und mehr Beschäftigte	13	19	19	18	28 ²⁾	20 ²⁾	26 ²⁾	26 ²⁾

¹⁾ Basis: Weniger als 40 Fälle

²⁾ Basis: 40 - 99 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Deutliche Unterschiede zwischen 2000 und 2003 zeigen sich in den neuen Bundesländern zudem zwischen den Freistellungsquoten der Beschäftigten in Mittel- und Kleinbetrieben (minus 8 bzw. 9 Prozentpunkte) und bei erwerbstätigen Arbeitern und Angestellten (minus 11 bzw. 9 Prozentpunkte). In den alten Bundesländern zeigt sich unter den Erwerbstätigen ebenso ein rückläufiges Beteiligungsmuster nach Berufsstatusgruppen, wenn dies auch

nicht so ausgeprägt ist wie in den neuen Bundesländern. Der Rückgang seit 2000 bezieht sich hier auf vor allem erwerbstätige Beamte und erwerbstätige Angestellte (minus 7 bzw. 5 Prozentpunkte).

Die 2003 gegenüber dem Jahr 2000 weniger genutzte Möglichkeit von Bildungsfreistellung in den neuen Bundesländern führt nicht zuletzt zu einer deutlichen Anpassung der Strukturen zwischen den alten und neuen Bundesländern. Dies zeigte sich in ähnlicher Weise bereits bei der Betrachtung der Beteiligungsquoten an beruflicher Weiterbildung.

Als rechtliche Grundlage der Bildungsfreistellung im Jahr 2003 nennt *bundesweit* knapp jeder dritte Teilnehmer eine Betriebsvereinbarung, etwa jeder sechste eine sonstige Regelung (wie z.B. eine individuelle Bildungsfreistellungsregel) und etwa jeder sechste ein Ländergesetz. Etwa jeder zehnte gibt eine tarifvertragliche Regelung an. Das Betriebsverfassungsgesetz oder sonstige bundesgesetzliche Regelungen werden vergleichsweise selten genannt (vgl. Tabelle 18.3).

Tabelle 18.3: Rechtliche Grundlage der Freistellungen für Weiterbildung bei zur Zeit oder früher Erwerbstätigen 1994 – 2003 im Bundesgebiet

	Anteilswerte in %			
	1994	1997	2000	2003
<i>Grundlage der Freistellung</i> ¹⁾				
Betriebsvereinbarung	29	29	30	32
Sonstige Regelung (z.B. individuelle Bildungsfreistellungsregelung)	11	15	18	17
Ländergesetz (z.B. Bildungsurlaubsgesetz, Bildungsfreistellungsgesetz, Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetz)	26	21	15	16
Tarifvertragliche Regelung	12	12	11	11
Betriebsverfassungsgesetz, Bundespersonalvertretungsgesetz	7	5	8	5
Sonstige bundesgesetzliche Regelung	5	4	6	5
Weiß nicht / Keine Angabe	10	14	12	14
Summe	100	100	100	100

¹⁾ Die Antwortvorgaben wurden im Nachhinein in eine Rangfolge gebracht

TNS Infratest Sozialforschung 2005

In den letzten drei Jahren haben sich die Anteilswerte nur wenig verändert. Ein leichter Abwärtstrend ist bei Betriebsverfassungs- und Bundespersonalvertretungsgesetzen als rechtlicher Grundlage für Freistellung zu erkennen. Bei der Interpretation der Inanspruchnahme der verschiedenen Grundlagen für Bildungsfreistellung ist vor dem Hintergrund der geringen relativen Veränderungen die seit 2000 insgesamt gesunkene Freistellungsquote zu beachten.

Zu beachten ist ferner, dass im Jahr 2003 etwa jede siebente Person, die eine Bildungsfreistellung in Anspruch nahm, nicht wusste auf welcher rechtlichen Grundlage diese Freistellung erfolgte. Dieser Anteil ist im Vergleich zu anderen Fragestellungen ungewöhnlich hoch und zeigt, dass die Zuordnung der rechtlichen Grundlage einige Schwierigkeiten bereitet. Die Angaben über die Aufteilung auf verschiedene Rechtsgrundlagen können deshalb nicht als prozentgenaue Zahlen, sondern nur als Größenordnungen verstanden werden.

Der *Ost-West-Vergleich* zeigt, dass 2003 als häufigste rechtliche Grundlage sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern eine Betriebsvereinbarung genannt wird (32% bzw. 30%; vgl. Tabelle 18.4). Während in den neuen Bundesländern an zweiter Stelle tarifvertragliche Regelungen (15%) folgen, nennen zur Zeit oder früher Erwerbstätige in den alten Bundesländern an zweiter Stelle sonstige Regelungen (wie z. B. eine individuelle Bildungsfreistellungsregel) und Ländergesetze (jeweils 18%). Die sonstigen Regelungen werden von derzeit oder früher Erwerbstätigen, die 2003 eine Bildungsfreistellung in Anspruch nahmen, in den neuen Bundesländern an dritter Stelle genannt (12%). Der Anteilswert der Ländergesetze liegt hier mit 8% deutlich niedriger als in den alten Bundesländern. Dagegen liegt der Anteil tarifvertraglicher Regelungen in den alten Bundesländern niedriger als in den neuen Ländern (10% vs. 15%). Ein Betriebsverfassungs- oder Bundespersonalvertretungsgesetz nennen 5% der Teilnehmer in den alten Bundesländern und 7% in den neuen Bundesländern. Sonstige bundesgesetzliche Regelungen werden in den neuen Bundesländern zu 9% genannt. Diese spielen in den alten Ländern als Grundlage von Bildungsfreistellung nur eine geringe Rolle.

Tabelle 18.4: Rechtliche Grundlage der Freistellungen für Weiterbildung der zur Zeit oder früher Erwerbstätigen im Ost-West-Vergleich 1994 – 2003

Grundlage der Freistellung ¹⁾	Anteilswerte in %							
	West				Ost			
	1994	1997	2000	2003	1994	1997	2000	2003
Betriebsvereinbarung	27	29	31	32	35	31	28	30
Sonstige Regelung (z.B. individuelle Bildungsfreistellungsregelung)	12	16	18	18	9	12	16	12
Ländergesetz (z.B. Bildungsurlaubsgesetz, Bildungsfreistellungsgesetz, Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetz)	30	23	16	18	16	15	11	8
Tarifvertragliche Regelung	10	10	10	10	20	19	16	15
Betriebsverfassungsgesetz, Bundespersonalvertretungsgesetz	8	6	9	5	4	1	4	7
Sonstige bundesgesetzliche Regelung	6	3	5	4	4	8	6	9
Weiß nicht / Keine Angabe	9	14	10	13	12	15	19	18
Summe	100	101	100	100	100	101	100	99

¹⁾ Die Antwortvorgaben wurden im Nachhinein in eine Rangfolge gebracht

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Alles in allem haben sich die Strukturen der Freistellung für Weiterbildung in den alten und neuen Bundesländern seit 2000 wieder etwas auseinander entwickelt. Dieses Auseinanderdriften betrifft nach der tendenziellen Strukturanpassung zwischen 1997 und 2000 bis in den Folgezeitraum vor allem die Inanspruchnahme von Ländergesetzen, sonstigen bundesgesetzlichen Regelungen und sonstigen Regelungen.

Ein weiterer Unterschied zeigt sich zwischen den neuen und den alten Bundesländern: Personen, die Bildungsurlaub nahmen, wissen in den neuen Bundesländern (18%) häufiger nicht auf welcher Grundlage dieser basiert als in den alten Bundesländern (13%).

Andere Datenquellen

Die folgende Darstellung bezieht sich auf Art und Umfang des Bildungsurlaubsangebotes und der Beteiligung an Bildungsurlaub auf der Grundlage der Länderregelungen. Wie eingangs erwähnt, bestehen mittlerweile in zwölf Bundesländern unterschiedliche Regelungen zur Bildungsfreistellung. In den Ländern Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Thüringen liegen dagegen keine gesetzlichen Bildungsfreistellungsregelungen vor.

Die Regelungen zum Bildungsurlaub bzw. zur Bildungsfreistellung der einzelnen Länder unterscheiden sich trotz einer Reihe von Anpassungen in den letzten Jahren nach wie vor:

- Der anspruchsberechtigte Personenkreis umfasst in vielen, wenn auch nicht allen, Ländern alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Altersbegrenzung und Auszubildende. Vereinzelt sind auch Beamte bildungsfreistellungsberechtigt.
- Das Themenspektrum der als Bildungsurlaub anerkannten Veranstaltungen variiert in den einzelnen Ländern: Neben der beruflichen oder politischen Weiterbildung werden auch Veranstaltungen aus den Bereichen der allgemeinen sowie gelegentlich der kulturellen Bildung anerkannt. In wenigen Bundesländern finden Veranstaltungen Anerkennung, die zur Ausübung von Ehrenämtern qualifizieren.
- Weiterhin unterscheiden sich die Anerkennungsverfahren zwischen den Ländern. Einzelne Länder erkennen neben Einzelveranstaltungen beispielsweise auch Veranstaltungstypen an. Als sog. Serienveranstaltungen können diese dann in einem festgelegten Zeitraum beliebig oft durchgeführt werden.
- Die Dauer der Freistellung umfasst in den Ländern *in der Regel* fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr. Der Bildungsurlaub kann bei Nichtausschöpfung im folgenden Kalenderjahr geltend gemacht werden. Es bestehen in den Ländern unterschiedliche Möglichkeiten zur weiteren Kumulierung von Bildungsurlaub.

In den letzten Jahren sind in einigen Ländern Neuregelungen zur Bildungsfreistellung in Kraft getreten. Sie dienen der Verwaltungsvereinfachung, der Erhöhung des beruflichen Nutzens oder der Verringerung der Kosten für die Arbeitgeber und betreffen u.a. ...

- die Vereinfachung des Anerkennungsverfahrens,
- die Verlängerung der Anerkennungsdauer,
- die Verkürzung der Freistellungsdauer,
- die Einführung eines anteiligen Arbeitnehmerbeitrags in Form von Freizeit,
- die thematische Festlegung auf berufsspezifische Weiterbildung und
- die Aufhebung der Berichtspflicht.

Daten zur **Inanspruchnahme** der Freistellung von Anspruchsberechtigten liegen lediglich aus einzelnen Ländern vor (vgl. Tabelle 18.5). Damit lässt die Datenlage, wie bereits erwähnt, nur in begrenztem Umfang verallgemeinerbare Aussagen zur Entwicklung der Beteiligung am Bildungsurlaub zu.

Tabelle 18.5: Zahl der Bildungsurlaubsveranstaltungen, Teilnahme und Inanspruchnahme durch Personen mit Bildungsurlaubsanspruch in den Bundesländern mit einer gesetzlichen Regelung 1979 bis 2003

Jahr	Berlin ¹⁾			Bremen ²⁾			Hessen ³⁾			Niedersachsen		
	Veranstaltungen	Teilnahmefälle	TN in % der Berechtigten	Veranstaltungen	Teilnahmefälle	TN in % der Berechtigten	Veranstaltungen	Teilnahmefälle	TN in % der Berechtigten	Veranstaltungen	Teilnahmefälle	TN in % der Berechtigten
1979	588	7.154	6,2	727	12.308	4,3	670	12.927	3,0	4.798	33.897	1,6
1982	635	8.063	7,0	799	13.226	k.A.	893	14.368	3,3	4.203	39.507	1,9
1985	836	9.230	7,3	853	13.855		1.903	17.940	0,9	7.155	28.832	1,4
1988	1.131	8.505	6,9	1.104	18.008		2.153	28.645	1,4	8.878	40.287	1,9
1991	k.A.	16.801	k.A.	1.527	24.090		2.628	26.477	1,2	10.034	48.267	2,0
1994	1.572	16.082	1,3	1.479	22.468		2.203	23.079	1,1	14.010	50.744	2,1
1997	1.601	11.152	1,0	1.205	17.471		1.688	15.156	0,7	12.952	41.161	1,8
2000	1.734	11.137	1,0	1.177	16.173		1.878	13.884	0,6	4.156	33.455	1,4
2003	1.701	9.057	0,8	1.040	13.749		1.560 ⁶⁾	10.956 ⁶⁾	0,5 ⁶⁾	3.826	26.772	1,1

Jahr	Rheinland-Pfalz ⁴⁾			Sachsen-Anhalt ⁵⁾		
	Veranstaltungen	Teilnahmefälle	TN in % der Berechtigten	Veranstaltungen	Teilnahmefälle	TN in % der Berechtigten
1993	}	6.458	4.589	0,7	}	}
1994						
1995	}	9.641	11.315	1,2	}	}
1996						
1997	}	6.922	11.555	1,2	}	}
1998						
1999	}	7.229	10.606	1,1	}	498
2000						
2001	}	7.245	11.037	1,0	}	1.258
2002						
2003	}	8.130	10.368	1,0	}	1.470
2004						

¹⁾ Bis einschl. 1990 bestand ein Freistellungsanspruch nur für Arbeitnehmer und Auszubildende bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres. Diese Altersbegrenzung wurde 1991 aufgehoben. Ab 1991 sind die Zahlen für Gesamtberlin aufgelistet.

²⁾ Bildungsurlaubsveranstaltungen der nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannten Weiterbildungseinrichtungen.

³⁾ Bis einschl. 1984 bestand ein Freistellungsanspruch nur für Auszubildende und Arbeitnehmer, die zu Beginn des jeweiligen Kalenderjahres das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, der ab 1985 prinzipiell auf alle Arbeitnehmer, Auszubildende und Heimarbeiter ausgeweitet wurde.

⁴⁾ In Rheinland-Pfalz gibt es mit dem Bildungsfreistellungsgesetz (BFG) vom 30.3.1993 eine gesetzliche Bildungsurlaubsregelung, Berichtszeitraum zweijährig.

⁵⁾ In Sachsen-Anhalt ist das Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz) vom 4. März 1998 rückwirkend zum 1. Januar 1998 in Kraft getreten. Berichtspflicht zweijährig

⁶⁾ 2002; Zahlen für das Jahr 2003 lagen für Hessen zum Zeitpunkt der Berichterstattung nicht vor.

Quellen: Statistische Materialien der Statischen Landesämter bzw. der zuständigen Ministerien

Die Länder **Berlin, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz** und **Sachsen-Anhalt** weisen die Teilnahme der nach dem Bildungsurlaubs- bzw. Bildungsfreistellungsgesetz freigestellten Beschäftigten in Relation zur Anzahl der Anspruchsberechtigten regelmäßig aus. Seit Anfang bzw. Mitte der 90er Jahre ist in diesen Ländern, mit Ausnahme von Sachsen-Anhalt, ein kontinuierlich leichter Rückgang der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub erkennbar. Einzig Sachsen-Anhalt zeigt dagegen eine leicht ansteigende Teilnahmequote auf. Sie liegt 2003 aber immer noch unter der der Länder mit langjährigen Bildungsurlaubsgesetzen. Während in den meisten Ländern mit einer rückläufigen Inanspruchnahme auch die Zahl der Veranstaltungen zurückgeht, ist diese seit 2001/02 in Rheinland-Pfalz um 12% angestiegen.

Auffällig ist in einigen Ländern die verhältnismäßig hohe Gesamtzahl der Personen, die anerkannte Bildungsurlaubsveranstaltungen besuchen, ohne dafür die Freistellung als solche in Anspruch zu nehmen. In Schleswig-Holstein beispielsweise haben im Jahr 2004 nur 11% aller Personen, die eine anerkannten Bildungsurlaubsveranstaltung besuchten, eine betriebliche Freistellung nach dem Bildungsfreistellungsgesetz beantragt. In Hessen dagegen liegt der Anteil mit 70% deutlich höher.

Zunehmend besuchen Teilnehmer eine Veranstaltung, für die sie eine Bildungsfreistellung in Anspruch nehmen könnten, im Rahmen ihrer Freizeit. Dieser Trend lässt sich bundesweit beobachten. Die Nichtwahrnehmung gesetzlich garantierter Bildungsfreistellungen kann auf ein Informationsdefizit sowohl auf Seiten des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers zurückgehen. Wahrscheinlicher ist aber, dass eine Freistellung nicht beansprucht wird, weil die Arbeitsmarktlage als bedrohlich wahrgenommen wird und eine Gefährdung des eigenen Arbeitsplatzes vermutet wird. Ein angespanntes Arbeitsklima bei nicht selten wachsendem Leistungsdruck oder die vermehrt nur befristeten Arbeitsverträge behindern entsprechend langfristige Qualifikationsperspektiven.

Arbeitgeber scheinen zunehmend geneigt, Anträge zur Bildungsfreistellung ihrer Mitarbeiter abzulehnen. Dies belegt z.B. der Statistische Bericht zum Hessischen Bildungsurlaubsgesetz. Während 1991 die Ablehnungsquote bei 1,1% lag, liegen die bekannt gewordenen Antragsabweisungen im Jahr 2002 bei 2,6%. Dabei ist davon auszugehen, dass die Dunkelziffer abgelehnter Fälle erheblich höher liegt. Nach dem Erfahrungsbericht an den Hessischen Landtag über die Durchführung des Hessischen Gesetzes über den Anspruch auf Bildungsurlaub (1999 – 2002) wurden als Gründe für die Ablehnung u.a. dringende betriebliche Erfordernisse (41%), der Inhalt der Veranstaltung (9%) und fehlender Berufsbezug (8%) genannt.

Einige Länder berichten zudem von gestiegenen Teilnahmegebühren als Resultat rückläufiger öffentlicher Förderung. Auch für die Bildungsveranstalter bleibt die Lage der öffentlichen Haushalte nicht ohne Konsequenzen, wie beispielsweise in Hamburg. Mit dem Inkrafttreten der Verordnung über die Anerkennung von Bildungsurlaub (AVO) 1998 wurde eine Verwaltungsgebühr für Antragsteller eingeführt, die zunächst eine Halbierung der beantragten Veranstaltungen zur Folge hatte. Inzwischen ist erneut ein leichter Anstieg der Anträge zu beobachten.

Die Angaben über die **Themenstruktur** des Bildungsurlaubsangebotes beziehen sich auf die Kategorien berufliche, politische sowie allgemeine und kulturelle Bildung. Detaillierte Daten zur Entwicklung der Themenstruktur der durchgeführten Veranstaltungen legen die Länder Berlin, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt vor.

Der seit einigen Jahren zu beobachtende Trend von der gesellschaftspolitischen hin zur beruflichen Weiterbildung hat sich in den meisten Ländern fortgesetzt. Während 1997 in

Berlin beispielsweise der Anteil politischer Weiterbildung 57% betrug, lag er im Jahr 2003 bei 30%. 70% der Veranstaltungen hatten berufsbezogenen Themen. Auch in Rheinland-Pfalz und in Hessen lag der Anteil der beruflichen Weiterbildung (74% bzw. 60%) über dem der politischen. In Sachsen-Anhalt zeigt sich ein umgekehrtes Bild, hier umfasst die politische Weiterbildung 55% aller Bildungsurlaubsveranstaltungen. Niedersachsen erkennt auch Veranstaltungen der allgemeinen Weiterbildung als Bildungsurlaub an, sie machen etwa ein Viertel des Gesamtangebots aus. Der Anteil der beruflichen Bildung beträgt 44%, der von politischen Bildungsmaßnahmen 23% und der von Aus- und Fortbildung ehrenamtlicher oder nebenberuflicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 7% aller Veranstaltungen.

Daten zu den **soziodemografischen Merkmalen** der Teilnehmenden an Bildungsurlaubsveranstaltungen werden – soweit sie aus den Ländern berichtet wurden – im Folgenden kurz dargestellt:

- *Teilnahme nach Geschlecht:* Die Wahrnehmung des Bildungsurlaubs durch Frauen und Männer variiert in den Ländern, aus denen Daten vorliegen, deutlich. Während in Niedersachsen und in Rheinland-Pfalz mehr Männer (57% bzw. 55%) als Frauen an Bildungsurlaubsveranstaltungen teilnehmen, überwiegt der Frauenanteil in den Ländern Hessen (52%), Sachsen-Anhalt (60%) und Berlin (62%). Im Vergleich mit dem Referenzjahr 2000 sind die Anteilswerte in den meisten Ländern konstant geblieben. Einzig in Berlin liegt ein Zuwachs des Frauenanteils um 6 Prozentpunkte vor.
- Obwohl einige Bundesländer in ihren Statistiken die *Altersstruktur* der Teilnehmenden am Bildungsurlaub ausweisen, ist ein genauer Ländervergleich kaum möglich, da die Altersgruppen jeweils unterschiedlich klassifiziert wurden. Ablesen lässt sich allerdings die Tendenz einer generellen Verschiebung der Teilnehmerstrukturen zugunsten der mittleren Altersgruppen. War ein Großteil der Teilnehmer bis Anfang der neunziger Jahre überwiegend unter 25 Jahre alt, so nutzen seitdem zunehmend Beschäftigte zwischen 30 und 45 Jahren die Möglichkeit der Bildungsfreistellung.
- Auch die Daten zur *Teilnahme nach Bildungsniveau und betrieblicher Herkunft* der freigestellten Personen sind lediglich eingeschränkt miteinander vergleichbar, da auch hier unterschiedliche Kategorien in den Länderberichten gebildet wurden. Grundsätzlich verweisen die meisten Teilnehmenden an Bildungsurlaub einen mittleren Berufsabschluss auf und sind mehrheitlich als Angestellte tätig. Arbeiter und Arbeiterinnen nehmen dagegen vergleichsweise selten Bildungsurlaub in Anspruch. Nach den Bildungsurlaubsgesetzen freigestellte Personen arbeiten überwiegend in der Privatwirtschaft und in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten. Die Anteilswerte variieren dabei zwischen den Ländern stark. Während in Berlin rund ein Viertel der Freigestellten im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, sind es in Hessen und Rheinland-Pfalz an die 44%.

Zusammenfassung

- ✎ 2003 wird jeder zehnte derzeit oder früher Erwerbstätige bei fortlaufender Bezahlung von der Arbeit für Bildung freigestellt. Dieser Wert liegt etwas niedriger als im Jahr 2000.
- ✎ Im Ost-West-Vergleich liegen 2003 die Freistellungsquoten ungefähr gleich hoch. Noch im Jahr 2000 lag die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub in den neuen Bundesländern etwas höher als in den alten Bundesländern. Die Quotenanpassung ist vor allem auf den deutlichen Rückgang der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub bei erwerbstätigen Männern in den neuen Bundesländern zurückzuführen.
- ✎ Als rechtliche Grundlage für die Bildungsfreistellungen wurden zu knapp einem Drittel Betriebsvereinbarungen genannt.
- ✎ Bei der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub ist auch anhand der anderen Datenquellen in den letzten Jahren eine rückläufige Tendenz zu beobachten. Bei der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub überwiegen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung.

19 Kosten und Finanzierung von Weiterbildung

19.1 Kosten der Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Das politische Interesse am Thema "Weiterbildungskosten" ist sehr groß. Die empirische Ermittlung von Weiterbildungskosten ist jedoch eine ausgesprochen schwierige Aufgabe, wie auch die häufig sehr kontroversen Diskussionen im Zusammenhang mit vorliegenden Untersuchungen zu diesem Thema verdeutlichen. Da die Befragten in repräsentativen Bevölkerungserhebungen im Allgemeinen keine Kostenexperten sind, können umfassende und valide Informationen zum Thema „Weiterbildungskosten“ nicht einfach "so nebenbei" im Rahmen der BSW-Erhebung erhoben werden. Hierfür sind Spezialstudien erforderlich, in denen dieses Thema den inhaltlichen Schwerpunkt bildet. Eine solche Schwerpunktstudie zum Thema "Weiterbildungskosten von Individuen" mit einem breit angelegten Fragenprogramm wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt (vgl. hierzu die Ausführungen bei den anderen Datenquellen).

Das Fragenprogramm im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung zu diesem Thema beschränkt sich deshalb darauf, bestimmte Einzelaspekte zu erheben, zu denen aus der Teilnehmerperspektive valide Informationen erwartet werden können. Dabei handelt es sich vor allem um zwei Kostenkomponenten:

- die mittelbaren Kosten für die entgangene Freizeit;
- die unmittelbaren Kosten im Zusammenhang mit der Teilnahme an Weiterbildung.

Wie frühere Studien des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigen, sind die *mittelbaren Kosten* für die entgangene Freizeit die mit Abstand bedeutsamste Kostenkomponente. Zu dieser Fragestellung liefert das BSW sehr aussagefähige Basisdaten, die sowohl differenzierte Analysen zum Zeitaufwand für Weiterbildung nach Teilgruppen als auch eine Unterscheidung von Weiterbildungszeiten während und außerhalb der Arbeitszeit ermöglichen (vgl. Kapitel 15.2). Diese Informationen könnten als Ausgangsbasis für weiterführende Modellrechnungen zur Schätzung der mittelbaren Kosten genutzt werden; in diesen Modellrechnungen müsste man eine Monetarisierung des Zeitaufwandes für Weiterbildung vornehmen und die Ergebnisse in einem Kostenmodell für die Gesamtheit aller Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung hochrechnen. Dazu wären aufwendige Analysen erforderlich, die im Rahmen der BSW-Standardauswertungen nicht leistbar sind, sondern ein eigenständiges Forschungsprojekt erfordern würden.

Abgesehen von den Informationen zu den mittelbaren Kosten enthält das Berichtssystem Weiterbildung 2003 auch Fragen zu einem direkten Kostenaspekt: den Teilnahmebeiträgen für den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung.

Insgesamt wurden im BSW 2003 vier Fragen zu den Teilnahmebeiträgen gestellt:

- (1) Wurden von Weiterbildungsträgern Teilnahmebeiträge in Rechnung gestellt?
- (2) Falls ja, von wem wurden diese Kosten getragen?
- (3) Wie hoch lagen eventuelle von den Teilnehmenden selbst getragene Kosten?
- (4) Werden entstandene Weiterbildungskosten steuerlich geltend gemacht?

Informationen zu diesem Fragenprogramm wurden für jeden besuchten Kurs der beruflichen wie auch der allgemeinen Weiterbildung erhoben. Im Folgenden stellen wir die Ergebnisse zu den o.g. Fragen Nr. 1 und 3 vor und vergleichen dabei die Strukturen in den beiden Weiterbildungssektoren. Die Ergebnisse der zweiten und vierten Frage werden in den Kapiteln 19.2 und 19.3 beschrieben. Da diese Fragen erstmals im Jahr 2000 gestellt wurden, ist an dieser Stelle nur ein Trendvergleich zwischen den Jahren 2000 und 2003 möglich.

Tabelle 19.1: Teilnahmebeiträge in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet 2000 und 2003

	Teilnahmefälle in %			
	Berufliche Weiterbildung		Allgemeine Weiterbildung	
	2000	2003	2000	2003
Teilnahmebeiträge in Rechnung gestellt?				
Ja	24	26	38	56
Nein	72	69	39	43
Weiß nicht	4	5	3	1
Keine Angabe	1	0	19	0
Summe	101	100	99	100
Neue Basis: Maßnahmen, bei denen Teilnahmebeiträge in Rechnung gestellt wurden				
Wurden entstandene Teilnahmebeiträge von den Teilnehmenden getragen?				
Ja, allein	45	46	84	83
Ja, teilweise	10	8	5	5
Allein von anderer Stelle	45	46	10	12
Weiß nicht	–	–	0	0
Keine Angabe	–	–	0	–
Summe	100	100	99	100

Wie Tabelle 19.1 zeigt, wurden nach Angaben der Teilnehmer bei Maßnahmen der allgemeinen Weiterbildung häufiger Teilnahmebeiträge in Rechnung gestellt als in der beruflichen Weiterbildung. Für 56% der besuchten Maßnahmen wird diese Frage bejaht, während der entsprechende Anteil für die berufliche Weiterbildung lediglich bei 26% liegt (Differenz: 30 Prozentpunkte).

Im Jahr 2003 wurden im Bereich der allgemeinen Weiterbildung nach Angaben der Teilnehmer deutlich öfter noch als im Jahr 2000 Teilnahmebeiträge in Rechnung gestellt. Der entsprechende Anteilswert ist um 18 Prozentpunkte gestiegen, während er sich in der beruflichen Weiterbildung kaum verändert hat. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass diese Anteilswerte aus der Teilnehmerperspektive erhoben wurden. Der „Härtegrad“ von Ergebnissen zu diesem Thema dürfte bei einer Befragung von Weiterbildungsanbietern vermutlich höher liegen.⁷⁵

Soweit Teilnahmebeiträge anfallen, werden diese in der allgemeinen Weiterbildung meist ausschließlich von den Teilnehmenden getragen (83%); weitere 5% der Teilnehmenden beteiligen sich an den Kosten. Im Unterschied dazu werden die Teilnahmebeiträge in der beruflichen Weiterbildung etwa gleich häufig alleine von den Teilnehmenden oder alleine von anderen Stellen getragen (jeweils 46%). Bei etwa jeder zwölften Maßnahme der beruflichen Weiterbildung erfolgt eine Kostenteilung. Diese Strukturen haben sich im Vergleich zu denen des Jahres 2000 nicht nennenswert verändert.

Wenn sich Teilnehmende ganz oder teilweise an den Teilnahmebeiträgen beteiligt haben, wie hoch lag dann der von ihnen übernommene Betrag? Auch hier gilt, dass die Beträge nur als ungefähre Größenordnung verstanden werden können, weil die Teilnehmer sich an den exakten Betrag häufig nicht mehr erinnern können.

In der BSW-Erhebung 2003 wurden deshalb die von den Teilnehmern selbst getragenen Kosten erstmals mit vorgegebenen Antwortkategorien erhoben (vgl. Tabelle 19.2). Erwartungsgemäß lassen sich mit Blick auf die Teilnahmebeiträge deutliche Unterschiede zwischen den Weiterbildungsbereichen erkennen. Während bei mehr als jeder dritten von der hier betrachteten Teilgruppe (Teilnehmende, die ganz oder teilweise die Teilnahmebeiträge getragen haben) besuchten Veranstaltung der allgemeinen Weiterbildung der Teilnahmebeitrag unter 50 € lag, war dies in der beruflichen Weiterbildung nur bei etwa jeder zehnten der Fall. Teilnahmebeiträge von 200 € oder mehr kamen für diese Teilgruppe bei etwa jeder zweiten besuchten beruflichen Weiterbildungsveranstaltung, aber nur etwa bei jeder siebten in der allgemeinen Weiterbildung vor.

Zu beachten ist, dass sich die genannten Beträge auf die Maßnahmen beziehen, bei denen die Teilnehmenden die Kosten entweder alleine oder teilweise getragen haben. Bezogen auf die Gesamtheit aller Maßnahmen würden sich wesentlich geringere Beträge ergeben.

⁷⁵ Wenn Teilnahmebeiträge zwar erhoben, aber von dritter Stelle (z.B. dem Arbeitgeber) übernommen wurden, kann es vorkommen, dass Teilnehmer dies nicht wissen und deshalb angeben, es seien keine Teilnahmebeiträge in Rechnung gestellt worden. Wenn dies zutrifft, könnte sich auch eine Veränderung der „Kostenübernahmequote“ auf die Beantwortung dieser Frage auswirken.

Tabelle 19.2: Von den Teilnehmern selbst getragene Kosten in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet 2003
 Basis: Maßnahmen, bei denen die Teilnehmer die Kosten ganz oder teilweise selbst getragen haben

	Teilnahmefälle in %	
	Berufliche Weiterbildung	Allgemeine Weiterbildung
Vom Teilnehmer selbst getragene Kosten		
Bis unter 50 €	11	36
50 bis unter 200 €	34	46
200 bis unter 500 €	18	10
500 € und mehr	32	5
Weiß nicht	4	2
Keine Angabe	1	1

Die meisten Befragten nehmen eine Zuordnung zu den vorgegebenen Antwortkategorien vor; der Anteil der fehlenden Angaben (weiß nicht oder keine Angabe), der ansonsten bei Kostenfragen meist sehr hoch liegt, ist mit 5% für die berufliche Weiterbildung und 3% für die allgemeine Weiterbildung relativ niedrig.

Inwieweit zeigen sich an dieser Stelle Ost-West-Unterschiede? In der allgemeinen Weiterbildung werden Teilnahmebeiträge öfter in den alten Bundesländern in Rechnung gestellt. In der beruflichen Weiterbildung unterscheiden sich diese Anteilswerte dagegen nur wenig.

Wenn Teilnahmebeiträge in Rechnung gestellt wurden, haben in beiden Weiterbildungsbereichen die Teilnehmenden in den alten Bundesländern die Kosten öfter alleine getragen als die in den neuen Ländern, wo diese häufiger teilweise übernommen wurden. Wenn Teilnahmebeiträge ganz oder teilweise von den Teilnehmenden getragen wurden, liegen die von den Teilnehmern genannten Eigenkosten in beiden Bildungssektoren in den alten Bundesländern höher als in den neuen Ländern. Angesichts der kleinen Fallzahlen und des Unschärfereichs dieser Kostenposition werden an dieser Stelle keine Zahlen ausgewiesen. Die Grundtendenz erscheint dennoch erwähnenswert.

Insgesamt werden somit in Maßnahmen der allgemeinen Weiterbildung öfter Teilnahmebeiträge verlangt, und der Anteil der Teilnehmenden, die diese Kosten alleine übernehmen, liegt höher als in der beruflichen Weiterbildung. Allerdings liegt die Höhe dieser Beträge wesentlich niedriger als in der beruflichen Weiterbildung.

Tabelle 19.3 Von den Teilnehmern selbst getragene Kosten in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2003
Basis: Maßnahmen, bei denen die Teilnehmer die Kosten ganz oder teilweise selbst getragen haben

	Teilnahmefälle in %			
	Berufliche Weiterbildung		Allgemeine Weiterbildung	
	West	Ost	West	Ost
Vom Teilnehmer selbst getragene Kosten				
Bis unter 50 €	10	14	34	48
50 bis unter 200 €	35	31	47	40
200 bis unter 500 €	16	32	10	6
500 € und mehr	34	20	5	3
Weiß nicht	4	2	2	3
Keine Angabe	1	–	1	–

Bei der Interpretation der Zahlenwerte in diesem Kapitel ist zu beachten, dass diese nur als ungefähre Größenordnungen verstanden werden sollten. Dass hier Erinnerungsprobleme existieren, zeigt nicht zuletzt auch die Tatsache, dass sich manche Teilnehmer nicht mehr erinnern können, ob überhaupt Teilnahmebeiträge gezahlt wurden oder nicht.⁷⁶

Andere Datenquellen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat in einer groß angelegten Untersuchung die Kosten und den Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen untersucht und erste Ergebnisse Anfang 2005 vorgestellt. Die Anlage der Studie ist, was die Grundgesamtheit und die Erhebungsmethodik anbelangt, mit dem BSW in vielen Aspekten ähnlich und deshalb eine besonders interessante Vergleichsbasis.

Aus einer Gesamtstichprobe von rund 5000 19-64-jährigen Erwerbspersonen wurden Teilnehmer und Nichtteilnehmer identifiziert. Von den rund 3.800 Teilnehmern wurden dann rund 2.000 Personen in die BIBB-Erhebung einbezogen. Die Untersuchung fand 2003 statt und bezieht sich auf Aktivitäten des Jahres 2002.

⁷⁶ In der allgemeinen Weiterbildung liegt der entsprechende Anteil bei 1%, in der beruflichen Weiterbildung bei 5%.



Zentrales Ergebnis ist dabei, dass durchschnittlich pro Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung direkte und indirekte Kosten in Höhe von 723 € anfallen, wobei der Anteil der direkten Kosten (z.B. Teilnahmebeiträge) mit 586 € den der indirekten Kosten (z.B. Einkommensverlust) mit 137 € deutlich übersteigt. Etwa 30 % dieser Kosten können die Teilnehmer z.B. durch Arbeitgeber oder das Arbeitsamt refinanzieren (221 €). Die verbleibenden 502 € summieren sich für alle (hochgerechten) Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung auf 13,8 Mrd. €. Damit tragen die Individuen mehr als ein Drittel der geschätzten Gesamtausgaben für berufliche Weiterbildung in Deutschland.

Immerhin 45 % der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung haben keinerlei Kosten zu tragen, bei 5 % bewegt sich die Kostenhöhe allerdings jenseits der Grenze von 2.499 €. Diejenigen, die nur an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen, werden sogar zu 62 % von allen Weiterbildungskosten entlastet, während das bei den nur nichtbetrieblichen Weiterbildungsteilnehmern nur bei 14 % der Fall ist. Diese Zahl verdeutlicht, das nach wie vor große finanzielle Engagement der Wirtschaft.

Die verbleibenden Kosten variieren auch stark nach Teilnehmergruppen. Männer tragen mehr Kosten als Frauen und Personen mit höherem Qualifikationsniveau mehr als solche mit niedrigem Qualifikationsniveau. Bei den Altersgruppen ist überraschend, dass die Personen, die kurz vor dem Ruhestand stehen, mehr Geld für Weiterbildung ausgeben als die, die im Alter zwischen 25 und 34 in ihre Karriere investieren.

Neuere Zahlen aus dem betrieblichen Kontext (IW-Erhebung und CVTS) liegen nicht vor.

Zusammenfassung

-  Bei Maßnahmen der allgemeinen Weiterbildung tragen die Teilnehmer die Kosten wesentlich öfter als in der beruflichen Weiterbildung ganz oder teilweise selbst. Allerdings liegen in diesen Fällen die von ihnen übernommenen Kosten in der allgemeinen Weiterbildung wesentlich niedriger als in der beruflichen Weiterbildung.
-  Den Kostenschätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung zufolge, tragen die Individuen mehr als ein Drittel der Gesamtausgaben für berufliche Weiterbildung in Deutschland.

19.2 Angabe von Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die Frage nach der Berücksichtigung von Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung wurde erstmals im BSW 2000 gestellt. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass sich die Ergebnisse auf die Teilgruppe derjenigen Personen beziehen, denen durch die Teilnahme an einer Weiterbildungsveranstaltung Kosten entstanden sind.

Wie Tabelle 19.4 zeigt, nutzen 84% der an beruflicher Weiterbildung teilnehmenden Bundesbürger die Möglichkeit, Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung anzugeben. Etwa jeder zwölfte verneint dies, und 7% wissen es noch nicht.

Tabelle 19.4: Angabe von Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung im Bundesgebiet 2000 und 2003

	Teilnahmefälle in %			
	Berufliche Weiterbildung		Allgemeine Weiterbildung	
	2000	2003	2000	2003
<u>Angabe von Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung</u>				
Ja	82	84	39	35
Nein	9	8	43	46
Weiß ich noch nicht	6	7	14	15
Trifft nicht zu, kein eigenes Einkommen	2	1	3	3
Keine Angabe	1	–	0	0
Summe	100	100	99	99

Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung liegt der Anteilswert mit 35% deutlich niedriger. Für eine relative Mehrheit der Teilnahmefälle an allgemeiner Weiterbildung (46%) wird diese Frage verneint, und bei etwa jeder siebten besuchten Maßnahme sind die Befragten in dieser Hinsicht noch unentschieden.

Im Vergleich der Jahre 2000 und 2003 haben sich in dieser Hinsicht die bundesweiten Strukturen in beiden Weiterbildungsbereichen nur wenig verändert.

Wie der **Ost-West-Vergleich** zeigt, werden Weiterbildungskosten in den alten und neuen Bundesländern in beiden Bildungssektoren in unterschiedlichem Ausmaß geltend gemacht (vgl. Tabelle 19.5). Kosten von beruflichen Bildungsmaßnahmen geben Befragte im Osten öfter bei der Steuererklärung an als die im Westen (94% vs. 82%). In der allgemeinen Weiterbildung zeigen sich dagegen keine größeren Unterschiede zwischen Ost und West.

Tabelle 19.5: Angabe von Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung im Ost-West-Vergleich 2000 und 2003

	Teilnahmefälle in %			
	Allgemeine Weiterbildung			
	West		Ost	
	2000	2003	2000	2003
<u>Angabe von Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung</u>				
Ja	38	35	46	37
Nein	47	47	26	35
Weiß ich noch nicht	13	15	20	21
Trifft nicht zu, kein eigenes Einkommen	2	3	8	8
Keine Angabe	0	0	0	–
Summe	100	100	100	101
	Berufliche Weiterbildung			
	West		Ost	
	2000	2003	2000	2003
Ja	84	82	68	94
Nein	9	9	8	3
Weiß ich noch nicht	4	8	17	3
Trifft nicht zu, kein eigenes Einkommen	2	1	5	–
Keine Angabe	1	–	2	–
Summe	100	100	100	100

Im Vergleich der Jahre 2000 und 2003 haben sich in den alten Bundesländern in beiden Weiterbildungsbereichen kaum Veränderungen ergeben. Anders stellt sich die Situation in den neuen Bundesländern dar. Dort hat der Anteil der Befragten, die die Kosten der beruflichen Weiterbildung in der Steuererklärung angeben haben, deutlich zugenommen (Differenz: 26 Prozentpunkte), während er dort in der allgemeinen Weiterbildung etwas zurückgegangen ist.

Tabelle 19.5 lässt auch erkennen, dass sich, damit korrespondierend, der Anteil der Personen in den neuen Bundesländern, die noch unschlüssig sind, ob sie Kosten der beruflichen Weiterbildung bei der Steuererklärung angeben, deutlich verringert hat.

Angesichts der kleinen Fallzahlen der betrachteten Teilgruppe sind diese Ergebnisse nicht als genaue Zahlenwerte, sondern nur als Größenordnungen zu verstehen.

Andere Datenquellen

Finanzierungsaspekte sind schon bei der Erörterung der BIBB-Untersuchung angeklungen, die nun partiell im Folgenden vertieft werden sollen. Die Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens hat in ihrem Zwischenbericht (Expertenkommission 2002) das Gesamtfinanzierungsvolumen bis einschließlich zum Jahr 1999 errechnet.

Die Betrachtung dieser Zeitreihen führt zu einem eindeutigen Ergebnis: Ein immer größer werdender Anteil der Finanzierung der Weiterbildung muss von den Individuen getragen werden. Der Rückzug der Bundesagentur für Arbeit dürfte aktuell, nach dem Wirksamwerden der Hartz-Gesetze, sich noch deutlicher ausprägen. Aber auch die öffentlichen Hände und die Betriebe verlieren als Gesamtfinanzier an Bedeutung.

Zusammenfassung

- ✎ Sofern Kosten entstanden, geben die Bundesbürger bei der weitaus überwiegenden Mehrzahl der beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen (84%) diese Kosten bei der Steuererklärung an. In der allgemeinen Weiterbildung liegt dieser Anteilswert mit 35% deutlich niedriger.
- ✎ Die Kosten für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung geben Personen in den neuen Bundesländern öfter bei der Steuererklärung an als diejenigen in den alten Ländern. In den neuen Bundesländern ist dieser Anteil in den letzten 3 Jahren deutlich gestiegen.
- ✎ Wie die Ergebnisse der anderen Datenquellen belegen, wächst der Anteil der von den Individuen getragenen beruflichen Weiterbildungskosten im Zeitverlauf.

19.3 Bildungsgutscheine und Unterhaltsgeld

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Im BSW IX wurde erstmals keine direkte Frage gestellt, ob bei einer beruflichen Weiterbildungsteilnahme eine finanzielle Unterstützung von der Arbeitsverwaltung erfolgte. Stattdessen wurden die Teilnehmer gefragt, ob sie für die besuchte Weiterbildungsmaßnahme einen Bildungsgutschein oder Unterhaltsgeld von der Arbeitsagentur erhalten haben.

Nur bei rd. 2% aller Teilnahmefälle der beruflichen Weiterbildung geben die Teilnehmer an, einen Bildungsgutschein erhalten zu haben. Bei der gegebenen Stichprobengröße von rd. 7.000 Befragten und rd. 2.400 Teilnahmefällen ist es nicht möglich, gesicherte quantitative Aussagen über dieses relativ kleine Segment zu treffen.⁷⁷ Deshalb kann das Berichtssystem Weiterbildung nicht als Datenquelle für Strukturanalysen zum Thema „Bildungsgutscheine“ herangezogen werden.

⁷⁷ Die ungewichtete Fallzahl der Teilnahmefälle mit Bildungsgutschein in der Gesamtstichprobe liegt bei 41 Fällen.

Der im BSW ermittelte Anteilswert für die Unterstützung einer beruflichen Weiterbildungsteilnahme durch Unterhaltsgeld liegt mit 4% zwar etwas höher, doch auch hierzu ermöglichen die gegebenen Fallzahlen nur Aussagen über sehr ungefähre Größenordnungen.

Im Folgenden wird deshalb die Förderung durch Bildungsgutscheine und durch Unterhaltsgeld zusammengefasst und die finanzielle Unterstützung durch die Arbeitsverwaltung insgesamt betrachtet. Der so gebildete Anteilswert der Förderung einer beruflichen Weiterbildungsteilnahme durch die Arbeitsverwaltung liegt bundesweit bei rd. 6%. Seit 1997 ist damit der „Marktanteil“ der von der Arbeitsverwaltung geförderten beruflichen Weiterbildung an den Teilnahmefällen deutlich gesunken.

Bezogen auf das Weiterbildungsvolumen liegt der Anteil der von der Arbeitsverwaltung finanzierten beruflichen Weiterbildung zwar deutlich höher (16%), doch auch hier entspricht der Anteil nur etwa einem Drittel des Wertes von 1997. Auch mit Blick auf die Teilgruppe der Arbeitslosen ist der Rückgang evident. Während im Jahr 1997 bundesweit rd. 61% der Teilnahmefälle von Arbeitslosen an beruflicher Weiterbildung von der Arbeitsverwaltung gefördert wurden, liegt der entsprechende Anteil im Jahr 2003 bei 33%. Auch mit Blick auf das Weiterbildungsvolumen zeigt sich ein deutlicher Rückgang. Insgesamt hat sich der „Marktanteil“ der Arbeitsverwaltung an der beruflichen Weiterbildung sowohl mit Blick auf die Teilnahmefälle als auch auf das Weiterbildungsvolumen insgesamt, aber auch für die Gruppe der Arbeitslosen, stark verringert.

Im **Ost-West-Vergleich**, der bei den gegebenen Fallzahlen nur Aussagen über ungefähre Größenordnungen zulässt, ist zu erkennen, dass der Anteil der von der Arbeitsverwaltung geförderten beruflichen Weiterbildung auch im Jahr 2003 in den neuen Ländern etwas höher liegt als in den alten (8% vs. 5%, nicht tabelliert). Insgesamt weisen die Ergebnisse der BSW-Erhebung jedoch auf einen überproportionalen Rückgang in den neuen Ländern hin. Dies gilt auch mit Blick auf das Weiterbildungsvolumen. Entsprechend sind die Ost-West-Unterschiede im Bereich der von der Arbeitsverwaltung geförderten beruflichen Weiterbildung erheblich zurückgegangen.

Insgesamt handelt es sich bei der von den Arbeitsagenturen geförderten beruflichen Weiterbildung nach den Zahlen der BSW-Erhebung um ein sehr stark schrumpfendes Segment. In den neuen Bundesländern fällt der Rückgang noch deutlicher aus als in den alten Ländern.

Aufgrund der in den Medien berichteten Ungewissheit hinsichtlich des Umgangs mit Bildungsgutscheinen wurden im BSW drei weitere Fragen an Personen mit Bildungsgutschein gerichtet. Durch diese Fragen sollten mögliche Schwierigkeiten im Umgang mit den Bildungsgutscheinen erkennbar werden. Gefragt wurde, ob der Bildungsgutschein eingelöst wurde; wenn dies nicht der Fall war, sollte der Grund dafür angegeben werden. Wenn der Bildungsgutschein eingelöst wurde, sollten die Befragten angeben, ob es ihnen leicht fiel eine entsprechende Weiterbildungseinrichtung auszuwählen.

Gut vier von fünf Personen, die 2003 einen Bildungsgutschein erhielten, gaben an, diesen eingelöst zu haben. Dies korrespondiert mit der Aussage von Oschmiansky: „Ein Fünftel der Bildungsgutscheine verfällt, weil es den Arbeitslosen nicht gelingt,

während der dreimonatigen Geltungsdauer den entsprechenden Kurs zu finden“ (2004, S.91).

Von denjenigen, die den Bildungsgutschein 2003 einlösten, gaben zwei Drittel an, dass es leicht fiel, eine entsprechende Weiterbildungseinrichtung auszuwählen. Trotz der sehr kleinen Fallzahlen⁷⁸ deutet sich hier also ein erheblicher Beratungsbedarf an. Eine Auswertung der konkreten Gründe, die die Personen angaben, die ihren Bildungsgutschein nicht einlösten, ist vor dem Hintergrund der zu kleinen Fallzahl nicht möglich.

Die Vermittlungsquote binnen eines halben Jahres nach Abschluss der beruflichen Weiterbildungsmaßnahme, für die ein Bildungsgutschein überhaupt eingesetzt werden darf, liegt bei 70% (vgl. z.B. Oschmiansky 2004; Faulstich 2003). Hierzu können mit Hilfe des BSW keine gesicherten Informationen erbracht werden.

Alles in allem können vor dem Hintergrund der kleinen Fallzahl von Personen, die 2003 einen Bildungsgutschein erhielten, mit dem BSW hierzu keine quantitativ aussagekräftigen Ergebnisse vorgelegt werden. Dennoch scheint sich eine Tendenz abzuzeichnen, die auf einen Beratungsbedarf beim Umgang mit Bildungsgutscheinen verweist.

Andere Datenquellen

Das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen hatte eine Neuausrichtung der Förderung der beruflichen Weiterbildung zur Folge (vgl. Kapitel 3.3). Mit dem Ziel, einen effektiveren Mitteleinsatz des Instruments „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ sicherzustellen, sollen Zulassungen zu Weiterbildung und Ausgaben von Bildungsgutscheinen nur für Bildungsziele mit einer prognostizierten Verbleibsquote von mindestens 70% erfolgen. Damit beschränkt sich die Förderung der beruflichen Weiterbildung auf Teilnehmende, deren verminderte Integrationschancen ausschließlich auf Qualifikationsdefizite zurückzuführen sind.

Die Statistiken der Bundesagentur bestätigen einen deutlichen Rückgang der Förderfälle. Eine ausführliche Ergebnisdarstellung hierzu findet sich in Kapitel 3.3 bei den anderen Datenquellen.

In der Umfrage des Weiterbildungsmonitors (**wbMonitor**) im Juli 2003 wurden die Anbieter von beruflicher Weiterbildung danach gefragt, ob sie durch das Arbeitsamt geförderte Maßnahmen anbieten, ob sich im Vergleich zum Vorjahr bei der Zahl der geförderten Kurse eine Veränderung gezeigt hat und wenn ja, in welche Richtung diese Entwicklung verlaufen ist. Von den befragten Einrichtungen gaben 54% an, durch die Arbeitsverwaltung geförderte berufliche Weiterbildung anzubieten. Bei etwa zwei Dritteln dieser Anbieter hat sich die Anzahl der durch die Arbeitsverwaltung geförderten Kurse verringert bzw. stark verringert (Berufsbildungsbericht 2005).

Zum Zeitpunkt der Befragung des *wbMonitor*, also ein halbes Jahr nach Einführung der Bildungsgutscheine, hatte ein Drittel der Weiterbildungseinrichtungen Bildungsgutscheine eingelöst. Etwa die Hälfte dieser Einrichtungen hatte in dieser Zeit mehr als 20 Teilnehmende mit Bildungsgutscheinen. Zu ihren Erfahrungen und Einschätzungen befragt, gab jeder vierte Anbieter an, dass die Angebotsstruktur für 2003 völlig oder

⁷⁸ Ungewichtet gaben insgesamt 135 Befragte an, einen Bildungsgutschein erhalten zu haben.

teilweise überarbeitet werden musste und dass die Teilnehmenden nicht oder nur teilweise über den Gebrauch der Gutscheine informiert gewesen seien.




Rund jede fünfte befragte Einrichtung musste Verkürzungen bei der Dauer von Kursen vornehmen. Die Eignung von Bildungsgutscheinen zur Integration Arbeitsloser schätzt nur ein Drittel der Anbieter positiv ein. Ähnlich skeptisch wird die Verbleibsquote beurteilt.

Bessere Chancen zur Integration bieten sich aus Sicht der befragten Anbieter beruflicher Weiterbildung durch das Profiling. Positiv schätzen die Befragten die Wahlfreiheit der Teilnehmenden zwischen verschiedenen Angeboten und unterschiedlichen Trägern ein. Dass damit die Konkurrenz zwischen den Einrichtungen wächst, erwarten die meisten.

Für etwa die Hälfte der Anbieter beruflicher Weiterbildung eröffnen die Bildungsgutscheine eine neue Chance auf dem Markt der geförderten Weiterbildung. Als Zeichen dafür, dass sich die Weiterbildungseinrichtungen auf dieses Instrument einstellen, lassen sich ihre Aussagen werten, dass sie ihr Personal qualifiziert, aussagekräftige Leistungsnachweise für die Teilnehmenden eingeführt und passgenaue Angebote für Individuen und Betriebe entwickelt haben. Ein Qualitätssicherungssystem mit externer Begutachtung hatte zum Zeitpunkt der Befragung erst ein Viertel der befragten Einrichtungen eingeführt (wbMonitor Umfrage 2003).

Die nicht repräsentative **Pilotstudie Berufliche und soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung**, lässt erkennen, dass 2004 etwa ein Zehntel der Lehrenden in der Weiterbildung Einschränkungen des Kursangebots aufgrund von Mittelkürzungen befürchtet. Dieser Anteil ist unter Lehrenden, die überwiegend im beruflichen Weiterbildungssektor tätig sind, erheblich höher als unter denjenigen, die überwiegend im Sektor der allgemeinen Weiterbildung arbeiten (Rosenblatt/Thebis 2004).

Zusammenfassung

-  Nach den Ergebnissen der BSW-Erhebung ist der „Marktanteil“ der Arbeitsverwaltung an der beruflichen Weiterbildung sowohl bei den Teilnahmefällen als auch beim Weiterbildungsvolumen deutlich zurückgegangen, wobei in den neuen Ländern ein überproportionaler Rückgang zu verzeichnen ist. Die Statistiken der Bundesagentur, die hierzu wesentlich gesichertere Aussagen ermöglichen, bestätigen diesen Trend.
-  Die BSW-Erhebung eignet sich wegen der relativ kleinen Fallzahlen in diesem Segment nicht als quantifizierende Datenquelle zum Thema „Bildungsgutscheine“.
-  Die anderen Datenquellen sprechen für einen erheblichen Beratungsbedarf im Zusammenhang mit Bildungsgutscheinen. Die Integrationswirkung in den Arbeitsmarkt schätzen Weiterbildungsanbieter überwiegend skeptisch ein. Bessere Chancen zur Integration bieten sich aus ihrer Sicht durch das Profiling.

20 Nutzenaspekte von Weiterbildung und Bewertung des Lernertrags

Die im BSW erhobenen Nutzenaspekte beruhen vorwiegend auf subjektiven Einschätzungen von Weiterbildungsteilnehmern und wurden vor allem für die berufliche Weiterbildung erhoben. Seit 1997 enthält die BSW-Erhebung ein differenziertes Fragenprogramm zu Aspekten der Transferqualität. Diese Fragen beziehen sich nicht auf einzelne Maßnahmen (Teilnahmefälle), sondern bilden die Gesamteinschätzungen der Teilnehmer zu den im jeweiligen Bezugsjahr besuchten Lehrgängen oder Kursen zur beruflichen Weiterbildung ab. Informationen zu Nutzenaspekten der allgemeinen Weiterbildung wurden dagegen nur maßnahmebezogen erhoben und erfordern deshalb Analysen auf der Basis von Teilnahmefällen.

20.1 Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung

Das Spektrum der im BSW betrachteten Indikatoren des Nutzens beruflicher Weiterbildung bildet verschiedene Aspekte ab und reicht vom Erhalt oder der Sicherung einer Arbeitsstelle über beschäftigungsbezogene Aspekte (Aufstieg, Gehalt usw.) bis hin zu "weiche" Indikatoren wie z. B. einer besseren Kenntnis von Zusammenhängen im Betrieb, der Hilfe zur Erledigung der Arbeit oder der Hilfe im Alltag. Im Folgenden fassen wir die zentralen Ergebnisse für die Gruppe der *zur Zeit Erwerbstätigen* zusammen.

Erwartungsgemäß kommen "weiche" Indikatoren der Veränderung am Häufigsten vor. 76% der Erwerbstätigen im Bundesgebiet geben an, dass sie als Folge der Weiterbildungsteilnahme ihre Arbeit besser erledigen können (vgl. Tabelle 20.1). 60% sehen ganz allgemein eine Verbesserung der beruflichen Chancen durch die Weiterbildungsteilnahme. Mit etwas Abstand folgen drei weitere Aspekte, deren Anteilswert zwischen 36% und 41% liegen: Weiterbildung als Hilfe im Alltag (41%), eine erhöhte Kenntnis über betriebliche Zusammenhänge (37%) sowie die Einschätzung, Arbeitskollegen besser kennen gelernt zu haben (36%).

"Härtere" Indikatoren für berufliche Veränderung werden deutlich seltener genannt. Etwa jeder siebte Teilnehmer berichtet über beruflichen Aufstieg und fast ebenso viele geben an, durch die Weiterbildungsteilnahme in eine höhere Gehaltsgruppe eingestuft worden zu sein. Etwa jeder achte Teilnehmer glaubt, dass er ohne die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung seine Stelle verloren hätte, und etwa jeder elfte ist der Ansicht, durch die Teilnahme an Weiterbildung eine neue Stelle bekommen zu haben.

Im Vergleich der Einzelaspekte ist vor allem eine Veränderung zu erkennen: Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2003 geben seltener als im Jahr 2000 an, dadurch eine Einkommensverbesserung erreicht zu haben (Differenz: minus neun Prozentpunkte). Darüber hinaus zeigen sich einige kleinere Veränderungen, denen in den meisten Fällen eine abnehmende Grundtendenz gemeinsam ist. Bei 7 von 9

vorgegebenen Einzelaspekten kommt eine positive Nutzenbewertung im Jahr 2003 etwas seltener vor als im Jahr 2000.⁷⁹

Tabelle 20.1 Veränderung der beruflichen Situation durch berufliche Weiterbildung im Bundesgebiet 1997, 2000 und 2003
Basis: Erwerbstätige Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung im jeweiligen Bezugsjahr

	Anteilswerte in %		
	1997	2000	2003
<i>Nutzenaspekte</i>			
Kann Arbeit besser als vorher erledigen	82	78	76
Verbesserung der beruflichen Chancen	65	62	60
Hilfe, im Alltag besser zurechtzukommen	45	39	41
Besseres Wissen über Zusammenhänge im Betrieb	42	39	37
Kollegen im Unternehmen besser kennen gelernt	40	40	36
Beruflich aufgestiegen	17	18	15
In höhere Gehaltsgruppe eingestuft	18	23	14
Hätte ansonsten Stelle verloren	13	12	13
Neue Stelle bekommen	11	11	9
Nichts davon/keine Angabe	6	8	9
<i>Wesentliche Veränderung</i>			
Ja	52	57	61
Nein	45	40	38
Keine Angabe	3	3	2
Summe	100	100	101

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Der Eindruck einer rückläufigen Bewertung einzelner Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung verstärkt sich in der längerfristigen Betrachtung. Verglichen mit 1997 werden acht von neun Nutzenaspekten im Jahre 2003 seltener als zutreffend eingestuft.⁸⁰ Kein Aspekt wird positiver bewertet als 1997. Der Rückgang beträgt bei sechs Einzelaspekten 4 Prozentpunkte oder mehr. In der längerfristigen Betrachtung nimmt also die Häufigkeit, mit der bestimmte Nutzenaspekte als Folge der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung genannt werden, etwas ab.

Da die subjektive Gewichtung der o. g. Aspekte individuell sehr unterschiedlich ausfallen kann, wurde zusätzlich in einer summarischen subjektiven Bewertung gefragt, ob durch die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung eine *wesentliche Veränderung* der beruflichen Situation eingetreten ist. 61% der Erwerbstätigen im

⁷⁹ Lediglich bei zwei Einzelaspekten, die geringfügig zunehmen, ist dies anders. Dabei handelt es sich um Weiterbildung als Hilfe im Alltag (plus 2 Prozentpunkte) sowie um den Verlust einer Arbeitsstelle ohne Weiterbildung (plus 1 Prozentpunkt).

⁸⁰ Lediglich der Aspekt „Hätte ansonsten meine Stelle verloren“ wird unverändert eingeschätzt.

Bundesgebiet stimmen dem zu. Im Unterschied zur Bewertung der Einzelaspekte liegt dieser Wert etwas höher als im Jahr 2000 und um einiges höher als 1997.

In der Zusammenschau der Einzelaspekte und der Gesamtbewertung zeigt sich somit an dieser Stelle eine Diskrepanz: Während die Nutzenbewertung von Einzelaspekten im Zeitverlauf eher etwas abgenommen hat, steigt die Gesamtbewertung des Nutzens an. Ob dies darauf zurückzuführen ist, dass die Erwartungen an das durch Weiterbildung Erreichbare geringer geworden sind und insofern die „Meßlatte“ für wesentliche Veränderungen niedriger liegt als früher oder ob möglicherweise bestimmte Nutzenaspekte eine Rolle spielen, die in der Erhebung nicht abgebildet wurden, kann an dieser Stelle nicht beurteilt werden.

In der *gruppenspezifischen Analyse* lassen sich mit Blick auf die Bewertung beruflicher Weiterbildung deutliche Unterschiede erkennen. Dies betrifft insbesondere die Merkmale Alter, Schul- und Berufsbildung sowie beschäftigungsbezogene Einflussfaktoren.

19-24-Jährige schätzen den Nutzen beruflicher Weiterbildung besonders positiv ein. Aber auch erwerbstätige Teilnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung bewerten den Nutzen beruflicher Weiterbildung in Bezug auf mehrere Aspekte deutlich höher als Befragte mit Hochschulabschluss. Besonders große Beurteilungsunterschiede zwischen diesen Gruppen zeigen sich bei folgenden Aspekten: hätte ohne Weiterbildung Stelle verloren (24 Prozentpunkte), durch Weiterbildung neue Stelle bekommen (16 Prozentpunkte) sowie Verbesserung der beruflichen Chancen (Differenz 15 Prozentpunkte). - Bei den gegebenen Fallzahlen der Weiterbildungsteilnehmer ohne beruflichen Abschluss sind die genannten Differenzen nicht als prozentgenaue Anteilswerte, sondern nur als Angaben über Größenordnungen zu verstehen. Die Tendenz ist jedoch eindeutig.

Auch die summarische Bewertung unterscheidet sich in Abhängigkeit vom beruflichen Bildungsabschluss. 63% der erwerbstätigen Teilnehmer ohne Berufsabschluss geben an, dass durch die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung eine wesentliche Veränderung eingetreten ist. Von den Teilnehmern mit Hochschulabschluss sind 57% dieser Ansicht. Besonders häufig berichten 19-24-Jährige über eine wesentliche Veränderung durch berufliche Weiterbildung (75%).

Ähnliche Unterschiede zeigen sich auch zwischen Berufsstatusgruppen und in Abhängigkeit von der beruflichen Stellung. Arbeiter sehen bei fast allen⁸¹ vorgegebenen „harten“ Veränderungsaspekten (eine Stelle erhalten, Stelle behalten, in eine höhere Lohn- oder Gehaltsgruppe eingestuft) einen Nutzen der beruflichen Weiterbildung häufiger als gegeben an als Angestellte. Dagegen bewerten die Angestellten fast alle „weichen“ Nutzenaspekte (Ausnahme: Verbesserung der beruflichen Chancen) etwas positiver als die Arbeiter.

Darüber hinaus lassen sich auch mit anderen beschäftigungsbezogenen Merkmalen Zusammenhänge erkennen. Teilnehmer aus Klein- oder Mittelbetrieben berichten etwas häufiger über eine wesentliche Veränderung als Folge ihrer Weiterbildungsteilnahme als Beschäftigte in Großbetrieben (62% bzw. 64% vs. 57%). Nach Einzelaspekten differenziert, spielen Verbesserungen von „harten“ Nutzenaspekten durch berufliche Weiterbildung bei Beschäftigten in Kleinbetrieben eine größere Rolle als bei Beschäftigten in Großbetrieben, wohingegen eine erhöhte Transparenz in

⁸¹ Lediglich mit Blick auf den beruflichen Aufstieg zeigen sich für Arbeiter und Angestellte identische Anteilswerte.

Bezug auf betriebliche Abläufe und das bessere Kennen lernen von Kollegen erwartungsgemäß in Großbetrieben eine deutlich größere Rolle spielt als in Kleinbetrieben.

Auch zwischen Erwerbstätigen in der Privatwirtschaft und Beschäftigten im öffentlichen Dienst unterscheiden sich die Einschätzungen erheblich. Besonders deutlich sind die Bewertungsunterschiede zwischen den in der Industrie beschäftigten Weiterbildungsteilnehmern und denen, die im öffentlichen Dienst arbeiten. Ein nennenswerter Teil dieser Unterschiede kann durch die starre Laufbahnstruktur des öffentlichen Dienstes erklärt werden. Dies betrifft z.B. die hohen Unterschiede im Hinblick auf die Verbesserung beruflicher Chancen (Differenz: 18 Prozentpunkte), den Erhalt einer bestehenden Stelle (Differenz: 12 Prozentpunkte) oder die Einstufung in eine höhere Lohn- oder Gehaltsgruppe (Differenz: 10 Prozentpunkte). Für andere Aspekte, wie z.B. das bessere Kennen lernen von Kollegen oder verbesserte Kenntnisse über betriebliche Zusammenhänge, gilt dies allerdings nicht.

Die Rangreihe der Bewertung von Nutzenaspekten beruflicher Weiterbildung zeigt im **Ost-West-Vergleich** im Großen und Ganzen in den alten und neuen Bundesländern ein ähnliches Bild (vgl. Abbildung 20.1). Allerdings finden in den neuen Bundesländern einige Aspekte mehr Zustimmung als in den alten Ländern. Unterschiede von fünf Prozentpunkten oder mehr zwischen den Erwerbstätigen in den alten und neuen Bundesländern lassen sich bei vier Nutzenaspekten der beruflichen Weiterbildung erkennen:

- Eine Verbesserung ihrer beruflichen Chancen ganz allgemein konstatieren Erwerbstätige in den neuen Ländern erheblich häufiger als in den alten (Differenz: 12 Prozentpunkte);
- Der Einschätzung, dass Weiterbildung eine Hilfe ist, um im Alltag besser zurechtzukommen, stimmen sie ebenfalls etwas häufiger zu (Differenz: 5 Prozentpunkte);
- Das Gleiche gilt mit Blick auf das bessere Kennen lernen von Kollegen und besseres Wissen über betriebliche Zusammenhänge (Differenz: ebenfalls jeweils 5 Prozentpunkte).

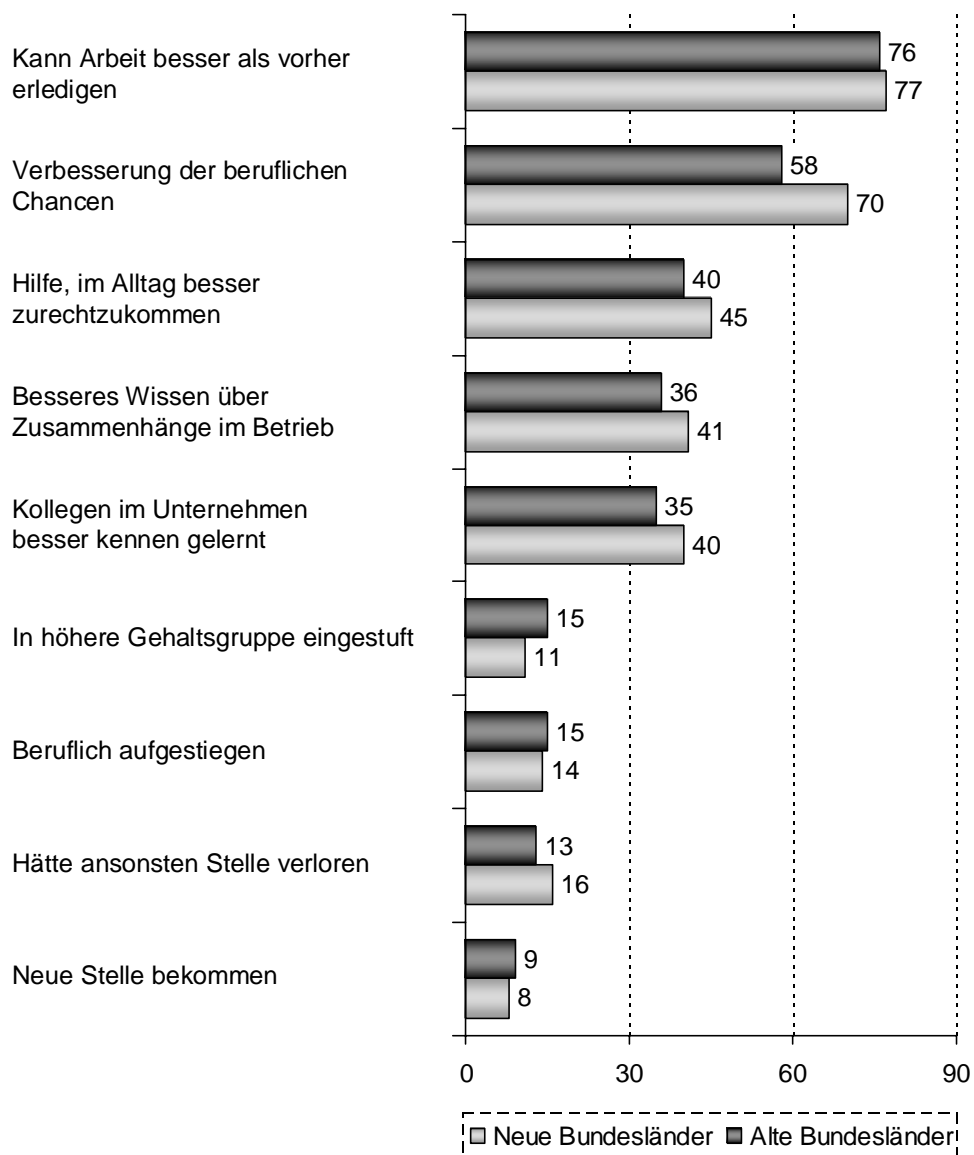
Insgesamt bewerten die Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern fast alle „weichen“ Transferaspekte besser als die Erwerbstätigen in den alten Bundesländern, während bei den „härteren“ keine durchgängigen Unterschiede zu erkennen sind. Ein ähnliches Bild hatte sich bereits im Jahr 2000 abgezeichnet. Eine Verringerung der Ost-West-Unterschiede in der Bewertung der Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung ist somit nicht zu erkennen.

In der summarischen subjektiven Bewertung, ob durch die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung eine *wesentliche Veränderung* der beruflichen Situation eingetreten ist, zeigen sich im Ost-West-Vergleich dagegen keine nennenswerten Unterschiede.

Abbildung 20.1

Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2003

Angaben von erwerbstätigen Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung



Insgesamt stellen sich die subjektiven Einschätzungen zum Nutzen der beruflichen Weiterbildung in den alten und neuen Bundesländern überwiegend positiv dar, wobei die Einstufungen der Einzelaspekte in der mittelfristigen Perspektive eher rückläufig sind. Die Einschätzungen der Teilnehmenden in den neuen Bundesländern fallen eher noch positiver aus als in den alten Ländern. Bezogen auf „härtere“ Indikatoren, die messbare berufliche Verbesserungen betreffen, zeigen sich erwartungsgemäß niedrigere Werte als bei den „weicheren“ Einzelaspekten.

Im BSW 2003 wurden die Teilnehmer für jede besuchte Veranstaltung der beruflichen Weiterbildung um eine summarische Bewertung gebeten, inwieweit ihnen diese Weiterbildung etwas genutzt hat.⁸² Fast neun von zehn Befragten geben an, dass ihnen die besuchte Weiterbildungsveranstaltung sehr viel (40%) oder eher viel (47%) genutzt hat. 9% entschieden sich für die Antwortvorgabe „eher wenig“ und nur jeweils 1% sind der Ansicht, dass die besuchte Veranstaltung sehr wenig oder überhaupt nichts genutzt hat (Rest: kann ich (noch) nicht sagen oder fehlende Angaben). Im Ost-West-Vergleich lassen sich hier keine nennenswerten Unterschiede erkennen.

Andere Datenquellen

Zu der subjektiven Einschätzung des Nutzens beruflicher Weiterbildung liefern die BiBB-Erhebung *Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung* und das Sozioökonomische Panel umfangreiche Informationen. Eine Nutzenbewertung von Nichtteilnehmern an beruflicher Weiterbildung wird in der Studie der Expertenkommission *Lebenslanges Lernen* dargestellt.

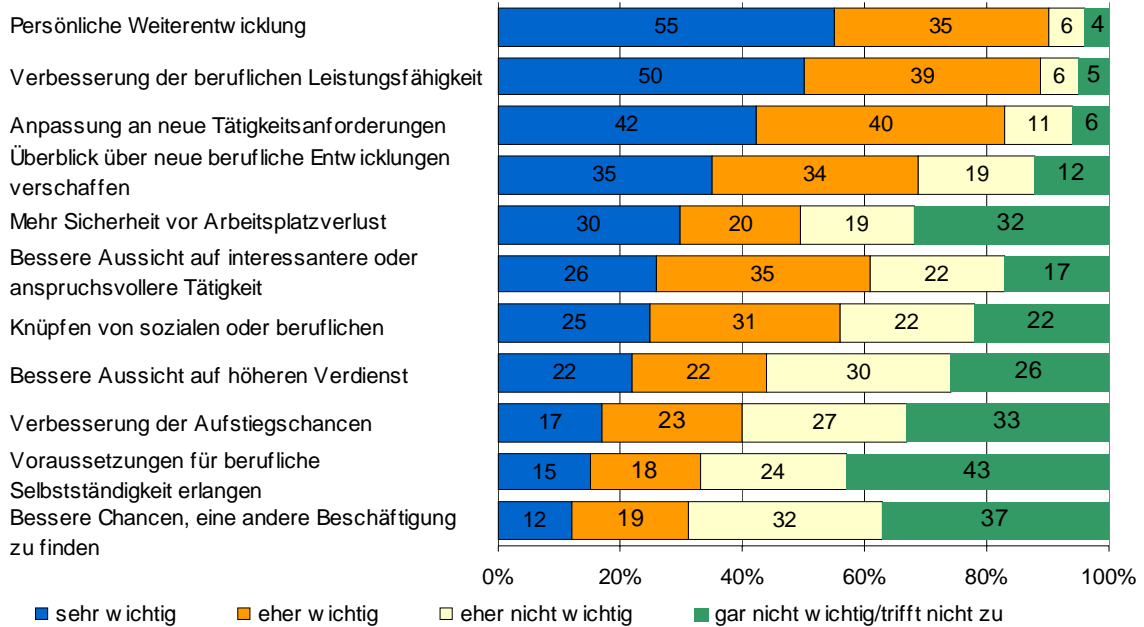
In der Erhebung ***Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung*** wurde der Nutzen beruflicher Weiterbildung über eine direkte Bewertung durch die Befragten ermittelt (vgl. Beicht/Krekel/Walden 2004a). Dazu wurden zwölf Aspekte des Nutzens unterschieden, für die die Befragten eine Bewertung des bereits eingetretenen und des noch erwarteten Nutzens anhand einer vierstufigen Skala von „sehr wichtig“ bis „gar nicht wichtig“ vornehmen sollten. Da es für die Beurteilung der Einschätzungen zu den einzelnen Nutzenkategorien jedoch auch erforderlich ist zu wissen, ob die Teilnehmenden einen entsprechenden Nutzen auch angestrebt hatten oder nicht, wurde für die gleichen Aspekte auch erhoben, inwieweit sie wesentliche Ziele der Weiterbildungsteilnahme darstellten.

Abbildung 20.2 zeigt, dass für über die Hälfte der Weiterbildungsteilnehmenden die persönliche Weiterentwicklung ein wichtiges Ziel war. Ebenfalls große Bedeutung hatten die Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit sowie die Anpassung an neue Tätigkeitsanforderungen. Relativ häufig diente die Weiterbildung auch dazu, sich Überblick über neue berufliche Entwicklungen zu verschaffen. 30% der Befragten gaben mehr Sicherheit vor einem Arbeitsplatzverlust als ein sehr wichtiges Ziel der Weiterbildung an. Aber auch die bessere Aussicht auf eine interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeit sowie das Knüpfen von beruflichen oder sozialen Kontakten versprach sich eine Reihe der Befragten von der Weiterbildung. Vergleichsweise selten als sehr wichtige Ziele genannt wurden die bessere Aussicht auf einen höheren Verdienst und die Verbesserung der Aufstiegschancen.

⁸² Die genaue Frageformulierung lautete: „Wieviel hat Ihnen diese Weiterbildung Ihrer Einschätzung nach genutzt?“ Die Antwortkategorien lauteten: sehr viel, eher viel, eher wenig, oder überhaupt nicht, kann ich nicht sagen.

Abbildung 20.2

Weiterbildungsziele - Bedeutung der unterschiedlichen Aspekte (Anteile der Teilnehmer in Prozent)



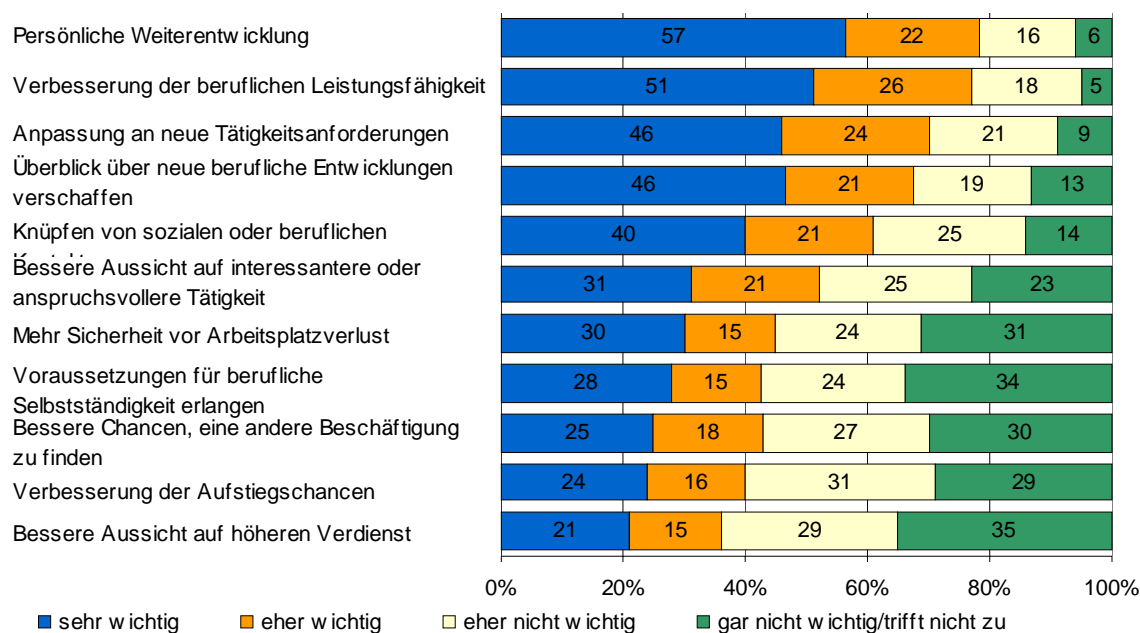
Quelle: Beicht, Ursula; Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter: Berufliche Weiterbildung - welchen Nutzen haben die Teilnehmer? In: BWP (5) 2004, S. 5

Mittels einer Faktorenanalyse wurden aus den in die Befragung einbezogenen Zielen von beruflicher Weiterbildung drei voneinander unabhängige Faktoren identifiziert, die als generelle Ziele beruflicher Weiterbildung aufgefasst werden können. Das erste allgemeine Ziel lässt sich als „Kompetenzerweiterung und Persönlichkeitsentwicklung“ bezeichnen und hat das mit Abstand größte Gewicht. Das zweite generelle Ziel besteht in der „Absicherung und Verbesserung der beruflichen Situation“, das dritte bildet das Streben danach, sich durch eine Erwerbstätigkeit überhaupt erst (wieder) eine „eigene materielle Lebensgrundlage“ zu schaffen. Keinem dieser drei Faktoren zuzuordnen war das Einzelziel „Knüpfen von beruflichen oder sozialen Kontakten“.

Die mit beruflicher Weiterbildung angestrebten Einzelziele unterscheiden sich teilweise signifikant hinsichtlich wichtiger soziodemographischer Merkmale der Teilnehmenden. Für Frauen und Personen im Alter von 25 bis 34 Jahren ist die persönliche Weiterentwicklung ein besonders wichtiges Motiv für die berufliche Weiterbildung. Mehr Sicherheit vor einem Arbeitsplatzverlust streben besonders Personen mit Haupt- und Realschulabschluss und Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung an. Eine bessere Aussicht auf höheren Verdienst stellt vor allem für Haupt- und Realschulabsolventen, Personen mit betrieblicher Berufsausbildung, Arbeiter und Selbstständige ein Hauptmotiv für die Weiterbildung dar. Das Knüpfen von beruflichen oder sozialen Kontakten versprachen sich vor allem Hauptschulabsolventen, Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss sowie nicht erwerbstätige Personen, die künftig eine Erwerbstätigkeit anstreben.

Aus Abbildung 20.3 gehen die Ergebnisse zu den Nutzeneinschätzungen der Befragten hervor. Es zeigt sich, dass zwischen der Bedeutung der einzelnen Weiterbildungsziele und dem jeweiligen Nutzen ein enger Zusammenhang besteht. Die Aspekte, denen als Weiterbildungsziel die größte Wichtigkeit zugemessen wurde, schnitten auch bei der Nutzeneinschätzung sehr positiv ab. Durchweg ist der Anteil der Teilnehmenden, für die das jeweilige Ziel sehr wichtig war, mindestens ebenso groß wie der Anteil derjenigen, die in der entsprechenden Hinsicht einen sehr hohen Nutzen sahen. Im Vergleich mit den Zielen besonders positiv bewertet wurde der Nutzen bei den Aspekten „Überblick über neue berufliche Entwicklungen verschaffen“, „Knüpfen von sozialen oder beruflichen Kontakten“, „bessere Aussicht auf eine interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeit“, „Voraussetzung für berufliche Selbstständigkeit erlangen“, „bessere Chancen, eine andere Beschäftigung zu finden“ sowie „Verbesserung der Aufstiegschancen“. Hier schätzten auch relativ viele Teilnehmende den Nutzen sehr hoch ein, ohne das entsprechende Ziel ursprünglich besonders stark verfolgt zu haben.

Abbildung 20.3
Einschätzung der unterschiedlichen Aspekte des Weiterbildungsnutzen (Anteile der Teilnehmer in Prozent)



Quelle: Beicht, Ursula; Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter: Berufliche Weiterbildung - welchen Nutzen haben die Teilnehmer? In: BWP (5) 2004, S. 8

Um einen genaueren Aufschluss darüber zu erhalten, inwieweit sich die ursprünglichen Erwartungen der Teilnehmenden erfüllten, wurden jeweils Ziel- und Nutzenbewertungen der einzelnen Aspekte einander gegenübergestellt. Nicht oder nur unzureichend erfüllt wurden die in die Weiterbildung gesetzten Erwartungen bei 22% derjenigen, die sich durch die Weiterbildung eine bessere Aussicht auf einen höheren Verdienst erhofften, bei 19% derjenigen, denen es um die Erlangung der Voraussetzung für eine berufliche Selbstständigkeit ging, bei 18% derjenigen, die sich mehr Sicherheit in Bezug auf den Arbeitsplatz versprochen hatten, bei 16% bzw. 15% derjenigen, die mit der Weiterbildung eine Verbesserung der Aufstiegschancen bzw. bessere Chancen auf

eine andere Beschäftigung verbunden hatten. Mit Abstand am kritischsten wurde allerdings der Nutzen derjenigen Weiterbildungen beurteilt, die bessere Chancen auf einen Arbeitsplatz ermöglichen sollten. 33% der nicht erwerbstätigen bzw. arbeitslosen Teilnehmenden, für die dieses Ziel von Relevanz war, schätzten den Nutzen als eher gering oder sehr gering ein.

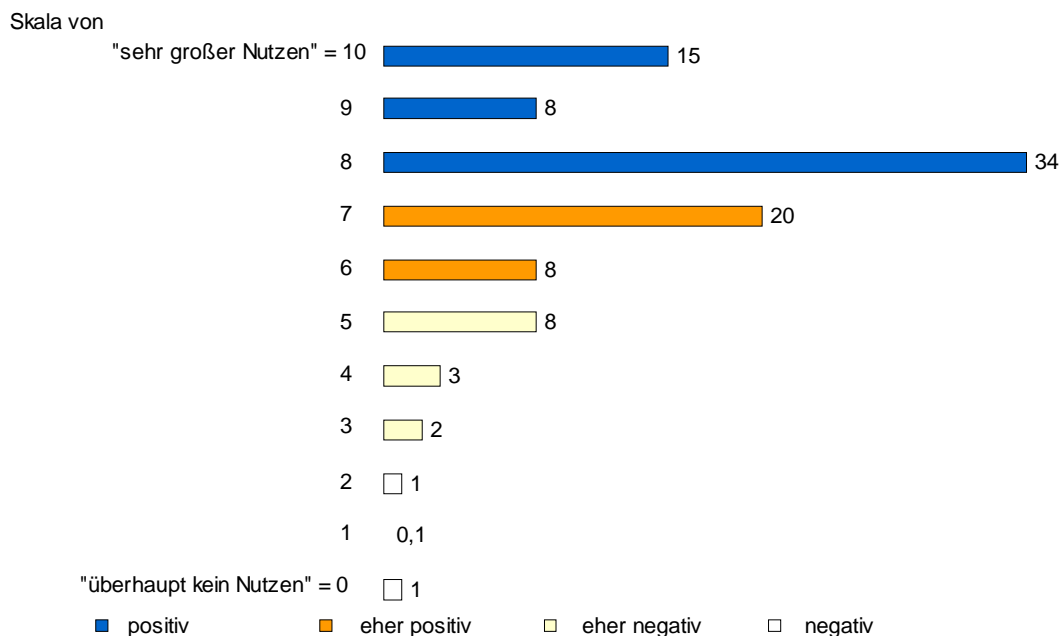
Auch die Einschätzungen des mit der beruflichen Weiterbildung erreichten Nutzens unterscheiden sich teilweise signifikant hinsichtlich der soziodemographischen Merkmale der Teilnehmenden. Einen hohen Nutzen der Weiterbildung im Hinblick auf die persönliche Entwicklung sehen vor allem Frauen und Führungskräfte. Mehr Sicherheit vor einem Arbeitsplatzverlust gaben vor allem Haupt- und Realschulabsolventen sowie Personen mit betrieblicher Berufsausbildung oder mit einem Meister-, Techniker- oder Fachwirtsabschluss als Nutzen der besuchten Weiterbildung an. Eine bessere Aussicht auf höheren Verdienst erwarten nach eigener Einschätzung besonders Personen mit Realschulabschluss und mit betrieblicher Berufsausbildung durch ihre Weiterbildung. Das Knüpfen von sozialen oder beruflichen Kontakten bei der Teilnahme gelingt vor allem Frauen, sie sehen darin einen vergleichsweise hohen Nutzen.

Neben der Bewertung der einzelnen Nutzenaspekte wurden die Befragten in der BiBB-Erhebung auch gebeten, auf einer elfstufigen Skala eine Gesamteinschätzung des Nutzens vorzunehmen. 58% aller Teilnehmenden schätzten den Nutzen insgesamt als sehr groß ein, 15% entschieden sich dabei für den höchsten Skalenwert (vgl. Abbildung 20.4). 28% der Teilnehmenden waren in ihrer Bewertung zwar zurückhaltender, schätzten den Gesamtnutzen dennoch als eher hoch ein. Einen eher geringen Nutzen sahen 13% und eine negative Nutzenbewertung gaben 2% der Teilnehmenden ab.

Bei der Beurteilung des Verhältnisses von Aufwand und Nutzen der Weiterbildung zeigt sich eine insgesamt positive Einschätzung der Teilnehmenden: Ein Viertel gab an, dass der Nutzen deutlich höher war als der Aufwand und 27% stufte den Nutzen etwas höher als den Aufwand ein. Weitere 38% der Teilnehmenden sahen ein ausgeglichenes Verhältnis von Aufwand und Nutzen der Weiterbildung. Negativ beurteilten insgesamt 9% der Teilnehmenden die Aufwand-Nutzen-Relation: 5% sahen einen etwas niedrigeren und 4% einen deutlich niedrigeren bzw. überhaupt keinen Nutzen.

Den Gesamtnutzen besonders positiv beurteilten vor allem Frauen, Personen mit qualifizierter Tätigkeit und Führungskräfte, während Personen im Alter ab 55, Arbeitslose und Selbstständige häufiger eine kritische Wertung abgaben. Das Verhältnis von Aufwand und Nutzen schätzen vor allem Führungskräfte als sehr günstig ein, während Haupt- und Realschulabsolventen, Arbeitslose und Selbstständige es öfter zurückhaltend bewerten. Auch Frauen sehen – trotz ihrer positiven Gesamteinschätzung – die Aufwand-Nutzen-Relation häufiger etwas kritischer.

Abbildung 20.4
Einschätzung des Weiterbildungsnutzens insgesamt
 (Anteile der Teilnehmer in Prozent)



Quelle: Beicht, Ursula; Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter: Berufliche Weiterbildung - welchen Nutzen haben die Teilnehmer? In: BWP (5) 2004, S. 8

In ihren Analysen nutzen Büchel und Pannenberg die Längsschnittdimension des **SOEP**, um Aussagen über den individuellen Nutzen von beruflicher Weiterbildung zu machen (vgl. Büchel/Pannenberg 2004). Dazu konfrontieren sie die subjektiven Einschätzungen des Ertrages von absolvierten Weiterbildungsmaßnahmen mit beobachtbaren Indikatoren zum individuellen Nutzen, dem realen Bruttoeinkommen zum Befragungszeitpunkt, der Verbesserung der individuellen Stellung und der Wahrscheinlichkeit von Erwerbstätigen, zukünftig arbeitslos zu werden. Genutzt werden Daten des SOEP der Jahre 1984 bis 2001.

In allen Befragungen mit dem Weiterbildungsschwerpunkt (1989, 1993, 2000) wurde danach gefragt, ob sich die Weiterbildungsmaßnahme(n) „beruflich ausgezahlt hat (haben).“ Tabelle 20.2 weist den Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden aus, die geantwortet haben, dass sich die berufliche Weiterbildung „sehr“ oder „ein wenig“ ausgezahlt hat. Es handelt sich dabei um die subjektive Einschätzung der befragten Erwerbstätigen, die nur kurzfristige Erträge abbilden kann, da im Gros der Fälle der (letzte) Weiterbildungskurs im Jahr zuvor durchlaufen wurde.

Über alle Merkmale und Altersgruppen hinweg geben 70% bis 90% der Befragten an, dass sich die Weiterbildung zumindest in begrenztem Umfang ausgezahlt hat. In der jüngeren Altersgruppe der 20- bis 44jährigen steigt mit der Höhe des ersten beruflichen Bildungsabschlusses der Anteil der Befragten, die angeben, dass sich die Weiterbildung zumindest begrenzt ausgezahlt hat. Diese Beobachtung gilt für **West- und Ostdeutschland** gleichermaßen. Für die Gruppe der älteren Weiterbildungsteilnehmenden zeigt sich ein U-förmiger Verlauf mit steigendem ersten beruflichem Bildungsabschluss.

Tabelle 20.2: Subjektiver Ertrag der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung im Ost-West-Vergleich

	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Altersgruppe		Insgesamt	Altersgruppe		insgesamt
	20 - 44	45 - 64		20 - 44	45 - 64	
	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert	Mittelwert
<i>Geschlecht</i>						
Mann	79,1	80,1	79,5	77,1	84,1	79,6
Frau	77,3	74,1	76,4	86,5	81,9	84,8
<i>Berufsausbildung</i>						
Ohne abgeschlossene ...	70,9	77,0	72,3	72,2	91,4	76,2
Mit abgeschlossener ...	78,1	76,9	77,7	81,8	82,0	81,9
Mit (Fach-) Hochschulabschluss	84,7	82,7	83,8	83,0	86,0	84,2
<i>Erwerbsstatus</i>						
Vollzeit	78,7	78,4	78,6	81,3	85,6	82,9
Teilzeit/geringfügige Beschäftigung	76,1	78,0	76,7	83,1	59,6	72,6
<i>Branche</i>						
Privater Sektor	78,9	76,9	78,4	79,3	85,3	81,4
Öffentlicher Dienst	77,6	79,8	78,6	84,3	80,6	82,8
<i>Betriebsgröße</i>						
Unter 200 Beschäftigte	75,2	76,6	75,6	80,9	84,6	82,3
200 und mehr Beschäftigte	80,4	79,2	80,0	82,0	81,2	81,7

Quelle: Büchel, Pannenberg 2004, S. 109: Auswertung des SOEP 1984 - 2002

Akademiker geben am häufigsten an, dass sich die Weiterbildung beruflich ausgezahlt hat. In Westdeutschland bejahen tendenziell mehr Männer als Frauen die Frage, in Ostdeutschland zeigt sich ein umgekehrtes Bild. Dass sich ihre Weiterbildung ausgezahlt hat, gaben Beschäftigte in westdeutschen Großbetrieben in allen Altersgruppen häufiger an als in kleineren Betrieben Beschäftigte. Für ostdeutsche Beschäftigte zeigt sich ein uneinheitliches Bild: Hier sehen vor allem Jüngere aus Großbetrieben und Ältere aus kleineren Betrieben einen beruflichen Ertrag ihrer Weiterbildung. Vergleichsweise geringe Unterschiede sind zwischen Teilzeit- und Vollzeit-

beschäftigten in Westdeutschland zu beobachten. In Ostdeutschland geben die jüngeren Teilzeitbeschäftigten häufiger als die Vollzeitbeschäftigten an, dass sich ihre Weiterbildung ausgezahlt hat. Ältere Teilzeitbeschäftigte im Osten hingegen sehen deutlich seltener einen beruflichen Nutzen als ihre Vollzeit erwerbstätigen Kollegen.

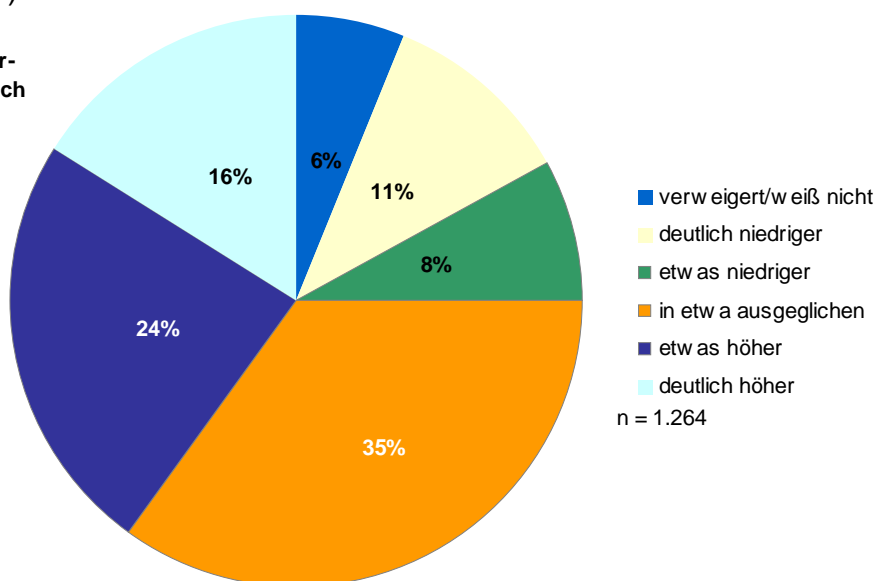
Die Analyse der individuellen Erträge von beruflicher Weiterbildung hat ergeben, dass für jüngere Erwerbstätige deutliche positive Erträge hinsichtlich Einkommen und späterem Arbeitslosigkeitsrisiko entstehen.

In der Studie der Expertenkommission Lebenslanges Lernen zur **Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung** wurden derzeitige Nichtteilnehmende nach ihren Nutzen-erwartungen in Bezug auf Weiterbildung befragt. Drei Viertel der Nichtteilnehmer erwarten von beruflicher Weiterbildung im Vergleich zum investierten Aufwand einen höheren oder zumindest gleich hohen Nutzen (vgl. Abbildung 20.5). Nur vergleichsweise wenige Nichtteilnehmer sind der Ansicht, dass der Nutzen von Weiterbildung hinter dem zeitlichen und finanziellen Aufwand zurückbleibt.

Abbildung 20.5

Nutzen von Weiterbildung aus Sicht der Nichtteilnehmer
(Anteile in Prozent)

Der Nutzen von Weiterbildung ist im Vergleich zum Aufwand...



Quelle: Schröder, Helmut; Schiel, Stefan; Aust, Folkert: Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse, Bielefeld 2004, S. 94

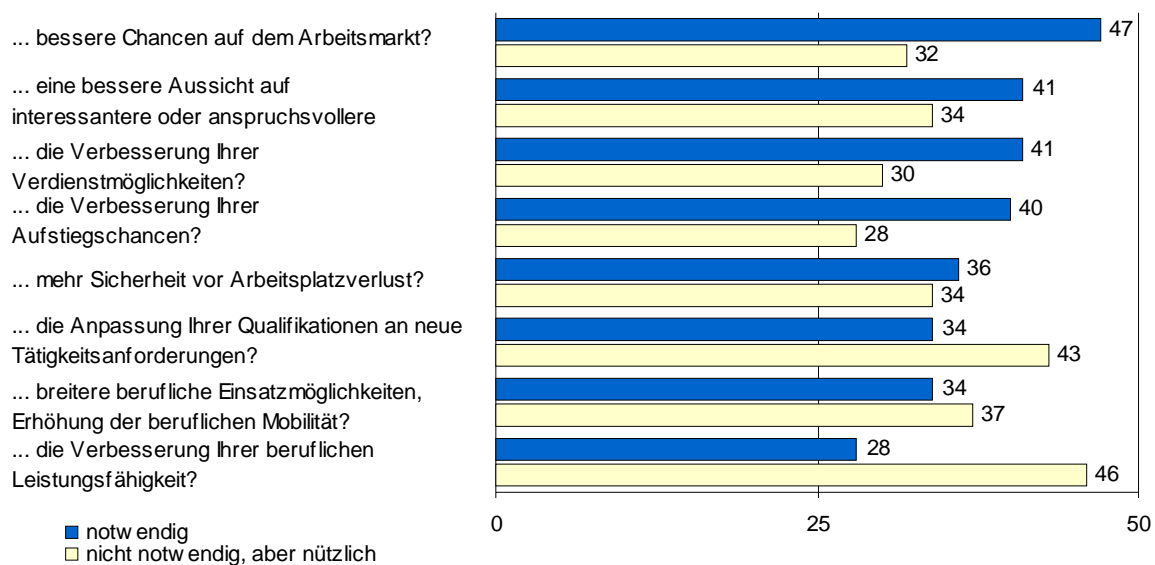
Die positive Einschätzung des Nutzens von Weiterbildung zeigt sich auch in den Einschätzungen der Nichtteilnehmer zu den Auswirkungen von Weiterbildung auf den beruflichen Werdegang. Die Befragten sollten angeben, ob eine Weiterbildungsteilnahme für bestimmte Aspekte der beruflichen Entwicklung und Sicherung notwendig oder nützlich ist. Den meisten Nichtteilnehmern ist die Notwendigkeit oder zumindest die Nützlichkeit einer Weiterbildung bewusst, um sich beruflich zu positionieren (vgl. Abbildung 20.6). Lediglich 20% bis 30% der Nichtteilnehmer bezweifeln die Notwendig-

keit und die Nützlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme, um die berufliche Situation zu verbessern oder zu sichern. Ein großer Teil der Nichtteilnehmer sieht in der Weiterbildung die Möglichkeit, die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, 47% halten dafür eine Weiterbildung für notwendig und weitere 32% für immerhin nützlich. Auch für die Aussicht auf eine interessantere oder anspruchsvollere Tätigkeit, für die Verbesserung der Verdienstmöglichkeiten oder der Aufstiegschancen sieht jeweils zwei Fünftel der Nichtteilnehmer eine Weiterbildung als erforderlich und rund jeder dritte zumindest als nützlich an.

Abbildung 20.6

Notwendigkeit und Nützlichkeit aus Sicht der Nichtteilnehmer (Anteile in Prozent)

Ist eine entsprechende Weiterbildung notwendig/nicht notwendig, aber nützlich für ...



Quelle: Schröder, Helmut; Schiel, Stefan; Aust, Folkert: Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse, Bielefeld 2004, S. 95

Zusammenfassung

- ✎ Der Nutzen beruflicher Weiterbildung wird von den Teilnehmern positiv beurteilt. Etwa drei von vier Erwerbstätigen geben an, als Folge der Weiterbildungsteilnahme ihre Arbeit besser erledigen zu können und 60% sehen eine Verbesserung ihrer beruflichen Chancen. Bezogen auf „härtere Indikatoren“ wie beruflichen Aufstieg oder Gehaltsverbesserungen weist die BSW-Erhebung dagegen deutlich niedrigere Werte aus.
- ✎ Erwerbstätige in den neuen Ländern bewerten die meisten Nutzenaspekte positiver als die in den alten Ländern. Dieses gilt vor allem für die Verbesserung der beruflichen Chancen, aber auch für die Hilfe im Alltag.
- ✎ In einer Gesamtbewertung geben die Befragten bei fast neun von zehn besuchten Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung an, dass diese ihnen sehr viel oder eher viel genutzt hat.
- ✎ Auch andere Datenquellen bestätigen, dass bei den subjektiven Einschätzungen positive Nutzenbeurteilungen von Weiterbildung überwiegen. Nur vergleichsweise wenige Teilnehmende sehen ihre Nutzenerwartungen nicht oder nur ungenügend erfüllt.

20.2 Nutzenaspekte der allgemeinen Weiterbildung

Anders als in der beruflichen Weiterbildung beziehen sich die Fragen zu den Nutzenaspekten der allgemeinen Weiterbildung nicht primär auf Transferaspekte. Da viele der für die allgemeine Weiterbildung erhobenen Inhalte Qualitätsaspekte betreffen, werden die entsprechenden Ergebnisse in Kapitel 21.2 vorgestellt.

Darüber hinaus wurde auch in der allgemeinen Weiterbildung, ebenso wie in der beruflichen Weiterbildung, eine summarische Frage zur Beurteilung des Nutzens gestellt. Etwa drei von vier Befragten glauben, dass ihnen die besuchte Maßnahme der allgemeinen Weiterbildung sehr viel (24%) oder eher viel (54%) genutzt hat. Etwa jeder Sechste entscheidet sich für die Kategorie „eher wenig“ (17%). Nur eine kleine Minderheit entscheidet sich für die Nennungen „sehr wenig“ oder „überhaupt nicht“ (2% vs. 1%), Rest: (kann ich noch nicht sagen oder fehlende Angaben).

Insgesamt ergibt sich für die allgemeine Weiterbildung somit ebenfalls eine positive summarische Nutzenbewertung, die allerdings nicht ganz die Werte der beruflichen Weiterbildung erreicht. Auch hier zeigen sich im Ost-West-Vergleich keine nennenswerten Unterschiede.

Andere Datenquellen

Informationen zu den Nutzenaspekten der allgemeinen Weiterbildung liegen aus den anderen Datenquellen nicht vor.

Zusammenfassung

✎ Auch die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer an allgemeiner Weiterbildung schätzt den Nutzen der besuchten Veranstaltung positiv ein. Skeptische Äußerungen kommen allerdings etwas häufiger vor als in der beruflichen Weiterbildung.

20.3 Berufliche Lernformen: Interesse und erwarteter Lernertrag

Als nächstes wird für verschiedene Arten des beruflichen Kenntniserwerbs betrachtet, wie viel die Befragten bisher nach ihrer eigenen Einschätzung dadurch gelernt haben. Die Formulierung der Antwortkategorien entspricht den in Kapitel 14.2. verwendeten.

Eine Bewertung des Lernertrags setzt voraus, dass Erfahrungen mit der jeweiligen Lernform vorliegen, da anderenfalls keine fundierten Einschätzungen hierzu vorgenommen werden können. Aussagefähige Bewertungen müssen sich also auf die Grundgesamtheit der Befragten beziehen, die über Erfahrungen mit der jeweiligen Lernform verfügen. Deshalb wurden zunächst erhoben, ob sich die Befragten an der jeweiligen Lernform im Jahr 2003 beteiligt haben. Die folgenden Bewertungen des Lernertrags beziehen sich dann jeweils auf diese eingeschränkten, wechselnden Grundgesamtheiten, die sowohl derzeit Erwerbstätige als auch früher Erwerbstätige umfassen.

Die Anteilswerte der Befragten dieser Teilgruppe, die im letzten Jahr keine Erfahrungen mit einzelnen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs haben, unterscheiden sich erheblich. Sie liegen zwischen 70% für das Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz und 94% für die Beteiligung an einer Teilnehmungsgruppe wie z.B. Qualitäts- oder Werkstattzirkel.

Tabelle 20.3 zeigt zunächst die Bewertung des Lernertrags verschiedener Arten des beruflichen Kenntniserwerbs. An erster Stelle in der Rangreihe steht das Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz. Mehr als neun von zehn Befragten glauben, auf diese Weise sehr viel oder eher viel gelernt zu haben. Der Durchschnittswert liegt bei 1,5.⁸³ Auf dem zweiten Rangplatz folgt die Lernform der Unterweisung bzw. des Anlernens am Arbeitsplatz durch Kollegen. 86% der Befragten mit Erfahrungen in dieser Lernform glauben, dadurch sehr viel oder eher viel gelernt zu haben. Der Durchschnittswert liegt bei 1,7.

Mit etwas Abstand folgen die betriebliche Weiterbildung und das Lesen berufsbezogener Fachliteratur auf den Rangplätzen drei und vier (Durchschnittswert jeweils 1,8⁸⁴). Bei beiden Lernformen ist eine deutliche Mehrheit der Befragten der Ansicht, dadurch sehr viel oder eher viel gelernt zu haben; lediglich 17% (Fachliteratur) bzw. 16% (betriebliche Weiterbildung) sehen dies anders. Fast ebenso positiv werden die

⁸³ Die Skalenwerte lauten: 1 = sehr viel gelernt, 2 = eher viel gelernt, 3 = eher wenig gelernt, 4 = sehr wenig gelernt, 5 = überhaupt nichts gelernt.

⁸⁴ Die Rangplätze wurden bei identischen Durchschnittswerten auf Basis weiterer Nachkommastellen vergeben.

Unterweisung bzw. das Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte sowie die außerbetriebliche Weiterbildung mit Durchschnittswerten von jeweils 1,9 eingestuft.

Tabelle 20.3: Lernertrag bei verschiedenen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs
Basis: Angaben von Personen, die sich an der jeweiligen Art des beruflichen Kenntniserwerbs im Jahre 2003 beteiligt haben (n siehe erste Tabellenspalte)

Art des beruflichen Kenntniserwerbs	Anteilswerte des Erlernten in % (Querprozente) ¹⁾					
	Durchschnitt 2)	Sehr viel	Eher viel	Eher wenig	Sehr wenig	Überhaupt nichts
Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz (n=2.010)	1,5	60	34	5	0	0
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen (n=1.297)	1,7	46	40	10	3	1
Lehrgänge, Kurse oder Seminare im Betrieb (n=967)	1,8	39	42	11	3	1
Lesen berufsbezogener Fachliteratur (n=1.868)	1,8	40	43	14	2	1
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte (n=1.170)	1,9	39	42	15	4	1
Lehrgänge, Kurse oder Seminare außerhalb des Betriebs (n=953)	1,9	33	40	11	3	3
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe (n = 421)	2,1	27	47	17	6	3
Computergestützte Selbstlernprogramme, Lernen im Internet (n=621)	2,3	24	33	30	4	6

¹⁾ Abweichungen der Zeilensummen von 100 sind auf fehlende Angaben zurückzuführen

²⁾ Die Skalenwerte lauten: 1 = sehr viel gelernt, 2 = eher viel gelernt, 3 = eher wenig gelernt, 4 = sehr wenig gelernt, 5 = überhaupt nichts gelernt.

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Etwas kontroverser fallen die Einschätzungen zu Qualitätszirkeln, Werkstattzirkeln o. ä. Beteiligungsgruppen aus. Auch hier glaubt eine klare Mehrheit der Befragten, dadurch sehr viel oder eher viel gelernt zu haben, aber immerhin etwa jeder vierte Befragte ist anderer Ansicht. Den letzten Rangplatz bei der Bewertung der vorgegebenen Lernformen nehmen computergestützte Selbstlernprogramme oder das Lernen im Internet (im Folgenden kurz „Internetlernen“ genannt) ein. Auch hier geht zwar mit einem Anteilswert von 58% noch die Mehrheit der Befragten, die Erfahrungen mit dieser Lernform hat, davon aus, dadurch sehr viel oder eher viel gelernt zu haben; allerdings sind mit einem Anteil von 41% weit mehr Personen als bei den anderen zur Bewertung vorgegebenen Lernformen der Ansicht, dadurch eher wenig, sehr wenig oder überhaupt nichts gelernt zu haben.

Bei der Interpretation dieses Ergebnisses ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich hier um eine relativ neue Lernform handelt. Ablehnende Beurteilungen können auch aus einer Unsicherheit gegenüber dem Medium Internet resultieren. Wenn die

Internetnutzung einer größeren Zahl von Personen vertrauter wird, könnte es sein, dass sich in den nächsten Jahren diese Bewertung schneller verändert als die der anderen Lernformen. - Dennoch spricht dieses Ergebnis dafür, dass es bei dieser Lernform zu erheblichen Problemen kommen kann und hier ein besonders großes Augenmerk auf unterstützende Strukturen und Lernerfolgskontrollen zu richten ist.

Inwiefern unterscheiden sich Teilgruppen in der Bewertung des Ertrags verschiedener Lernformen? Die Beantwortung dieser Frage stützt sich wegen der variierenden Grundgesamtheiten ausschließlich auf einen Vergleich von Durchschnittswerten⁸⁵.

- Befragte mit Hauptschulabschluss bewerten den Nutzen der Lernerfahrungen bei Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen (Durchschnittswert 1,6), aber auch durch Vorgesetzte (1,8), etwas höher als Personen mit Abitur (Durchschnittswerte 1,8 bzw. 2,0). Das umgekehrte Bild zeigt sich vor allem für die außerbetriebliche Weiterbildung (2,3 vs. 1,8), aber auch für das selbstgesteuerte virtuelle Lernen (2,6 vs. 2,3) und das Lesen berufsbezogener Fachliteratur (1,9 vs. 1,7).
- Erwerbstätige in Großbetrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten bewerten den Nutzen betrieblicher Weiterbildung höher als Erwerbstätige in Kleinbetrieben mit weniger als 100 Beschäftigten (Durchschnittswerte 1,9 vs. 1,7). Anscheinend bieten Großbetriebe nicht nur häufiger betriebliche Weiterbildung an als Kleinbetriebe, sondern es gelingt ihnen auch besser, Angebote auszuwählen, die aus Sicht der Beschäftigten nützlich sind.
- Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte bewerten Arbeiter wesentlich positiver als Beamte (1,8 vs. 2,2). Ein umgekehrtes Bild zeigt sich beim Lesen berufsbezogener Fachliteratur (2,0 vs. 1,7).
- Den Lernertrag außerbetrieblicher Weiterbildung bewerten Angestellte höher als Arbeiter (1,8 vs. 2,2.) Für die betriebliche Weiterbildung gilt dies nicht.
- Frauen schätzen Qualitätszirkel, Werkstattzirkel u.ä. positiver ein als dies die Männer tun (Durchschnittswert 1,9 vs. 2,2).
- Mit Blick auf regionale Aspekte wie Ländergruppen, Gemeindetypen oder dem Ost-West-Vergleich lassen sich nur geringe Unterschiede erkennen.

Im Folgenden werden für die verschiedenen Lernformen die Einschätzungen zum Lernertrag mit den geäußerten Interessen verglichen. Wie Tabelle 20.4 zeigt, liegen diese beiden Anteilswerte nur für das Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz und für die Unterweisung bzw. das Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen in einer ähnlichen Größenordnung. Für alle anderen Lernformen ergeben sich mit Blick auf das geäußerte Interesse höhere Anteilswerte als für eine positive Bewertung des Lernertrags dieser Art des beruflichen Kenntniserwerbs.

⁸⁵ Die Grundgesamtheiten variieren, weil sich verschiedene Teilgruppen an den vorgegebenen Lernformen (z.B. betriebliche Weiterbildung, Internetlernen usw.) unterschiedlich häufig beteiligen. Dementsprechend variieren auch die Anteile der Personen, die über Erfahrungen mit der jeweiligen Lernform verfügen.

Tabelle 20.4: Interesse und Bewertung des Lernertrags bei verschiedenen Formen des berufsbezogenen Lernens von Erwerbstätigen 2003
Basis: Teilnehmer an der jeweiligen Form des beruflichen Lernens im Jahr 2003

<i>Form des berufsbezogenen Lernens</i>	Angaben in %	
	Interesse an der jeweiligen Lernform	Beurteilung des Nutzens der jeweiligen Lernform
Lernen durch Beobachten, Ausprobieren am Arbeitsplatz	95	94
Lehrgänge, Kurse oder Seminare im Betrieb	94	84
Lesen von berufsbezogenen Fach- und Spezialzeitschriften am Arbeitsplatz	93	83
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen	89	87
Lehrgänge, Kurse oder Seminare außerhalb des Betriebs	90	81
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte	88	81
Teilnahme an Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	84	76
Lernen am Arbeitsplatz mit Hilfe von computergestützten Selbstlernprogrammen, Internet	77	59

¹⁾ Die Aspekte wurden im Nachhinein in eine Rangfolge gebracht.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Mit anderen Worten: Bereits dieser Quervergleich zeigt, dass sich bei allen Lernformen eine gewisse Gruppe findet, die weiterhin an einer Beteiligung interessiert ist, obwohl sie den Lernertrag für gering hält. Dieses Ergebnis könnte zum einen ein Indiz dafür sein, dass aus Sicht der Befragten andere Nutzenaspekte als der Lernertrag für eine Beteiligung an dieser Lernform sprechen; möglich wäre jedoch auch, dass sich die negativen Einschätzungen auf eine spezifische Lernerfahrung beziehen und man bei einer zukünftigen Beteiligung einen höheren Lernertrag erwartet.

Ein Vergleich der dichotomisierten Indikatoren ‚Interesse‘ und ‚Lernertrag‘ kann erste Indizien dafür liefern, inwieweit Lernerwartungen erfüllt wurden oder nicht. Die folgende Bildung von vier Lerntypen, die sich auf einen aggregierten Vergleich von Randverteilungen stützen, stellt eine Annäherung an dieses Thema dar (vgl. Kuwan 2005):

Übersicht: Bildung von Lerntypen anhand der Merkmale ‚Interesse‘ und ‚Lernertrag‘

	<i>An der Lernform sehr interessiert</i>	<i>An der Lernform nicht interessiert</i>
<i>Lernerfahrung</i>		
Positive Lernerfahrung mit der Lernform	Gruppe 1: ,Zufriedene‘	Gruppe 3: ,Resistente‘
Negative Lernerfahrung mit der Lernform	Gruppe 2: ,Unentwegte‘	Gruppe 4: ,Unzufriedene‘

Die Personen in Gruppe 1 der oben dargestellten Übersicht sind an der jeweiligen Lernform interessiert und verbinden damit positive Erfahrungen. Sie können als ‚Zufriedene‘ bezeichnet werden. Befragte der Gruppe 2 sind zwar ebenfalls interessiert, haben aber mit der jeweiligen Lernform schlechte Erfahrungen gemacht (‚Unentwegte‘).

Befragte mit positiven Erfahrungen in Bezug auf die jeweilige Lernform, die aber dennoch nicht daran interessiert sind, bezeichnen wir im Folgenden als ‚Resistente‘. Die 4. Gruppe bilden die „Unzufriedenen“, also diejenigen Personen, die an einer Lernform nicht interessiert sind und zudem schlechte Erfahrungen damit gemacht haben.

Die Anteilswerte dieser vier Typen können für jede Lernform ermittelt werden. Wie Tabelle 20.5 zeigt, lassen sich dabei einige Unterschiede zwischen beruflichen Lernformen erkennen.

Am Positivsten schätzen die Befragten das Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren ein. Hier liegen die Anteilswerte der Zufriedenen bei 90%, während nur 1% zur Gruppe der Unzufriedenen gehören (vgl. Tabelle 20.5.),

Auch bei den folgenden fünf Lernformen liegen die Anteile der Zufriedenen durchgängig deutlich höher als die der Unzufriedenen. Dabei ist allerdings die Gruppe der ‚Unentwegten‘ durchgängig größer als die der ‚Resistenten‘, was auf negative Lernerfahrungen bestimmter Teilgruppen hindeutet.

Noch immer überwiegend positiv, aber doch mit etwas Abstand zu den zuvor genannten Lernformen, wird das Lernen in Beteiligungsgruppen beurteilt, wo fast jeder zehnte bei den Unzufriedenen zu finden ist.

Weniger positiv als die übrigen Lernformen wird das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien bewertet. Hier sind etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmer zu den Zufriedenen zu rechnen und etwa jeder sechste zu den Unzufriedenen. Neben der bereits vorher erwähnten Dynamik dieser Bewertung ist dabei wiederum zu berücksichtigen, dass sich die Einschätzung generell auf das Selbstlernen mit dem Internet bezieht und nicht speziell auf dort angebotenen Lehrgänge oder Kurse. Dennoch wird deutlich, dass es bei dieser Lernform ohne Unterstützung zu erheblichen Problemen kommen kann.

Tabelle 20.5: Anteile von Lerntypen bei verschiedenen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs im Jahr 2003
 Basis: Teilnehmer an der jeweiligen Form des beruflichen Lernens im Jahr 2003

<i>Form des berufsbezogenen Lernens</i>	Anteilswerte in % (Querprozent) ¹⁾			
	Zufriedene	Unentwegte	Resistente	Unzufriedene
Lernen durch Beobachten, Ausprobieren am Arbeitsplatz	90	5	4	1
Lehrgänge, Kurse oder Seminare im Betrieb	82	12	3	3
Lesen von berufsbezogenen Fach- und Spezialzeitschriften am Arbeitsplatz	80	13	4	4
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen	81	8	5	5
Lehrgänge, Kurse oder Seminare außerhalb des Betriebs	76	13	5	6
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte	77	12	5	7
Teilnahme an Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	68	15	7	9
Lernen am Arbeitsplatz mit Hilfe von computergestützten Selbstlernprogrammen, Internet	54	23	5	18



¹⁾ Abweichungen der Zeilensummen von 100% sind rundungsbedingt.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Andere Datenquellen

Informationen zu diesem Thema liegen aus anderen Datenquellen nicht vor.

Zusammenfassung

-  Von allen vorgegebenen Lernformen bewerten die Befragten den Lernertrag des Selbstlernens am Arbeitsplatz durch Beobachten und Ausprobieren oder durch Unterweisung und Anlernen am positivsten. Aber auch für die formal-organisierte betriebliche Weiterbildung ergeben sich überwiegend positive Einschätzungen,
-  Beim selbstgesteuerten Lernen mit Hilfe von Medien sind trotz einer mehrheitlich noch positiven Einstufung deutlich mehr Unzufriedene zu finden als bei allen anderen Lernformen.

21 Qualitätsaspekte von Weiterbildung

Qualitätsaspekte in der Weiterbildung waren im Berichtssystem Weiterbildung erstmals 1994 behandelt worden. Im Vordergrund der damaligen Diskussionen zum Thema „Weiterbildungsqualität“ standen vor allem konzeptionelle Fragen.

Seit dieser Zeit haben sich die inhaltlichen Akzente der „Qualitätsdebatte“ verlagert. Inzwischen geht es in erster Linie darum, wie Qualitätskonzepte praktisch umgesetzt werden, welche Arbeitsschritte und Abläufe sich als Erfolg versprechend erweisen und wo ganz allgemein Erfolgsbedingungen und Hindernisse für eine Verbesserung der Weiterbildungsqualität liegen. Hierzu gibt es zahlreiche Arbeitshilfen, die darauf abzielen, Weiterbildungseinrichtungen in ihrer Qualitätspolitik zu unterstützen. Empirische Untersuchungen zur Qualitätsfrage sind dagegen eher selten.

Das Thema "Weiterbildungsqualität" bildete im Rahmen der BSW-Erhebungen im Jahr 1997 einen inhaltlichen Schwerpunkt. Dabei war der Begriff der Weiterbildungsqualität nicht nur auf die Durchführung von Maßnahmen begrenzt, sondern schloss auch Aspekte der Zugangs- und der Transferqualität mit ein. In den Jahren 2000 und 2003 beinhalteten die BSW-Erhebungen zwar auch einige Fragen zur Weiterbildungsqualität, doch war dieses Thema kein inhaltlicher Schwerpunkt mehr und somit nicht mehr so breit angelegt wie im Berichtssystem VII.

Die Erhebung der Qualitätsaspekte von Weiterbildung im BSW orientiert sich am Bildungsprozess. Entsprechend schließt der verwendete Weiterbildungsbegriff verschiedene Facetten ein (vgl. Abbildung 21.1):

- Qualität im Vorfeld von Weiterbildung;
- Durchführungsqualität;
- Transferqualität.

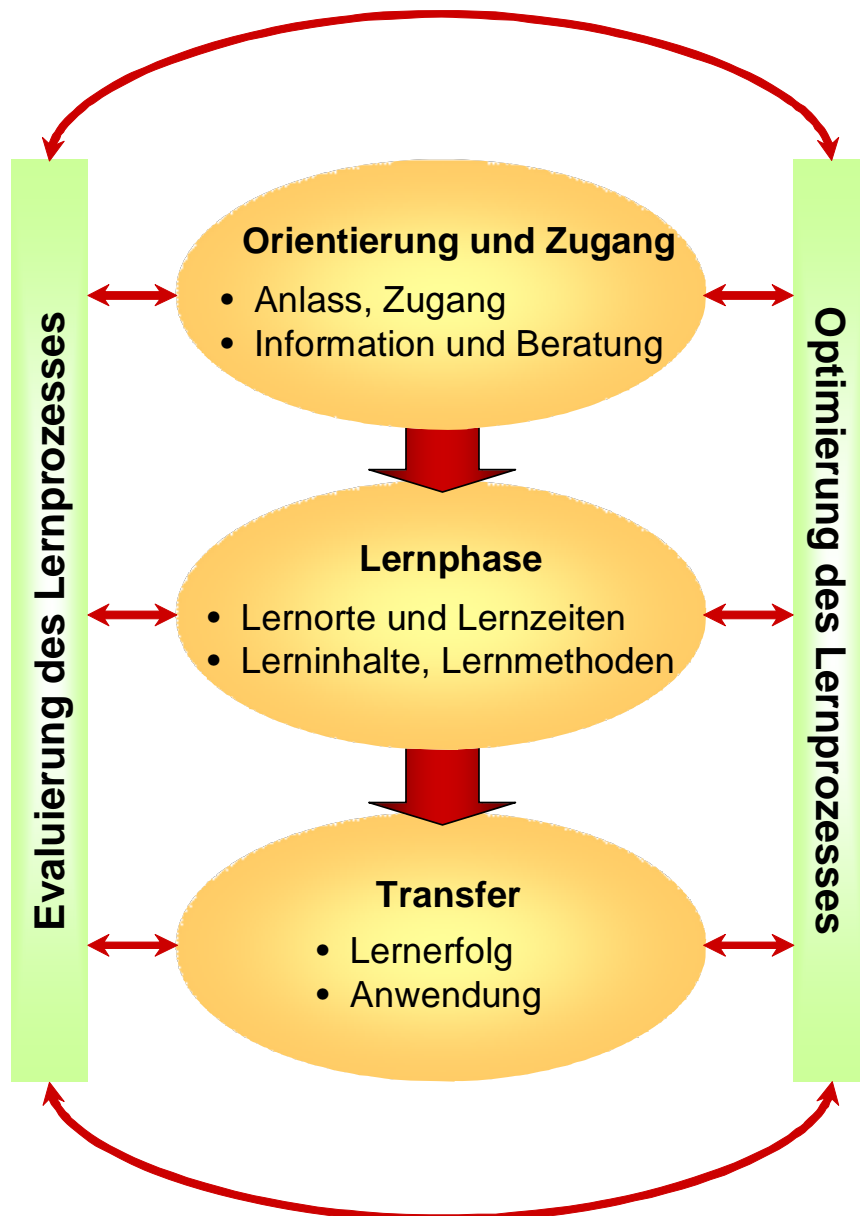
Da sich Aussagen zur Weiterbildungsqualität auf konkrete Weiterbildungsmaßnahmen beziehen, sind die besuchten Veranstaltungen, also die Teilnahmefälle, Bezugseinheit der Analyse. Zur sprachlichen Vereinfachung wird in diesem Kapitel trotzdem manchmal der Begriff „Teilnehmer“ verwendet.

Im Folgenden stellen wir zunächst die Einschätzungen zur Weiterbildungsqualität im Bundesgebiet vor. Anschließend erfolgt ein Ost-West-Vergleich. Soweit möglich, nehmen wir darüber hinaus weitere differenzierende Analysen für Teilnehmer- bzw. Trägerstrukturen vor.

Die Ergebnisdarstellung in diesem Kapitel bezieht sich auf die Qualität im Vorfeld von Weiterbildung und die Durchführungsqualität. Analysen zur Transferqualität und zu Nutzenaspekten finden sich in Kapitel 20. Vergleichende Tests von Weiterbildungsangeboten, die im Kontext der Qualitätsdiskussion ebenfalls von Bedeutung sind, werden in dem Kapitel zur Weiterbildungstransparenz näher behandelt (vgl. Kapitel 13.2).

Abbildung 21.1

Strukturelemente des Lernens in einer prozessorientierten Betrachtung



Quelle: Brüning, G./Kuwan, H. 2002, S. 235

21.1 Qualität im Vorfeld von Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die Ergebnisse der Repräsentativerhebung werden zunächst für die berufliche und für die allgemeine Weiterbildung gesondert dargestellt. Anschließend erfolgt eine vergleichende Betrachtung der beiden Weiterbildungsbereiche.

Für die anderen Datenquellen, die sich meist auf Trägerstatistiken stützen, ist eine differenzierte Betrachtung nach Weiterbildungssektoren dagegen meist nicht möglich. Trägerstatistiken lassen, anders als eine Befragung von Teilnehmern, eine Unterscheidung zwischen der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung im Allgemeinen nicht zu.

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer an **beruflicher Weiterbildung** im Bundesgebiet hat vorab über die besuchte Weiterbildungsmaßnahme Informationen eingeholt. 62% haben sich ausführlich informiert, und etwa jeder Dritte kurz (vgl. Tabelle 21.1). Nur 5% der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet geben an, vor der Teilnahme überhaupt nicht informiert worden zu sein.

Tabelle 21.1: Vorabinformation über besuchte berufliche und allgemeine Weiterbildungsmaßnahmen im Bundesgebiet 1997 bis 2003

	Teilnahmefälle in %					
	Berufliche Weiterbildung			Allgemeine Weiterbildung		
	1997	2000	2003	1997	2000	2003
<u>Vorabinformation</u>						
Ja, ausführlich	69	67	62	53	56	51
Ja, kurz	26	29	33	35	36	41
Nein, überhaupt nicht	5	4	5	11	7	8
Keine Angabe	0	0	0	0	0	0
Summe	100	100	100	99	99	100
<i>Neue Basis:</i>						
<i>Maßnahmen mit Vorabinformationen</i>						
<u>Zufriedenheit</u>						
Eher zufrieden	93	97	96	95	96	97
Eher unzufrieden	6	3	4	4	4	3
Keine Angabe	1	0	—	0	0	0
Summe	100	100	100	99	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Im Vergleich zu früheren Erhebungen hat der Anteil der Teilnehmer, die sich ausführlich informiert haben, etwas abgenommen, während sich mehr Personen kurz informiert haben.

Soweit eine Vorabinformation erfolgt ist, sind die meisten Befragten damit zufrieden. Bei 52% der Weiterbildungsveranstaltungen der beruflichen Weiterbildung, in denen

eine Vorabinformation erfolgt ist, waren die Befragten damit sehr zufrieden (52%); 45% zeigen sich eher zufrieden.⁸⁶

Im Zeitvergleich mit den Ergebnissen früherer Erhebungen ist zu beachten, dass 1997 und 2000 nur die Antwortkategorien „Eher zufrieden“ und „Eher nicht zufrieden“ vorgegeben waren. Um einen Zeitvergleich zu ermöglichen, wurden deshalb die vier Antwortkategorien der BSW-Erhebung von 2003 dichotomisiert.⁸⁷ Wie Tabelle 21.1 zeigt, hat sich die Zufriedenheit mit der Vorabinformation über die besuchte berufliche Weiterbildungsmaßnahme im Zeitvergleich nicht nennenswert verändert.

Im Ost-West-Vergleich ist zu erkennen, dass sich die Teilnehmer in den neuen Bundesländern etwas häufiger ausführlich über die besuchte berufliche Weiterbildungsmaßnahme informiert haben als Teilnehmer in den alten Ländern. Hinsichtlich der Zufriedenheit mit dieser Information lassen sich jedoch keine wesentlichen Unterschiede erkennen (nicht tabelliert).

Insgesamt geben nur bei etwa jeder dritten besuchten Maßnahme der beruflichen Weiterbildung die Teilnehmer an, aus mehreren Maßnahmen ausgewählt zu haben (32%). Teilnehmer in den alten und neuen Bundesländern, aber auch erwerbstätige und nichterwerbstätige Teilnehmer unterscheiden sich in dieser Hinsicht nur wenig.

Auch im Bereich der **allgemeinen Weiterbildung** hat sich im Bundesgebiet die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer vorab über die besuchte Weiterbildungsmaßnahme informiert, und zwar etwa jeder zweite ausführlich, und 41% kurz. Etwa jeder zwölfte Teilnehmer an allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet gibt an, sich vor der Teilnahme überhaupt nicht informiert zu haben.

Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung haben sich die Teilnehmer also seltener vorher ausführliche Informationen eingeholt als in der beruflichen Weiterbildung (Differenz: 11 Prozentpunkte). Seit 1997 ist diese Differenz zwischen den beiden Weiterbildungssektoren etwas zurückgegangen.

Soweit eine Vorabinformation erfolgt ist, sind bundesweit 53% der Teilnehmer an allgemeiner Weiterbildung damit sehr zufrieden und 44% eher zufrieden. In dieser Hinsicht zeigen sich zwischen der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet keine nennenswerten Unterschiede. Im Zeitvergleich haben sich die Anteilswerte der mit der Vorabinformation zufriedenen Teilnehmer an allgemeiner Weiterbildung kaum verändert.

Insgesamt haben sich Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung im Vorfeld etwas häufiger ausführlich informiert als Teilnehmer an allgemeiner Weiterbildung. Die Zufriedenheit mit der Vorabinformation unterscheidet sich jedoch kaum und liegt in beiden Weiterbildungsbereichen sehr hoch.

⁸⁶ Die Abweichung des in Tabelle 21.1 für „eher zufrieden“ ausgewiesenen Anteilswerts (96%) von der Summe der Einzelnennungen (97%) ist rundungsbedingt.

⁸⁷ Dabei wurden die Kategorien „sehr zufrieden“ und „eher zufrieden“ zu „eher zufrieden“ zusammengefasst, und die Nennungen „eher unzufrieden“ und „sehr unzufrieden“ zu „eher unzufrieden“, vgl. Tabelle 21.1.

Andere Datenquellen




Die Relevanz von sachgerechter und verständlicher Information wird auch durch andere Datenquellen bestätigt. Im Besonderen die Stiftung Warentest leistet hier durch Tests im Feld und durch die Verdichtung dieser Informationen zu Checklisten wertvolle Orientierungsarbeit. Der Eindruck der Befragten aus der Repräsentativerhebung, dass sie mit der Vorabinformation durchaus überwiegend zufrieden sind, wird durch die professionelle Beurteilung der Beratungsinfrastruktur durch die Bildungstester etwas relativiert.

Die Untersuchung von 14 Weiterbildungsdatenbanken – unter ihnen auch die größten: KURS und WIS – erbrachte eine nur beschränkte Nützlichkeit für die Weiterbildungsnachfrager (vgl. test 7/2003, S. 12-15). Die geschätzten fünf Millionen Nutzenden dieser elektronischen Auskunftssysteme werden mit vielfältigen Schwierigkeiten konfrontiert: inaktuelle Angebote, unvollständige Informationen, umständliche Suchfunktionen, ein serviceunfreundlicher Umgang mit Rechtschreibfehlern. Wegen der offensichtlichen Schwächen überstiegen nur wenige Datenbanken bei den einzelnen Bewertungskriterien die Grenze zu einer guten Benotung und bei der Gesamtnote markiert eine 2,8 den Testsieger. Inwieweit das zum Deutschen Bildungsserver gehörende Partnerportal InfoWeb Weiterbildung, welches die Informationen von ca. 60 deutschen Weiterbildungsdatenbanken bündelt und weiterentwickelt, hier Abhilfe geschaffen hat, lässt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht abschließend beurteilen.

In einem weiteren Test (vgl. test 4/2004, S. 12-16) wurden die Weiterbildungsberatungsaktivitäten von Frauenberatungsstellen, von Kommunen und Volkshochschulen, von Industrie- und Handelskammern, von Handwerkskammern und von Arbeitsagenturen unter die Lupe genommen. Auch hier diagnostizieren die Tester Schwächen, die vor allem in einer unzureichenden Beachtung der speziellen Wünsche und Voraussetzungen der Ratsuchenden liegen. Deutlich wird durch den Test allerdings auch, dass sich die Ratgebenden im Regelfall sehr bemühen und sich für die Belange ihrer Klienten sehr einsetzen.

Die offensichtlichen Systemlücken versucht die Stiftung durch Tipps und Checklisten zu schließen, um die Weiterbildungsnachfrager in die Lage zu versetzen, ihre Entscheidung zu strukturieren und die „richtigen“ Fragen an Anbieter und ggf. vorgeschaltete Berater zu richten. Die vorhandenen Checklisten, die z.B. im test Weiterbildung Kompakt (02/2005) veröffentlicht sind, werden Ende 2005 durch eine neue Checkliste ergänzt, die aus der Zusammenarbeit der Stiftung Warentest mit dem BIBB und dem DIE sowie wichtigen Weiterbildungsverbänden resultiert.

Zusammenfassung

-  Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung hat sich vorab Informationen über die besuchte Weiterbildungsveranstaltung eingeholt. Dabei erfolgen ausführliche Informationen in der beruflichen Weiterbildung etwas häufiger.
-  In beiden Weiterbildungsbereichen waren jeweils über 9 von 10 Befragten mit der Vorabinformation zufrieden.
-  Tests von Stiftung Warentest lassen einen teilweise erheblichen Verbesserungsbedarf der Nutzerfreundlichkeit von Weiterbildungsdatenbanken erkennen.

21.2 Aspekte der Durchführungsqualität

Zur Beurteilung der Durchführungsqualität **beruflicher Weiterbildung** waren den Befragten im Jahre 2003 sechs Aspekte vorgegeben: Fachwissen des/der Dozenten; Fähigkeiten des/der Dozenten, etwas zu erklären; Aktualität der Kursinhalte; Ausstattung (Räume, Möbel usw.); Qualität der Arbeitsmittel sowie der eigene persönliche Lernerfolg.

Um einen Zeitvergleich zu ermöglichen, werden auch hier zunächst wieder die auf Basis der ursprünglichen Viererskala gebildeten dichotomisierten Bewertungen betrachtet (vgl. Kapitel 21.1), Wie Tabelle 21.2 zeigt, bescheinigt die Mehrzahl der Weiterbildungsteilnehmer im Bundesgebiet den besuchten Lehrgängen/Kursen in allen genannten Punkten eine eher gute Qualität. Dabei zeigen sich allerdings Unterschiede in Nuancen.

Fast alle Befragten (97%) attestieren den Dozenten ein eher gutes Fachwissen, und ebenso häufig wird die Aktualität der Kursinhalte gut bewertet. Ähnlich positiv werden der eigene persönliche Lernerfolg (95%) und die Fähigkeit des/der Dozenten, etwas zu erklären (94%) eingeschätzt.

Tabelle 21.2: Aspekte der Durchführungsqualität beruflicher und allgemeiner Weiterbildung 1997 bis 2003

Qualitätsaspekte	Anteilswerte von "eher gut" in % (Teilnahmefälle) ¹⁾					
	Berufliche Weiterbildung			Allgemeine Weiterbildung		
	1997	2000	2003	1997	2000	2003
Fachwissen des/der Dozenten	94	95	97	95	96	97
Aktualität der Kursinhalte	93	94	97	— ²⁾	— ²⁾	— ²⁾
Eigener persönlicher Lernerfolg	94	94	95	93	93	94
Fähigkeit des/der Dozenten, etwas zu erklären	89	92	94	91	92	94
Qualität der Arbeitsmittel	88	90	91	— ³⁾	— ³⁾	86
Ausstattung	84	87	90	78	84	86

¹⁾ Im Jahr 2003 wurde die Nennung „eher gut“ als Zusammenfassung der Einzelnennungen „sehr gut“ oder „eher gut“ gebildet. In den Jahren 1997 und 2000 entsprach die Formulierung „eher gut“ der Antwortvorgabe im Fragenprogramm.

²⁾ Diese Kategorie wurde für die allgemeine Weiterbildung nicht erhoben.

³⁾ Diese Kategorie wurde in den Jahren 1997 und 2000 für die allgemeine Weiterbildung nicht erhoben.

TNS Infratest Sozialforschung 2005

Die Qualität der Arbeitsmittel (91%) und die der Ausstattung (90%) werden im Vergleich dazu etwas niedriger, aber insgesamt immer noch sehr positiv eingeschätzt.

Die Einschätzung aller Aspekte der Durchführungsqualität fällt im Jahr 2003 noch etwas positiver aus als 2000, wenn auch in eher geringem Umfang. Inwieweit diese Veränderungen auf die modifizierten Antwortkategorien zurückzuführen sind oder eine

leichte Verbesserung der Weiterbildungsqualität anzeigen, muss an dieser Stelle offen bleiben.

In der gruppenspezifischen Differenzierung lässt sich bei den Abweichungen zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen sowie zwischen den alten und neuen Bundesländern jeweils ein gemeinsames Grundmuster bei den verschiedenen Einzelitems erkennen.⁸⁸

- Erwerbstätige beurteilen die Weiterbildungsqualität durchgängig etwas besser als Nichterwerbstätige. Allerdings sind die Abweichungen nicht allzu groß und betreffen vor allem die Abstufungen zwischen den Kategorien „sehr gut“ und „eher gut“.
- Ähnliche Unterschiede, wenn auch in noch etwas schwächerer Form, zeigen sich im Ost-West-Vergleich. Hier wird bei den meisten Aspekten die berufliche Weiterbildung in den alten Bundesländern etwas positiver eingeschätzt, auch wenn die einzelnen Abweichungen eher gering sind.

Davon abgesehen, unterscheiden sich die Einschätzungen verschiedener Teilnehmergruppen meist nur wenig. Deshalb wird an dieser Stelle auf weiter differenzierende Auswertungen verzichtet.

In der allgemeinen Weiterbildung waren fünf Aspekte zur Beurteilung vorgegeben. Die Qualität der Arbeitsmittel wurde für die allgemeine Weiterbildung im Jahr 2003 erstmals abgefragt, und die Aktualität der Kursinhalte überhaupt nicht.

Insgesamt beurteilen die Teilnehmer an **allgemeiner Weiterbildung** im Bundesgebiet in der dichotomisierten Betrachtung die verbleibenden fünf Aspekte der Durchführungsqualität ähnlich positiv wie die Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung, wenn auch mit Unterschieden in den Nuancen. Am besten wird auch hier das Fachwissen der Dozenten beurteilt (97%). Die Fähigkeit des/der Dozenten, etwas zu erklären sowie die Bewertung des eigenen Lernerfolgs erreichen mit jeweils 94% ähnlich hohe Anteilswerte.

Die Qualität der Arbeitsmittel und die der Ausstattung werden dagegen mit Anteilswerten von jeweils 86% nicht ganz so häufig als gut eingestuft wie in der beruflichen Weiterbildung, aber insgesamt immer noch überwiegend positiv eingeschätzt.

Ähnlich wie in der beruflichen Weiterbildung wird auch die Durchführungsqualität der allgemeinen Weiterbildung im Jahr 2003 etwas besser eingeschätzt als 2000. Die Unterschiede sind zwar nur gering, gehen aber bei allen fünf Aspekten, für die ein Vergleich möglich ist, in die gleiche Richtung. Auch hier gilt wiederum, dass nicht gesichert beurteilt werden kann, inwieweit diese Veränderungen eine leichte Verbesserung der Weiterbildungsqualität anzeigen oder auf die modifizierten Antwortkategorien zurückzuführen sind.

Die Beurteilung der Qualität in der allgemeinen Weiterbildung fällt im Ost-West-Vergleich sehr ähnlich aus.

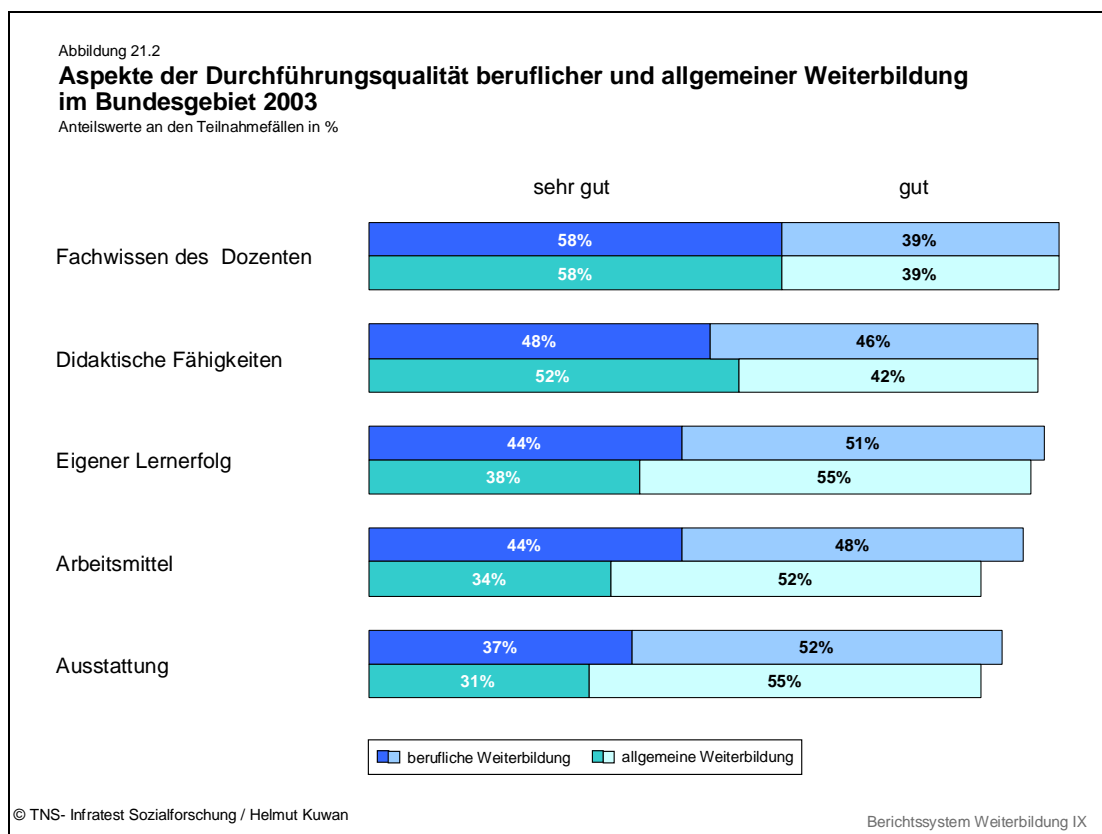
Die Ergebnisse des BSW 2003 ermöglichen eine stärker differenzierte Abstufung der Qualitätseinschätzungen anhand einer Viererskala. Im Folgenden wird untersucht, ob

⁸⁸ Bei den gegebenen Fallzahlen der Stichprobe sind die genannten Abweichungen nur als Größenordnungen zu verstehen.

sich dabei Unterschiede in den Bewertungen der einzelnen Qualitätsaspekte erkennen lassen.

Wie Abbildung 21.2 zeigt, lässt sich eine gewisse Abstufung der positiven Einschätzungen erkennen. Die Spannweite der Anteilswerte der Einstufung „sehr gut“ bewegt sich in der beruflichen Weiterbildung zwischen 59% für den Aspekt des Fachwissens und 37% für die Ausstattung. Eine ganz ähnliche Rangreihe ist im Bereich der allgemeinen Weiterbildung zu erkennen. Hier bewegt sich die Spannweite der Einstufungen zwischen 59% beim beruflichen Fachwissen und 31% für die Ausstattung. Bei diesen Einstufungen zeigt sich in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung somit in etwa die gleiche Reihenfolge der Aspekte.

Im Quervergleich der Weiterbildungsbereiche lassen sich Unterschiede in Nuancen erkennen. Während das Fachwissen des/der Dozenten in beiden Bereichen gleich beurteilt wird, fallen die Einschätzungen zur didaktischen Kompetenz in der allgemeinen Weiterbildung ein wenig positiver aus. Das umgekehrte Bild zeigt sich mit Blick auf den eigenen Lernerfolg und die Qualität der Ausstattung sowie der Arbeitsmittel. Beim letztgenannten Aspekt liegt der Anteilswert der Nennung „sehr gut“ in der beruflichen Weiterbildung um 10 Prozentpunkte höher als in der allgemeinen Weiterbildung.



Ähnlich wie in der beruflichen Weiterbildung sollten auch die Teilnehmer an allgemeiner Weiterbildung verschiedenen vorgegebenen Einschätzungen zu besuchten Weiterbildungsmaßnahmen entweder zustimmen oder diese ablehnen. Anders als in der beruflichen Weiterbildung standen dabei jedoch nicht Transferaspekte im Mittelpunkt.

Die meiste Zustimmung (70%) fand die Aussage, dass die Vorkenntnisse der Teilnehmer sehr unterschiedlich waren. Dabei handelt es sich um eine Deskription aus der Sicht der Teilnehmer, die nicht zwangsläufig eine negative Beurteilung impliziert.

Tabelle 21.3: Einschätzungen zur Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet 1997 bis 2003

	Teilnahmefälle in %		
	1997	2000	2003
<u>Einschätzungen</u>			
Vorkenntnisse der Teilnehmer waren sehr unterschiedlich	69	68	70
Hilfe, um im Alltag besser zurechtzukommen	61	62	59
Kurs hat auch beruflich etwas genützt	45	54	50
Habe Menschen kennen gelernt, mit denen ich noch Kontakt habe	50	50	50
Im Kurs waren zu viele Teilnehmer	14	17	13
Kursleiter hat die Interessen zu wenig berücksichtigt	15	16	12
<u>Wesentliche Veränderung</u>			
Ja	47	52	58
Nein	50	46	42
Keine Angabe	3	3	1
Summe	100	101	101

TNS Infratest Sozialforschung 2005

59% glauben, dass die besuchte Weiterbildungsmaßnahme geholfen hat, im Alltag besser zurechtzukommen. Dieser Anteilswert liegt wesentlich höher als in der beruflichen Weiterbildung (Differenz: 18 Prozentpunkte). Jeweils etwa jeder zweite stimmt der Aussage zu, dass der Kurs auch beruflich etwas genützt hat oder gibt an, im Kurs Menschen kennen gelernt zu haben, mit denen über die Maßnahme hinaus Kontakte bestehen. Deutlich weniger Zustimmung finden die kritischen Einschätzungen, im Kurs seien zu viele Teilnehmer gewesen oder der Kursleiter habe die Interessen der Teilnehmer zu wenig berücksichtigt.

58% der Teilnehmer an allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet sind der Ansicht, dass durch die Teilnahme eine wesentliche Veränderung eingetreten ist. Dieser Anteil liegt fast ebenso hoch wie bei der beruflichen Weiterbildung. Aus der Sicht der Teilnehmer sind wesentliche Veränderungen also keineswegs nur auf die berufliche Weiterbildung beschränkt.

Im Zeitvergleich ergeben sich mit Blick auf die Einzelaspekte nur leichte Verschiebungen, die kein gemeinsames Grundmuster erkennen lassen. So sind zwar etwas weniger Befragte als im Jahr 2000 der Ansicht, dass der Kurs eine Hilfe im Alltag war oder beruflich etwas genützt hat; andererseits sinken aber auch die Anteilswerte der kritischen Äußerungen, der Kursleiter habe das Interesse der Teilnehmer zu wenig berücksichtigt oder im Kurs seien zu viele Teilnehmer gewesen. Die leichten Bewertungsverschiebungen folgen also keiner gemeinsamen Grundrichtung.

Vor diesem Hintergrund erscheint es etwas überraschend, dass mehr Befragte als im Jahr 2000 der Ansicht sind, dass durch den Besuch der allgemeinen Weiterbildung

eine wesentliche Veränderung eingetreten ist. Diese Diskrepanz zwischen der Einstufung von Einzelaspekten und der Gesamtbewertung stimmt mit dem in der beruflichen Weiterbildung beobachteten Muster überein. Die Ausführungen in Kapitel 20.1 gelten hier analog.

Im längerfristigen Vergleich mit 1997 fällt vor allem auf, dass im Jahre 2003 etwas mehr Befragte die Einschätzung teilen, die besuchte Weiterbildung sei auch beruflich hilfreich gewesen (Differenz: 5 Prozentpunkte).

Bei den Einschätzungen zu den anderen Aspekten ergeben sich im Vergleich zu 1997 keine nennenswerten Unterschiede.

In der differenzierten Betrachtung lassen sich einige gruppenspezifische Unterschiede erkennen:

- Als Hilfe im Alltag sehen Personen mit Hauptschulabschluss die allgemeine Weiterbildung öfter an als diejenigen mit Abitur (65% vs. 53%); über einen beruflichen Nutzen der besuchten allgemeinen Weiterbildungsmaßnahme berichten sie dagegen seltener als die Befragten mit Abitur (41% vs. 58%).
- Einen Nutzen auch in beruflicher Hinsicht attestieren der besuchten Veranstaltung Erwerbstätige öfter als Nichterwerbstätige (56% vs. 34%). Umgekehrt sehen nicht erwerbstätige Teilnehmer öfter als erwerbstätige die Teilnahme an der Maßnahme auch als Hilfe im Alltag an (65% vs. 56%).

Nach Trägerstrukturen differenziert⁸⁹, unterscheiden sich vor allem Volkshochschulkurse und vom Arbeitgeber/Betrieb getragene Maßnahmen:

- Ein Nutzen auch in beruflicher Hinsicht wird vom Arbeitgeber oder Betrieben getragenen Maßnahmen wesentlich häufiger attestiert als Volkshochschulkursen (83% vs. 46%). Ein ähnlicher Unterschied, wenn auch in abgeschwächter Form, zeigt sich auch mit Blick auf die Hilfe im Alltag (66% vs. 56%).
- Heterogene Vorkenntnisse der Teilnehmenden werden in Volkshochschulkursen etwas häufiger geäußert als in betrieblichen Veranstaltungen (79% vs. 64%). Dies gilt auch für die Einschätzung, dass in den Kursen zu vielen Teilnehmer waren (15% vs. 9%).
- In der summarischen Bewertung, ob sich durch die Veranstaltung etwas Wesentliches geändert hat oder nicht, unterscheiden sich Volkshochschulkurse und betriebliche Maßnahmen dagegen nur wenig (58% vs. 62%).

Die o.g. Differenzierungen stellen im Wesentlichen Unterschiede in Nuancen dar. Sie sind auch vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Lerninteressen der Zielgruppen und der jeweiligen Trägerprofile zu sehen.

Im *Ost-West-Vergleich* lassen sich einige Unterschiede erkennen, die vor allem drei Aspekte betreffen (vgl. Tabelle 21.4):

⁸⁹ Vergleiche sind hier nur zwischen den großen Trägergruppen Volkshochschulen, Arbeitgeber/Betrieb und privaten Instituten möglich. Auch für diese Gruppen sind die Ergebnisse nicht als prozentgenaue Indikatoren, sondern als Aussagen über Größenordnungen zu verstehen.

- In den neuen Bundesländern wird deutlich öfter als in den alten Ländern auch ein beruflicher Nutzen der allgemeinen Weiterbildung gesehen (Differenz: 14 Prozentpunkte).
- Die Einschätzung, dass die Maßnahme eine Hilfe war, um im Alltag besser zurechtzukommen, findet in den neuen Ländern ebenfalls mehr Zustimmung als in den alten (Differenz: 11 Prozentpunkte).
- Kontakte mit anderen Teilnehmern nach Abschluss einer Veranstaltung kommen in den neuen Ländern öfter vor als in den alten (Differenz: 10 Prozentpunkte).

Die genannten Unterschiede im Ost-West-Vergleich hatten sich im Jahr 2000 bereits in ähnlicher Weise abgezeichnet, haben aber seitdem weiter zugenommen.

Bei der Interpretation der dargestellten Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass repräsentative, strukturierte Befragungen detaillierte Analysen zur Weiterbildungsqualität in Bezug auf bestimmten Weiterbildungssektoren oder konkrete Weiterbildungsangebote nicht ersetzen können, sondern lediglich einen ersten Überblick über Einschätzungen aus der Sicht von Teilnehmern liefern. Wie diese Ergebnisse zeigen, stufen die Teilnehmer im Allgemeinen die Weiterbildungsqualität sowohl in der beruflichen als in der allgemeinen Weiterbildung als eher gut ein. Am ehesten finden sich kritische Äußerungen zur Ausstattung im Bereich der allgemeinen Weiterbildung, doch auch hier überwiegen die positiven Einschätzungen.

Tabelle 21.4: Einschätzungen der Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 1997 bis 2003

	Anteilswerte in %					
	Alte Bundesländer			Neue Bundesländer		
	1997	2000	2003	1997	2000	2003
<u>Einschätzungen</u>						
Vorkenntnisse der Teilnehmer waren sehr unterschiedlich	69	67	70	73	72	71
Hilfe, um im Alltag besser zurechtzukommen	60	61	57	69	67	68
Kurs hat auch beruflich etwas genützt	43	52	48	55	62	62
Habe Menschen kennen gelernt, mit denen ich noch Kontakt habe	49	49	48	56	54	58
Im Kurs waren zu viele Teilnehmer	14	17	14	12	16	10
Kursleiter hat die Interessen zu wenig berücksichtigt	14	16	13	15	18	10
<u>Wesentliche Veränderung</u>						
Ja	47	52	57	46	49	59
Nein	50	45	42	51	49	40
Keine Angabe	3	3	1	3	2	1
Summe	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2005




Zusammenfassend ist festzustellen, dass sich kein einfaches Kriterium oder Kriterienraster vorgeben lässt, das Nachfragern direkte, unmittelbare Rückschlüsse auf die Qualität einer Einrichtung oder einer bestimmten Weiterbildungsmaßnahme ermöglichen würde. Weiterbildung ist letztlich ein „Erfahrungsgut“. Deshalb könnten insbesondere vom Ansatz der vergleichenden Weiterbildungstests von Stiftung Warentest, der diesen Grundgedanken aufgreift, Impulse zur Verbesserung der Weiterbildungsqualität ausgehen. Eine empirisch fundierte Bewertung dieses Ansatzes ist bei Vorlage dieses Berichts allerdings noch nicht möglich.

Andere Datenquellen

Die Durchführungsqualität der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung wird von der Stiftung Warentest punktuell getestet. Diese Momentaufnahmen werden dann in der Zeitschrift „test“ veröffentlicht (vgl. auch Töpfer 2004). Durch Fördermittel des BMBF und des ESF konnte diese Arbeit in den letzten Jahren intensiviert werden.

Zahlreiche Weiterbildungstests, Online-Befragungen und Marktanalysen haben seitdem den Weg in die Öffentlichkeit gefunden, Insgesamt waren es bisher 42 Einzelaktivitäten. Zu nennen sind an dieser Stelle beispielhaft: Weiterbildung im Rechnungswesen, Persönlichkeitstrainings, Lernprogramme, Weiterbildung zum Wellness-Trainer, Fortbildung zum Anti-Aging-Berater. Die Arbeit der Stiftung Warentest in diesem Feld wird mindestens bis Ende 2007 in gleicher Intensität fortgesetzt, da im Sommer 2005 das BMBF eine Weiterförderung beschlossen hat (vgl. auch Kapitel 13.2).

Zusammenfassung

-  In der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet bescheinigt die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer den besuchten Weiterbildungsveranstaltungen eine gute Qualität. Lediglich zur Qualität der Arbeitsmittel und der Ausstattung finden sich etwas häufiger kritische Äußerungen.
-  59% der Teilnehmer an allgemeiner Weiterbildung glauben, dass die besuchte Weiterbildungsveranstaltung ihnen geholfen hat, im Alltag besser zurechtzukommen. Dieser Anteil liegt höher als in der beruflichen Weiterbildung.
-  Die Tests, die Stiftung Warentest zur Durchführungsqualität von Weiterbildungsveranstaltungen in verschiedenen Segmenten punktuell durchführt, bieten Interessenten Hinweise über die Qualitätsvarianz von Angeboten.

21.3 Qualitätsmanagement in Weiterbildungseinrichtungen

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die Repräsentativbefragung im BSW 2003 enthielt keine Informationen zum Thema „Qualitätsmanagement in Weiterbildungseinrichtungen.“

Andere Datenquellen

Als Ergänzung zum BSW wurde schon im integrierten Gesamtbericht VIII auf eine groß angelegte Befragung von Weiterbildungsanbietern zum Stand und zu den Perspektiven der Qualitätsentwicklung hingewiesen und wurden erste, noch nicht veröffentlichte Ergebnisse präsentiert (vgl. BSW VIII, S. 336-339). Inzwischen liegt das Projektergebnis in veröffentlichter Form vor (Balli/Krekel/Sauter 2004).

Im Rahmen dieser im Auftrag des BIBB durch das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung und durch Helmut Kuwan - Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München erstellten Studie wurden ca. 1500 Einrichtungen mittels einer Telefonbefragung und zudem 40 ausgewählte Einrichtungen in vertiefenden qualitativen Fallstudien befragt. Erstmals liegen damit quantitative und qualitative Ergebnisse zum Stand von Qualitätsmanagementsystemen in deutschen Weiterbildungseinrichtungen vor. Im Folgenden werden einige weitere Untersuchungsergebnisse präsentiert.

Es wird deutlich, dass die Mehrheit der Einrichtungen mit einer weiter wachsenden Bedeutung des Themas "Weiterbildungsqualität" rechnet. Etwa neun von zehn Befragten glauben, dass die Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung in den nächsten drei Jahren viel wichtiger (40%) oder wichtiger (50%) werden wird (vgl. Tabelle 21.5). Die Einschätzungen zur zukünftigen Entwicklung verdeutlichen, dass durch die zuvor konstatierte deutliche Verbesserung der Weiterbildungsqualität in den letzten drei Jahren aus der Sicht der meisten Weiterbildungsanbieter lediglich Zwischenziele erreicht worden sind.

Tabelle 21.5: Allgemeine Einschätzungen zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung

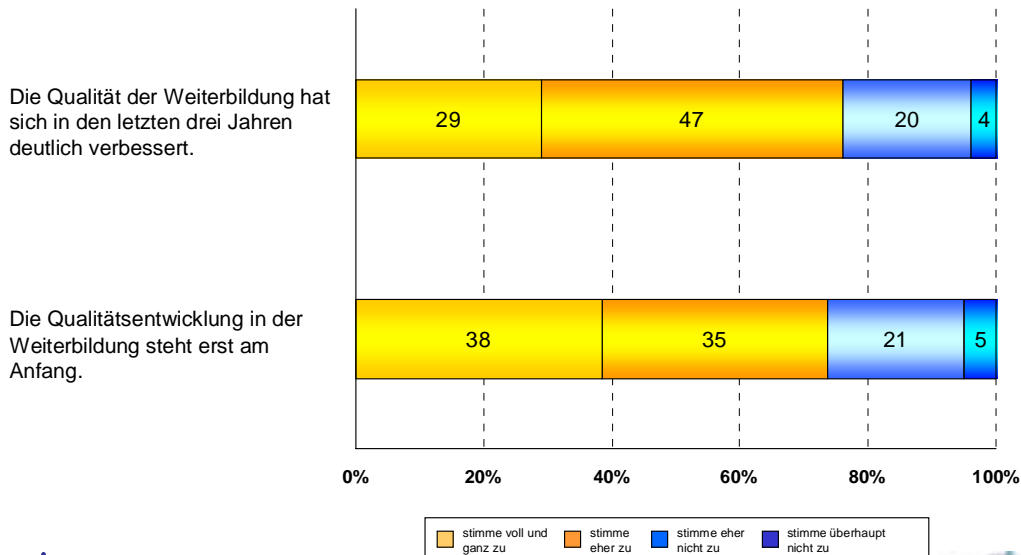
(Basis: n = 1.496)	
	Prozent
<i>Die Qualitätsentwicklung wird in den nächsten 3 Jahren ...</i>	
viel wichtiger werden	40
wichtiger werden	50
in etwa gleich bleiben	9
etwas unwichtiger werden	1
viel unwichtiger werden	-
Summe	100

Quelle: Bötzel/Krekel 2004

Abbildung 21.3

Einschätzungen zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung

Basis: Weiterbildungsanbieter mit Angaben zur jeweiligen Frage ($n_1 = 1464$, $n_2=1481$); Anteilswerte in %



In der Gesamtbewertung stimmen fast drei von vier Experten voll und ganz (38%) oder eher (35%) der Aussage zu, dass die Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung erst am Anfang steht (vgl. Abbildung 21.3).

In der Erhebung wurde auch danach gefragt, welche Ansätze zur Qualitätsentwicklung die Weiterbildungseinrichtungen verfolgen. Dabei konnten die Befragten auch mehrere Ansätze nennen. In einer anschließenden Nachfrage erfolgte eine Priorisierung, in der der wichtigste Ansatz angegeben werden sollte. Zusätzlich wurde eine Frage nach der Zukunftsfähigkeit verschiedener Ansätze gestellt.

Wie Tabelle 21.6 zeigt, nennen etwa drei von vier Weiterbildungseinrichtungen die Selbstevaluation als einen von ihnen derzeit verfolgten Ansatz. Damit wird diese Vorgabe am häufigsten genannt. Mit deutlichem Abstand nimmt die ISO-Zertifizierung mit 29% den zweiten Rangplatz ein, gefolgt von Qualitäts- bzw. Gütesiegeln (24%), der Teilnahme an Wettbewerben (22%) und EFQM (15%).

Tabelle 21.6: Derzeit verfolgte Ansätze der Qualitätsentwicklung

Basis: Alle befragten Weiterbildungseinrichtungen ¹⁾	
	Anteilswerte in % (Mehrfachnennungen)
Selbstevaluation	76
ISO-Zertifizierung	29
Qualitäts- bzw. Gütesiegel	24
Teilnahme an Wettbewerben	22
EFQM	15
Andere externe Evaluationen/Anerkennungen	4
Andere Zertifizierungen (z.B. von Herstellern)	3
Neuere, andere Qualitätsansätze	3
Sonstige Einzelnennungen	6

¹⁾ Die Aktivitäten wurden nachträglich nach ihrer Häufigkeit geordnet.

Quelle: Bötzel/Krekel 2004

Am häufigsten bezeichnen die befragten Expertinnen und Experten Selbstevaluation als den wichtigsten Ansatz der Qualitätsentwicklung in der eigenen Einrichtung. Etwas mehr als jeder zweite Weiterbildungsanbieter (54%) entscheidet sich in der Priorisierung dafür. Auf dem zweiten Rangplatz folgt mit großem Abstand die ISO-Zertifizierung, die etwa jeder sechste Befragte (18%) als den wichtigsten Ansatz zur Qualitätsentwicklung ansieht. Wesentlich weniger Weiterbildungseinrichtungen entscheiden sich für EFQM und Qualitäts- bzw. Gütesiegel (7% bzw. 6%) oder die Teilnahme an Wettbewerben (3%). Etwa jeder neunte Weiterbildungsanbieter befürwortet sonstige Ansätze.

Die Weiterbildungseinrichtungen begründen ihre vielfältigen Qualitätsaktivitäten eher aus eigenem Antrieb denn als Reaktion auf äußeren Druck: 95% der Einrichtungen geben als handlungsleitend und -auslösend die Einsicht in die Problematik an, 92% sehen Qualität als Marketinginstrument. Deutlich weniger reagieren damit auf den Druck des Marktes (64%), auf gesetzliche Vorgaben (48%) oder auf Vorgaben von Fördereinrichtungen (43%) (vgl. Bötzel/Krekel 2004, S. 25).

Insbesondere die Fallstudien erbrachten darüber hinaus differenzierte Einsichten in die Realität des Qualitätsmanagements. Manches, was aufgrund des Telefoninterviews noch ambitioniert und professionell erschien, erwies sich bei genauen Hinschauen eher als oberflächliche Adaption von gängigen Verfahren, und eher durchschnittliche Erwartungen aus der Befragung entfalteten sich vor Ort manchmal zu gelungenen Konzepten. Insgesamt erschien nach den Ergebnissen der Fallanalysen die Qualitätsvarianz innerhalb von Konzepten größer als die zwischen Konzepten.

Um die Einrichtungen besser klassifizieren zu können, entwickelten die Autoren Qualitätsentwicklungstypen: die Nachzügler, die erst jetzt beginnen Qualitätsmanagement zu betreiben, die Mitläufer, die ohne eigene Einsicht in die Problematik äußerem Druck nachgeben, die Pflichterfüllten, die Qualitätsmanagement sorgfältig, aber ohne reflexives Engagement umsetzen sowie die Kundenorientierten und die kontinuierlichen Verbesserer (vgl. Gnahn/Kuwan 2004, S. 56-59).

Zusammenfassung

- ✎ Die Mehrheit der Weiterbildungsanbieter rechnet mit einer weiter wachsenden Bedeutung des Themas „Weiterbildungsqualität“. Fast drei von vier Weiterbildungsanbietern glauben, dass die Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung erst am Anfang steht.
- ✎ Etwas mehr als jeder zweite Weiterbildungsanbieter bezeichnet Selbstevaluation als den wichtigsten Ansatz der Qualitätsentwicklung in der eigenen Einrichtung. Mit deutlichem Abstand folgt die ISO-Zertifizierung, die etwa jeder Sechste nennt und Ansätze wie EFQM, Gütesiegel oder die Teilnahme an Wettbewerben, deren Anteilswerte deutlich niedriger sind.
- ✎ Fallstudien zeigen, dass Anbieter häufig Elemente aus mehreren Qualitätskonzepten nutzen. Insgesamt erscheint die Qualitätsvarianz innerhalb von Konzepten größer als die zwischen Konzepten.

H Internationalisierung der Weiterbildung

22 Internationaler Vergleich

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die Erhebungen im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung beziehen sich ausschließlich auf Deutschland. Sie liefern keine Zahlen für andere Länder.

Allerdings können und werden die BSW-Ergebnisse zur Weiterbildungssituation in Deutschland für den internationalen Vergleich genutzt. So basieren zum Beispiel die für die Weiterbildungsteilnahme in Deutschland ausgewiesenen Zahlenreihen im Rahmen der OECD-Studie "Bildung auf einen Blick" häufig auf hochgerechneten Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung.

Für international vergleichende Analysen zur Beteiligung der Gesamtbevölkerung an Weiterbildung gibt es bislang keine aussagefähige Datenbasis. Es zeichnet sich jedoch ab, dass der geplante „Adult Education Survey“ (AES), der Ende dieser Dekade eine für alle EU-Mitgliedstaaten verpflichtende Statistik werden soll, eine Basis für vergleichende Analysen zur Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung in Europa werden könnte.

In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage nach der Integration des AES mit vorhandenen nationalen Datenquellen, in Deutschland also vor allem mit dem BSW. In Ländern mit einem nationalen Berichtssystem zur Weiterbildung wird es eine wichtige Aufgabe sein, beim Übergang zum AES die Kontinuität zu den bereits vorhandenen Trenddaten möglichst nicht aufzugeben. Deshalb hat das BMBF eine Konzeptstudie in Auftrag gegeben, in der Vorschläge zur Klärung von inhaltlichen und methodischen Fragen beim Übergang vom BSW zum AES erarbeitet werden sollen.⁹⁰

In dieser Konzeptstudie werden zum einen die Erhebungsinstrumente verglichen. Zum anderen findet eine Testerhebung bei rd. 700 Befragten statt, bei der das Kernfragenprogramm des AES und des BSW in einer Längsschnittbefragung empirisch abgebildet wird. Dabei erhält jeder Befragte im Abstand von 3 Wochen zunächst die eine und dann die andere Fragebogenfassung, so dass für jeden Befragten das Weiterbildungsverhalten sowohl mit dem BSW- als auch mit dem AES-Konzept gemessen wird. Diese Ergebnisse ermöglichen es, die Wirkungen unterschiedlicher Messkonzepte zu analysieren. Erste Ergebnisse werden Ende des Jahres 2005 vorliegen.

⁹⁰ Diese Konzeptstudie wird von dem für das bisherige BSW verantwortlichen Projektverbund gemeinsam erarbeitet. Die Federführung liegt bei TNS Infratest Sozialforschung. Als beratende Experten sind beteiligt: Dr. Dieter Gnahn (DIE), Sabine Seidel (IES) sowie Helmut Kuwan - Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München.

Andere Datenquellen

„Der Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung zählt für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union zu den wichtigsten Prioritäten der Politik. Der Erwerb von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen von hohem Niveau und die kontinuierliche Aktualisierung und Weiterentwicklung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten sind Voraussetzung für die persönliche Entwicklung aller Bürgerinnen und Bürger und für ihre Teilhabe an allen Bereichen der Gesellschaft, die von der aktiven Bürgerschaft bis zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt reicht. Das Prinzip des lebenslangen Lernens hat sich zum Kernelement einer übergreifenden Strategie entwickelt, die die Bürgerinnen und Bürger zur Bewältigung neuer Herausforderungen befähigen soll.“ (Kailis/Piliou 2005, S. 1)

Europaweit kursieren für die Beteiligung an unterschiedlichen Bildungsformen viele Zahlen, die aus verschiedenen Studien stammen. Dies wird am Beispiel Deutschlands von Weiß (2003, S. 319 f.) dargestellt. Dieses Kapitel allerdings soll nicht einzelne Beteiligungsquoten aus unterschiedlichen Studien zusammentragen, die mitunter auch nicht vergleichbar sind, sondern versuchen, einen Überblick zu geben. Daher werden im Folgenden für den Vergleich ausschließlich die Ergebnisse des LFS betrachtet, die mit Hilfe des Ad-hoc-Moduls Lebenslanges Lernen europaweit erhoben wurden, der mit Vorlage dieser Ergebnisse den Anspruch erhebt, Vergleiche zur Bildungsbeteiligung im Erwachsenenalter zwischen den Ländern Europas darzustellen.

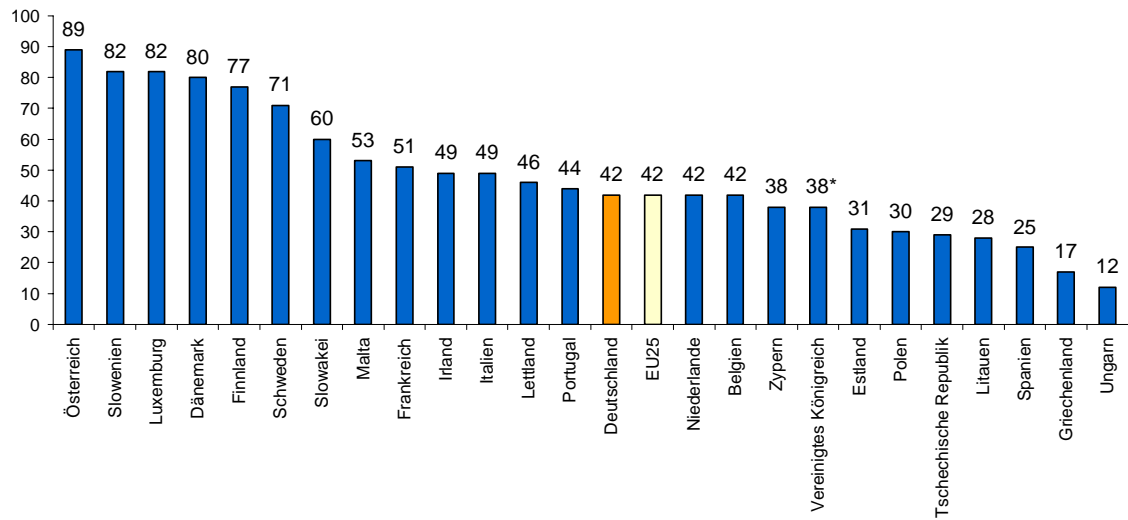
Um europaweit vergleichende Analysen zu diesem Kernelement durchführen zu können, wurde im Rahmen des **Ad-hoc-Moduls** des **LFS** im Jahr 2003 in 25 Ländern die Beteiligung der Bevölkerung am lebenslangen Lernen ermittelt. Nach den vorliegenden Ergebnisse haben europaweit durchschnittlich 42% der Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren in den letzten zwölf Monaten vor der Erhebung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder anderen Lernaktivitäten teilgenommen (vgl. Kapitel 11). In dieser Teilnahmequote enthalten ist neben der Beteiligung an nicht-formalem und informellem Lernen auch die an formaler Bildung (4,4%), die die allgemeine und berufliche Bildung im regulären Schulsystem, an Universitäten und Hochschulen umfasst.

An Maßnahmen der nicht-formalen Bildung, d.h. an allen Arten des Unterrichts, der nicht der formalen Bildung zuzurechnen ist, nahmen europaweit 16,5% der Bevölkerung teil. Die häufigste Lernform ist das informelle Lernen mit einer europaweiten Beteiligung von 32,5%. Als informelles Lernen werden in diesem Kontext Formen des selbstständigen Lernens aus Büchern, computergestützte Lernformen, Lernen in Lernzentren oder aus Bildungssendungen bezeichnet, die weder dem Bereich der formalen noch dem Bereich der nicht-formalen Bildung zuzurechnen sind. 58% der EU Bürgerinnen und -Bürger haben keine dieser Lernaktivitäten genutzt .

Bei der Beteiligung an allen Formen des Lernens zeigen sich zwischen den einzelnen Ländern erhebliche Unterschiede (vgl. Abbildung 22.1). Während in Ungarn nur knapp mehr als jeder zehnte Bürger im Jahr 2003 eine der möglichen Lernformen genutzt hat und in Spanien jeder vierte, sind es in Frankreich gut jeder zweite und in Österreich sogar neun von zehn. Die Gesamtteilnahmequote variiert zwischen den 25 Ländern zwischen 12% und 89%. Die Teilnahmequote von 42% in Deutschland liegt auf dem gleichen Niveau wie der europäische Durchschnitt.

Abbildung 22.1

Beteiligung an allen Formen des Lernens in den Ländern der EU
(Teilnahmequoten)



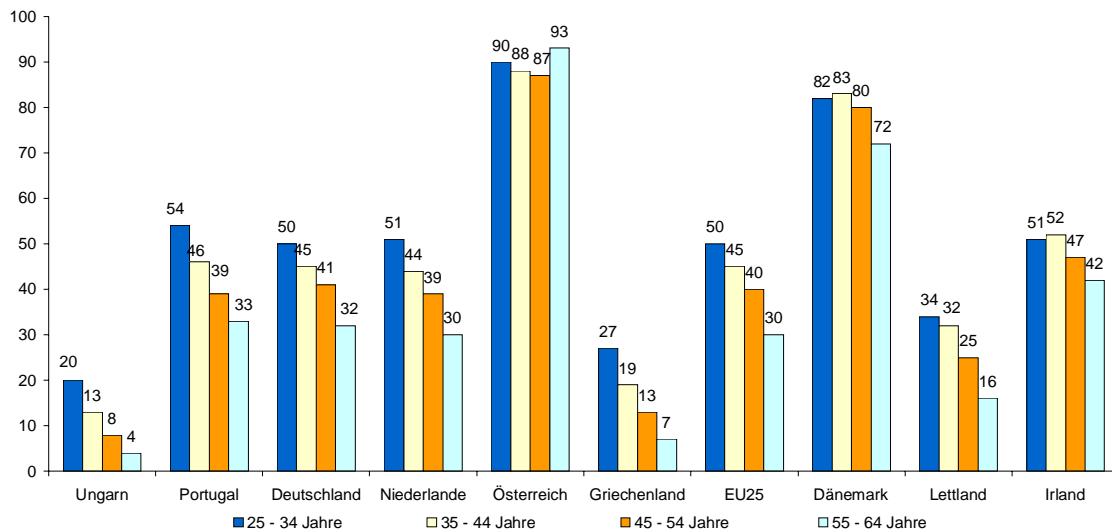
* Informelle Bildung in UK k.A.

Quelle: Kailis, Emmanuel; Pilos, Spyridon: Lebenslanges Lernen in Europa. Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Erhebung, Europäische Gemeinschaft, 2005 (8), S.2

In den meisten Ländern nimmt die Beteiligung an intentionalen Lernaktivitäten mit zunehmendem Alter deutlich ab (vgl. Abbildung 22.2). In vielen Ländern liegt die Beteiligung der 55- 64Jährigen um rund 20 Prozentpunkte niedriger als die der 25- 34Jährigen. Eine Ausnahme bildet Österreich, wo die Teilnahmequoten in allen Altersgruppen vergleichsweise nah beieinander liegen und die Älteren – nicht in unbedingt erwartbarer Weise – die höchste Beteiligung aufweisen. In Dänemark und Irland beteiligt sich die Gruppe im Alter von 35 bis 44 Jahren am häufigsten, dort fällt zudem der Rückgang mit zunehmendem Alter vergleichsweise gering aus. Europaweit hat jeder Zweite im Alter von 25 bis 34 Jahren zumindest eine der Lernformen praktiziert. Unter den 55- 64Jährigen war es dagegen nur knapp jeder Dritte. Kailis und Pilos führen die höhere Beteiligung jüngerer Menschen darauf zurück, dass sie zum Teil noch im formalen Bildungssystem integriert sind.

Abbildung 22.2

Teilnahme am allen Formen des Lernens nach Alter in ausgewählten Ländern der EU
(Teilnahmequoten)



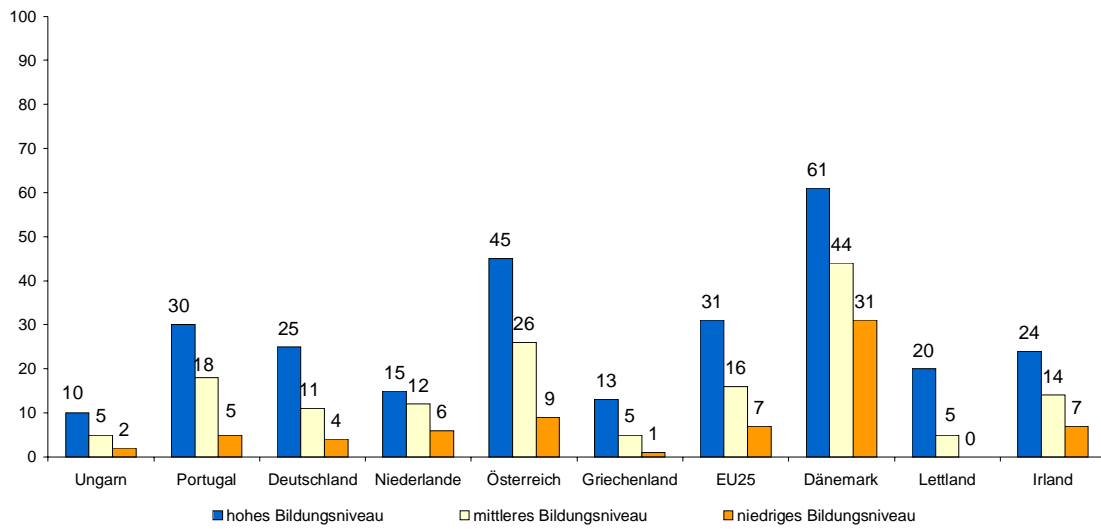
Quelle: Kailis, Emmanuel; Pilos, Spyridon: Lebenslanges Lernen in Europa. Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Erhebung, Europäische Gemeinschaft, 2005 (8) S.2

Europaweit lässt sich zwischen der Beteiligung von Frauen und Männern kein nennenswerter Unterschied feststellen (41% bzw. 42%). In einzelnen Ländern allerdings zeigt sich ein anderes Bild. In Finnland, Griechenland, Lettland, Litauen und Schweden nutzen mehr Frauen als Männer die verschiedenen Lernformen. In Belgien, Frankreich, Italien, den Niederlanden und Zypern hingegen beteiligen sich mehr Männer als Frauen an Lernaktivitäten. Als Extreme lassen sich Österreich mit einer Teilnahmequote von Frauen im Alter von 55 bis 64 Jahren von 90% und Ungarn mit einer Teilnahmequote der Frauen dieses Alters von 4% nennen.

Die Ergebnisse des Ad-hoc-Moduls bestätigen die mit steigendem Bildungsniveau zunehmende Weiterbildungsbeteiligung für nicht-formale wie für informelle berufliche und allgemeine Lernaktivitäten in nahezu allen Ländern (vgl. Abbildungen 22.3 und 22.4). Aus den beiden Abbildungen ist zudem die in allen Ländern weit höhere Beteiligung an informellen Lernaktivitäten ersichtlich. Dies gilt gleichermaßen für die drei dargestellten Gruppen nach Bildungsniveau.

Abbildung 22.3

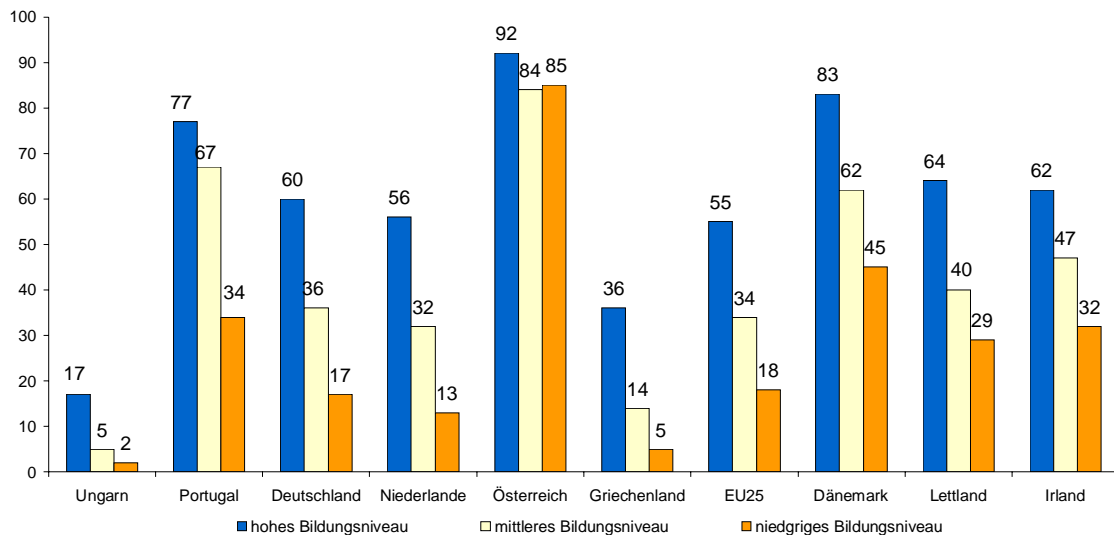
Teilnahme an nicht-formalen Lernaktivitäten nach Bildungsniveau in ausgewählten Ländern der EU (Teilnahmequoten)



Quelle: Kailis, Emmanuel; Pilos, Spyridon: Lebenslanges Lernen in Europa. Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Erhebung, Europäische Gemeinschaft, 2005 (8) S. 3

Abbildung 22.4

Teilnahme an informellen Lernaktivitäten nach Bildungsniveau in ausgewählten Ländern der EU (Teilnahmequoten)

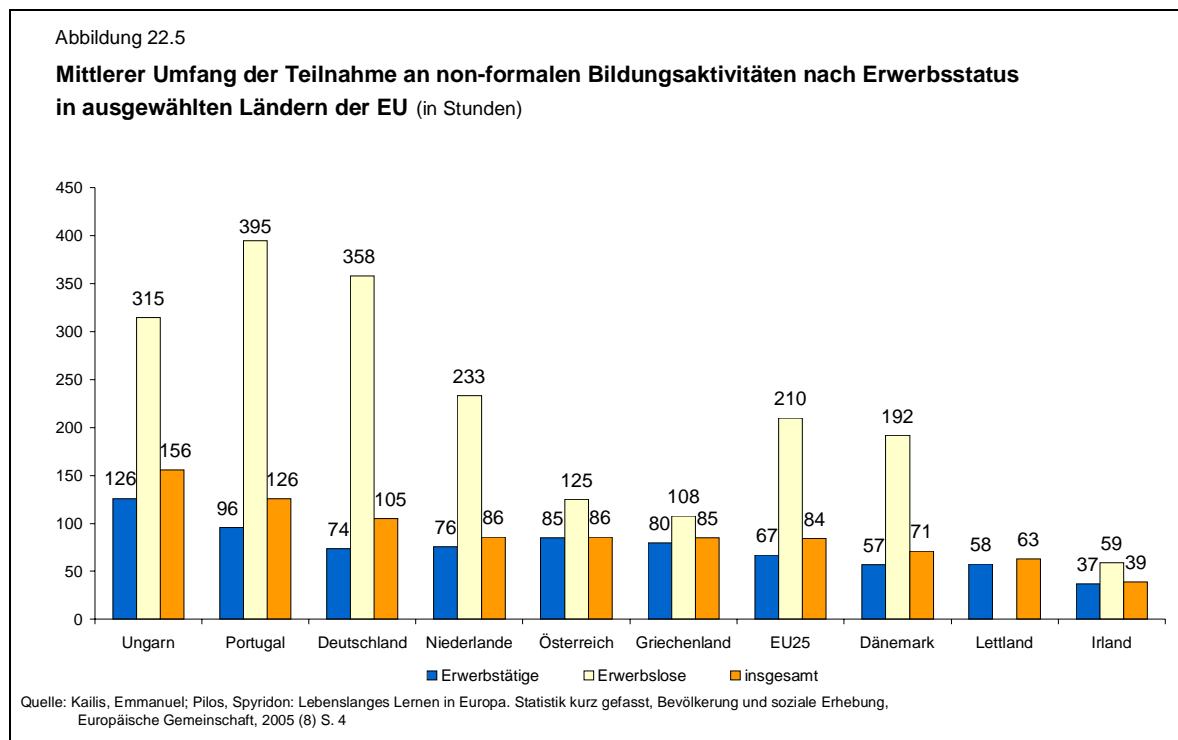


Quelle: Kailis, Emmanuel; Pilos, Spyridon: Lebenslanges Lernen in Europa. Statistik kurz gefasst, Bevölkerung und soziale Erhebung, Europäische Gemeinschaft, 2005 (8) S.6

Eine landesweit hohe Beteiligung an informellen Lernaktivitäten geht offenbar nicht notwendiger Weise mit einer hohen Beteiligung an nicht-formalen Lernaktivitäten in dem jeweiligen Land einher. Auffällig ist, dass sich in Österreich nicht nur die große Mehrheit der hoch Qualifizierten auf informelle Weise weiterbilden, sondern auch die große Mehrheit der wenig Qualifizierten, die sich aber vergleichsweise selten an nicht-formalen Lernaktivitäten beteiligen. Dänemark hat europaweit die höchste Beteiligungsquote an nicht-formalen Lernaktivitäten von Menschen mit einem niedrigen Bildungsabschluss.

Auch die für Weiterbildung aufgebrachte Zeit variiert zwischen den Ländern und zwischen den verschiedenen Bildungsniveaus in den einzelnen Ländern. europaweit, aber auch in Griechenland, Irland und den Niederlanden zeigt sich ein recht ausgeglichenes Bild beim Zeitaufwand von Menschen unterschiedlichen Bildungsniveaus. Die meiste Zeit für nicht-formale Lernaktivitäten wenden die Ungarn mit 156 Stunden auf, die europaweit die niedrigste Beteiligungsquote ausweisen. Vergleichsweise wenig Zeit investieren die Iren mit durchschnittlich 39 Stunden in ihre Weiterbildung. Während in Ungarn und Griechenland Menschen mit einem mittleren Bildungsabschluss die meisten Stunden in Weiterbildung verbringen, sind es in Portugal, Deutschland, Dänemark und den Niederlanden vor allem Menschen mit einem niedrigen Bildungsabschluss.

Dass es sich dabei vor allem um Maßnahmen für Erwerbslose handelt, wird aus der Abbildung 22.5 ersichtlich. In der Mehrzahl der Mitgliedstaaten liegt die Teilnahmequote von Erwerbslosen an nichtformalem Lernen zwar unter der der Erwerbstätigen, Erwerbslose aber wenden in den meisten Ländern dreimal mehr Zeit für Weiterbildung auf als Erwerbstätige.



In der Tendenz bestätigen die Ergebnisse des Ad-hoc-Moduls die große Bedeutung des informellen Lernens, die mit dem Alter sinkende Weiterbildungsbeteiligung und die geringere Beteiligung von niedrig Qualifizierten und Erwerbslosen. Vor dem Hintergrund der weit von einander abweichenden Ergebnisse einzelner Länder mit ähnlicher Struktur des Bildungs- und Weiterbildungssystems, wie beispielsweise Österreich und Deutschland,

erscheint es naheliegend, auch die Möglichkeit methodischer Abweichungen im Rahmen der Erhebungen als Ursache zur Erklärung dieser Differenzen nicht völlig auszuschließen.

Ein direkter Vergleich der Ergebnisse des Ad-hoc-Moduls mit denen des Berichtssystems Weiterbildung oder anderer Erhebungen in Deutschland ist unter anderem der unterschiedlichen Grundgesamtheit, des anderen Erhebungsbereichs und der Erhebungsweise wegen nicht möglich (vgl. Kapitel 11).

Zusammenfassung

- ✎ Für international vergleichende Analysen zur Beteiligung der Gesamtbevölkerung an Weiterbildung gibt es außer dem Ad-hoc Modul des LFS bislang keine gemeinsame Datenbasis. Es zeichnet sich ab, dass für Europa der geplante „Adult Education Survey“ (AES) eine solche Datenquelle werden könnte.
- ✎ Internationale Vergleiche der Weiterbildungsbeteiligung sind aus inhaltlichen und methodischen Gründen schwierig. Ohne fundierte Kenntnisse der betrachteten nationalen Bildungssysteme ist die Gefahr der Fehlinterpretation von Ergebnissen im internationalen Vergleich sehr groß.
- ✎ Das Ad-hoc-Modul des LFS ermöglicht länderübergreifende Vergleiche der Weiterbildungsbeteiligung und überrascht mit teilweise außerordentlich hohen Unterschieden der Weiterbildungsbeteiligung wie etwa zwischen Österreich (88%) und Ungarn (12%).

23 Internationalisierung von Weiterbildung

Auch im Weiterbildungsbereich, vor allem in der beruflichen Weiterbildung, nehmen Tendenzen der Internationalisierung zu. Angesichts der Exportorientierung der deutschen Wirtschaft sind auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung Potenziale für internationales Engagement deutscher Weiterbildungsanbieter zu vermuten. Um diese Potenziale zu unterstützen, fördert das BMBF u.a. die Initiative „weiterbildung worldwide“ sowie den Arbeitsbereich iMove beim Bundesinstitut für Berufsbildung. Nähere Informationen hierzu sind im Internet unter „www.training-germany.de“ und „www.imove-germany.org“ zu finden.

Der Internationalisierungsprozess in der Weiterbildung ist allerdings keine Einbahnstraße, sondern verändert auch die Angebotssituation der beruflichen Weiterbildung in Deutschland, weil hier ausländische Anbieter zunehmend aktiv werden. Insgesamt erscheint die These plausibel, „dass sich die Internationalisierung und Europäisierung der Weiterbildung unabhängig davon vollziehen wird, wie sehr deutsche Anbieter an ihr partizipieren“ (Severing 2003, S. 7).

In diesem Zusammenhang sind vor allem zwei Fragestellungen von Interesse:

- Inwieweit sind deutsche Weiterbildungsanbieter auch auf internationalen Märkten aktiv?
- Inwieweit besteht eine Konkurrenzsituation zwischen deutschen und ausländischen Weiterbildungsanbietern auf dem deutschen Weiterbildungsmarkt?

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die Erhebungen im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung sind repräsentative Bevölkerungsbefragungen. Sie liefern deshalb keine Informationen zur Internationalisierung der Aktivitäten deutscher Weiterbildungsanbieter.

Andere Datenquellen

Um mehr Informationen zu dem Thema „Internationalisierung von Weiterbildung“ zu erhalten, hatte das BMBF vor dem oben skizzierten Hintergrund bereits Mitte 1999 eine Studie zur erfolgreichen Positionierung deutscher Anbieter auf dem europäischen und internationalen Markt für berufliche Weiterbildung in Auftrag gegeben (vgl. Andersen 2000). Diese Studie beantwortete einige themenrelevante Fragen, enthielt jedoch keine quantifizierenden empirischen Ergebnisse.

Deshalb wurde vom BMBF ein weiteres Forschungsprojekt in Auftrag gegeben, das neben Fallstudien und Workshops auch eine quantifizierende Befragung von ca. 1.200 Weiterbildungsanbietern in Deutschland beinhaltet. Bei dieser Anbieterbefragung, die von der bfz Bildungsforschung (Federführung) in Kooperation mit Helmut Kuwan - Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München durchgeführt wurde (im folgenden kurz „bfz-Studie“ genannt), ging es vor allem um folgende Punkte (vgl. Kuwan 2003, S. 25-57):

- Art und Umfang des internationalen Engagements deutscher Weiterbildungsanbieter

- Erfolgsfaktoren und Barrieren
- Wirtschaftlichkeit, öffentliche Förderung
- Kooperationsstrukturen
- Probleme und spezifische Potenziale international ausgerichteter Weiterbildung
- Identifikation besonders aussichtsreicher Geschäftsfelder und Weiterbildungsprodukte bzw. –dienstleistungen.

In einer Abgrenzung, bei der nur Anbieter, die auch oder ausschließlich im Ausland anbieten, als international aktiv gelten, liegt der Anteilswert bei 16%. Das Ausland als wichtigsten Einzugsbereich bezeichnen nur 3% aller Anbieter.

Die Art des Angebots der im internationalen Sektor tätigen Anbieter verdeutlicht, dass die Schwerpunkte der Aktivitäten im Inland liegen. Drei Viertel der Anbieter richten ihr Angebot an Ausländer in Deutschland und knapp die Hälfte bereiten Deutsche im Inland auf ihre berufliche Tätigkeit im Ausland vor. Angebote im Ausland, ob für Deutsche oder Ausländer, kommen weit seltener vor.

Gemessen am Umsatz des gesamten Weiterbildungsmarktes in Deutschland stellt die international ausgerichtete berufliche Weiterbildung ebenfalls ein relativ kleines Segment des Weiterbildungsgeschehens dar. Deutsche Weiterbildungsanbieter orientieren sich derzeit offenbar überwiegend am Inlandsmarkt.

Die inhaltlichen Schwerpunkte internationaler Weiterbildungsangebote wurden in der bfz-Studie anhand von sechs vorgegebenen Antwortkategorien und einer zusätzlichen Kategorie für sonstige Angebote erhoben. Die Angaben der Weiterbildungseinrichtungen zeigen ein heterogenes Bild. Das Thema „interkulturelles Training“ wird von einem Fünftel der international aktiven Weiterbildungseinrichtungen angeboten. „Berufsbezogene Trainings für Deutsche im Ausland“, „Trainings für ausländische Führungskräfte“ und „Fremdsprachen für Deutsche im Ausland“ werden von jeweils rund 15% der international aktiven Einrichtungen angeboten. „Produktschulungen“ spielen eine vergleichsweise geringe Rolle im Angebot der Weiterbildungsträger. „Interkulturelles Training“, „Trainings für ausländische Führungskräfte“, „Produktschulungen“ und „andere Angebote für deutsche Unternehmen im Ausland“ bieten vor allem Unternehmen mit Angeboten im Ausland an.

Vereinfacht lassen sich drei Typen von international aktiven Weiterbildungsanbietern unterscheiden: Anbieter, die ausschließlich Sprachkurse anbieten (33%), Anbieter, die sowohl Sprachkurse als auch andere Angebote im Programm haben (22%), und Anbieter, die keine Sprachkurse anbieten (47%).

Regionaler Schwerpunkt außerhalb Deutschlands sind die nicht deutschsprachigen Länder der EU, nahezu jeder fünfte international aktive Weiterbildungsanbieter ist dort vertreten. Aber auch das übrige Europa und das deutschsprachige Ausland spielen für die Anbieter eine vergleichsweise große Rolle (jeweils 17%).

Der Anstoß dafür, Weiterbildungen international anzubieten, kam häufig von den Kunden, die entweder an die Einrichtung herangetreten sind (30%) oder auf andere Weise dazu beitrugen, dass diese Markchance entdeckt wurde (24%). Für 22% der Anbieter war eine strategische Entscheidung im Hinblick auf Globalisierung der Märkte der Anlass und etwa gleich viele wollten sich an einem Förderprogramm zu beteiligen. 18% der Weiterbildungsanbieter waren schon bei der Unternehmensgründung international ausgerichtet.

Häufigste Kooperationspartner sind Weiterbildungseinrichtungen im Ausland, gefolgt von Universitäten und Fachhochschulen, Schulen im Ausland und Betrieben.

Zentraler Erfolgsfaktor für internationale Weiterbildungsaktivitäten scheinen gut funktionierende Kooperationsbeziehungen zu sein. Als wichtigste Kooperationspartner nennen 44% der international aktiven Weiterbildungsanbieter deutsche Unternehmen, die auf ausländischen Märkten agieren. Aber auch die Unterstützung in den Zielländern durch Institutionen vor Ort, die Unterstützung durch deutsche Kammern und die Kooperation mit ausländischen Weiterbildungsanbietern sind einer Mehrheit der Befragten wichtig. Weniger häufig werden hingegen die Kooperation mit anderen deutschen Weiterbildungsanbietern und die Gründung von Tochterunternehmen im Ausland als wichtig eingeschätzt.





Als Probleme bei international ausgerichteter Weiterbildung nennen die in diesem Feld tätigen wie auch die nicht international aktiven Weiterbildungsanbieter vor allem mangelnde Wirtschaftlichkeit, fehlende Transparenz und schwierige Rahmenbedingungen durch eine andere Rechtslage.

Die Problemwahrnehmungen von international aktiven und nicht aktiven Weiterbildungsanbietern unterscheiden sich allerdings zum Teil erheblich. Während international aktive Anbieter finanzielle Aspekte als größtes Problem einstufen, schätzen Anbieter ohne internationale Aktivitäten ebenso die fehlende Transparenz über Bedarfe im Ausland als Barriere ein. Sie hegen auch eher die Befürchtung, dass das ausländische Marktpotenzial für die eigenen Angebote nicht ausreichend sein könnte, und problematisieren eher die mangelnde Vergleichbarkeit von Abschlüssen.

Weit verbreitet unter den Anbietern ist die Ansicht, dass E-Learning-Angebote besonders gut für eine internationale Vermarktung eignen sind. Allerdings ist dies für die meisten von ihnen derzeit offenbar noch kein quantitativ bedeutsames Geschäftsfeld, das verdeutlichen die Anteile dieser Lernform am Gesamtumsatz. Vorhandene E-Learning-Angebote konzentrieren sich zudem stark auf den deutschen Markt, E-Learning-Angebote außerhalb Deutschlands finden sich lediglich bei etwa jeder zwanzigsten Weiterbildungseinrichtung. Die Diskrepanz zwischen den Einschätzungen der internationalen Marktpotenziale des E-Learning und der tatsächlichen Umsetzung durch deutsche Weiterbildungsanbieter scheint auf Informationsdefizite zurückzuführen sein.

Trotz der Bedenken und formulierten Schwierigkeiten, die mit einer stärkeren internationalen Präsenz am Weiterbildungsmarkt verbunden sind, findet die Aussage, dass die Internationalisierung der Aktivitäten deutscher Weiterbildungsanbieter erst am Anfang steht, bei den Weiterbildungsanbietern hohe Zustimmung. Mehr als neun von zehn Anbietern, die hierzu eine Bewertung vornehmen, stimmen dieser These zu.

Zusammenfassung

-  Mehr als neun von zehn Anbietern stimmen der These zu, dass die Internationalisierung der Aktivitäten deutscher Weiterbildungsanbieter erst am Anfang steht.
-  Etwa jeder sechste Weiterbildungsanbieter in Deutschland hat Angebote außerhalb Deutschlands im Programm. Lediglich 3% sehen das Ausland als wichtigsten Einzugsbereich an.
-  Als zentrale Hindernisse auf dem Weg zu einer stärkeren Internationalisierung nennen die Anbieter vor allem mangelnde Wirtschaftlichkeit und fehlende Transparenz.
-  Als besonders chancenreiches Segment für international ausgerichtete Weiterbildungsangebote gilt das E-Learning.

I **Ausblick**

24 Zukünftige Anforderungen an die Weiterbildungsstatistik

Der Weiterbildungssektor ist in stärkerem Maße als andere Bildungsbereiche von erheblichem Wandel gekennzeichnet. Deshalb müssen die Anforderungen an eine künftige Weiterbildungsstatistik vor dem Hintergrund sich ändernder Bildungsprozesse und -strukturen gesehen werden.

Wie bereits früher dargestellt, steht die Weiterbildungsstatistik vor Herausforderungen, die weit über das hinausgehen, was in den letzten 20 oder 25 Jahren berücksichtigt werden musste. Die Bemühungen um eine nationale Bildungsberichterstattung dürften dabei auch zu einer Systematisierung der Anforderungen führen und neue Akzente setzen.

Eine wesentliche Aufgabe der Weiterbildungsstatistik besteht darin, die zentralen Inhalte des Begriffs „Lebenslanges Lernen“ möglichst weitgehend statistisch abzubilden. Die 2004 verabschiedete „Strategie für lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland“ (vgl. BLK 2004) zeigt eine Fülle von neuen bzw. ungewohnten Lernwelten, Lernwegen und Lernorten auf, die im Rahmen der Weiterbildungsstatistik schwer fassbar sind (Lernen im Netz, Lernen im Prozess der Arbeit usw.). Deshalb ist es nicht überraschend, wenn die Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ in ihrem Schlussbericht „große Informationslücken“ beklagt. Der Anspruch auf Überprüfung von Zielsetzungen und Benchmarking, auf Evaluation und Qualitätsmanagement und letztlich auf effiziente Ressourcenplanung lässt sich nur einlösen, wenn verlässliches, aktuelles und aussagekräftiges Datenmaterial vorliegt (vgl. auch Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2002 und Bellmann 2003).

In einer mittelfristigen Perspektive sind eine Reihe von allgemeineren Trends, die schon im Bildungs-Delphi identifiziert wurden, auch weiterhin gültig:

- Immer mehr Bildungsprozesse finden integriert mit anderen Aktivitäten in der Arbeit oder in der Freizeit statt. In vielen Fällen ist es schwierig, die „Weiterbildungskomponente“ dieser Aktivitäten zu isolieren und statistisch zu erfassen.
- In diesem Zusammenhang gewinnt die Frage der Zertifizierung von arbeitsintegriert erworbenen Kompetenzen sowie der Kompetenzmessung generell weiter an Bedeutung. Impulse in diese Richtung sind auch von internationalen Forschungsaktivitäten zu erwarten.
- Kooperationen im Weiterbildungsbereich werden weiter zunehmen. Da immer mehr Einrichtungen Weiterbildung als Nebenfunktion anbieten und neue Akteure wie z.B. Verlage, IT-Anbieter usw. verstärkt am Weiterbildungsmarkt agieren, sind in der angebotsbezogenen Perspektive die Ansprechpartner für statistische Erhebungen im Weiterbildungsbereich weniger eindeutig identifizierbar als früher.
- Auch traditionelle Weiterbildungsanbieter entwickeln zunehmend Konzepte, die statistisch schwer einzuordnen sind. So erschweren z.B. integrative Formen von

Weiterbildung oder ein Wechsel von formal-organisierter und informeller Weiterbildung eine eindeutige Zuordnung nach Themenbereichen oder Zielgruppen. Diese integrativen Ansätze und „hybriden Angebotsformen“ werden weiter zunehmen.

- Als genereller Trend erschwert darüber hinaus die Pluralisierung von Lernorten den Zugang und die Erfassung von Bildungsprozessen, vor allem in der angebots- und institutionenbezogenen Betrachtung, weil ein zunehmender Teil von Weiterbildungsprozessen außerhalb von Weiterbildungseinrichtungen stattfindet.

Manche dieser Entwicklungen beeinträchtigen vor allem die Aussagekraft in der angebotsbezogenen Betrachtung, also die Informationen, die von Weiterbildungsinstitutionen bereitgestellt oder erhoben werden. Nachfragebezogene Ansätze, wie das Berichtssystem Weiterbildung oder der Adult Education Survey sind davon weniger betroffen.

Dagegen betreffen die Frage der Abgrenzung von Arbeits- und Lernprozessen oder der Wechsel zwischen formalen und informellen Anteilen innerhalb einer Bildungsmaßnahme die Individualstatistik in ähnlicher Weise wie die Institutionalstatistik. Dies gilt ebenso für die Forderung nach anderen begrifflichen Konzepten, etwa in Bezug auf den in empirischen Erhebungen nur sehr schwer fassbaren beruflichen Kompetenzerwerb.

Zu erwarten ist, dass die Aktivitäten im Rahmen der nationalen Bildungsberichterstattung die Diskussionen um geeignete Indikatoren in der Weiterbildung, insbesondere auch mit Blick auf Erfolgskennziffern, neu beleben dürften. Vor diesem Hintergrund werden, ergänzend zu den mengenbezogenen Maßzahlen wie Teilnahmequoten oder Stundenvolumina, die traditionell im Vordergrund stehen, Fragen nach den Wirkungen von Weiterbildung, nach dem individuellen und gesellschaftlichen Nutzen von Weiterbildungsaktivitäten bzw. von Lernaktivitäten allgemein, immer wichtiger. Darüber hinaus werden Kompetenzmessungen wie bei der PISA-Studie für Kinder und Jugendliche auch für das Erwachsenenlernen an Bedeutung gewinnen.

In einer kurzfristigeren, anwendungsorientierten Zukunftsbetrachtung dürfte auch das Interesse an Ansätzen zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen weiter zunehmen. Sofern es gelingt, zu diesem Thema auch fundierte quantitative Ergebnisse bereitzustellen, wäre dies für die Modernisierung der Aus- und Weiterbildung in Deutschland von großer Bedeutung.

Um diesen vielfältigen Anforderungen besser gerecht zu werden, muss die Weiterbildungsstatistik ihren Horizont erweitern und in stärkerem Maße andere methodische Zugänge als bisher nutzen (z.B. explorative Betriebsfallstudien; Orientierung der empirischen Erfassung am Bildungsprozess usw.), und sie muss neue weiterbildungsstatistische Konzepte entwickeln. Letztlich wird es darum gehen, empirische Konzepte weiter zu entwickeln, um möglichst viele Facetten des lebenslangen Lernens abbilden zu können.

Vor diesem Hintergrund ist eine weitere Zunahme multiperspektivischer Ansätze zu erwarten, und zwar sowohl mit Blick auf eine Kombination unterschiedlicher Forschungsmethoden als auch auf eine Verbindung der Perspektiven unterschiedlicher Akteure. Insbesondere komplexe Themen wie das arbeitsintegrierte Lernen oder die Frage der Erfassung des betrieblichen oder privaten Lernumfelds erfordern entsprechende inhaltliche und methodische Zugänge.

Als weiterer Trend ist eine Fortführung der Qualitätsdebatte zu erwarten, die nicht nur die Weiterbildung, sondern alle Bildungsbereiche betrifft. Auch hier sind weiterführende Ansätze erforderlich, um dieser Herausforderung zu begegnen.

Diese Ausführungen verdeutlichen, dass an die Weiterbildungsstatistik immer komplexere und gleichzeitig immer anwendungsbezogenere Anforderungen gestellt werden. Sofern es gelingt, aussagefähige Indikatoren zu diesen Fragestellungen zu entwickeln, wird dies für die Weiterbildungsstatistik entscheidende Fortschritte bedeuten.

Zu schärfen ist insbesondere auch der Blick auf die weiter steigende Internationalisierung des Themenfelds „Weiterbildung“. Zu erwarten ist, dass ein größerer Teil der weiterbildungsstatistischen Aktivitäten international abgestimmt und vergleichend durchgeführt wird als dies derzeit der Fall ist. Vielfältige Harmonisierungsbestrebungen im europäischen Raum (z.B. AES, CVTS, LFS) und im OECD-Rahmen (z.B. ALL bzw. IALS, PIAAC, usw.) belegen diesen Trend. Derartige Aktivitäten sind einerseits zu begrüßen, weil sie neue Vergleichsmöglichkeiten und Sichtweisen eröffnen, andererseits sind sie häufig auch mit schwierigen methodischen und definitorischen Problemen verbunden.

Insgesamt dürfte vor dem Hintergrund der dargestellten Entwicklungen die traditionelle Institutionalstatistik weiterhin wichtig bleiben und das Gewicht nachfragebezogener Statistiken eher zunehmen. Mit Blick auf derzeit existierende empirische Ansätze werden jedoch auch Grenzen der Quantifizierungsmöglichkeiten deutlich, zumal manche der in diesem Kapitel genannten Entwicklungen eher die Intransparenz im Weiterbildungsbereich verstärken. Gerade bei den nachfragebezogenen Erhebungen wird es künftig vermehrt darum gehen, innovative Ansätze besser zu berücksichtigen, kreative Lösungen zur Erfassung des lebenslangen Lernens in möglichst vielen Facetten zu finden und den Bezug zu internationalen Diskussionen und Entwicklungen zu stärken.

Glossar

Die wichtigsten Einzeluntersuchungen und statistischen Materialien sind hier unter dem im Text verwandten Stichwort aufgelistet und kurz charakterisiert.

Stichwort: ***Ad-hoc-Modul Lebenslanges Lernen***
Siehe: Mikrozensus

Stichwort: ***Berichtssystem Weiterbildung***

Beschreibung: Das "Berichtssystem Weiterbildung" zielt darauf ab, auf repräsentativer Basis in regelmäßigen Abständen aktuelle Daten über die Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung und Hinweise über Umfang und Richtung der Weiterbildungsnachfrage bereitzustellen. Bisher wurden acht mündliche Repräsentativumfragen bei Deutschen (1997 erstmals auch bei Ausländern) im Alter von 19 bis 64 Jahren durchgeführt: 1979 bei rd. 8.000 Personen, 1982 und 1985 bei jeweils 3.500 Befragten, 1988, 1991, 1994, 1997, 2000 und 2003 bei jeweils 7.000 Befragten.

Im Jahre 1988 wurde das Konzept in zweifacher Hinsicht erweitert: Zusätzlich zur Reichweite von Weiterbildung ("Teilnahmequoten") wurden nun auch die Mehrfachteilnahme ("Teilnahmefälle") und der Zeitaufwand für die Weiterbildung erfasst, so dass erstmals eine Betrachtung des Weiterbildungsvolumens möglich war. Darüber hinaus wurde das "Berichtssystem Weiterbildungsverhalten", bisher die Bezeichnung für die personenbezogene Repräsentativbefragung, zu einem Berichtsrahmen für alle wesentlichen Weiterbildungsstatistiken zum "Berichtssystem Weiterbildung" ausgebaut. Die Befragung von 1991 bezog erstmals auch die neuen Länder mit ein. 1994 wurden zwei neue Schwerpunkte aufgenommen: die informelle berufliche Weiterbildung sowie eine regionalisierte Berichterstattung auf Länderebene, die sich auf sieben Bundesländer stützt (siehe auch Länderstudien BSW). Neue Themenschwerpunkte waren im Jahr 1997 die Weiterbildungsqualität, im Jahr 2000 das selbstgesteuerte Lernen und im Jahr 2003 das informelle berufliche Lernen, arbeitsintegriertes Lernen und betriebliches Lernumfeld.

Kontinuierliche Befragungen

Bezugszeiträume 1979, 1982, 1985, 1988, 1991, 1994, 1997, 2000, 2003

Bezugsregion: Bundesgebiet

Quellen:

- Infratest Sozialforschung (Hrsg.), Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1979, 1982, 1985, 1988
- Helmut Kuwan/Dieter Gnahn/Beate Seusing, Berichtssystem Weiterbildung. Integrierter Gesamtbericht. Studien zu Bildung und Wissenschaft Band 89, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bad Honnef 1990

- Helmut Kuwan/Dieter Gnahs/Beate Seusing/Corinna Sühlsen, Berichtssystem Weiterbildung, Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in den neuen und alten Ländern. Studien zu Bildung und Wissenschaft Band 110, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bad Honnef 1993
- Helmut Kuwan, Berichtssystem Weiterbildung 1991, Kurzfassung des integrierten Gesamtberichtes, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1993.
- Helmut Kuwan/Dieter Gnahs/Isabell Kretschmer/Sabine Seidel, Berichtssystem Weiterbildung 1994. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn 1996
- Helmut Kuwan/Dieter Gnahs/Sabine Seidel, Berichtssystem Weiterbildung 1997. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2000
- Helmut Kuwan/Frauke Thebis/Dieter Gnahs/Elke Sandau/Sabine Seidel, Berichtssystem Weiterbildung 2000. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2003

Stichwort: ***Berufliche und soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung***

Beschreibung: Testbefragung im Auftrag des BMBF von 514 Lehrenden in der Weiterbildung aus 10 Einrichtungen von insgesamt drei Trägern der Weiterbildung (nicht repräsentativ) im Jahr 2004. Untersuchungsgegenstand war die berufliche und soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung. Zudem wurden Ergebnisse zur Mitarbeiterbindung an die jeweilige Einrichtung, die auf Verbesserungspotenzial verweisen können vorgelegt. Die Studie sollte auf repräsentativer Ebene im Jahr 2005 durchgeführt werden. Die Ergebnisse liegen zum Zeitpunkt der Berichterstattung noch nicht vor.

Quelle: - Rosenblatt, Bernhard von/Thebis, Frauke: Berufliche und soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung. Bericht zur Pilotstudie. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bonn 2004.

Stichwort: ***BFZ-Studie***

Beschreibung: Befragung von 1.200 Weiterbildungsanbietern in Deutschland zur Internationalisierung zur Art und Umfang ihres internationalen Engagements, Erfolgsfaktoren und Barrieren, Kooperationsstrukturen, Problemen und spezifischen Potenzialen international ausgerichteter Weiterbildung. Einzelbefragung

Bezugsregion: Bundesgebiet

- Quelle: - Helmut Kuwan: Daten zum internationalen Engagement deutscher Weiterbildungsanbieter. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), „weiterbildung worldwide“ – Deutsche Weiterbildungsanbieter auf internationalen Märkten. Daten – Fakten – Perspektiven, Bonn 2003, S. 25-57
- Stichwort: **BIBB/IAB-Erhebung**
- Beschreibung: Repräsentativbefragung von Erwerbspersonen bzw. Erwerbstätigen zu deren Ausbildung, Berufsweg, Weiterbildungsaktivitäten und aktuellen Arbeitsbedingungen. Seit 1991/92 Erweiterung des Erhebungszeitraumes auf das neue Bundesgebiet. 1998/99 Befragung von 34.000 repräsentativ ausgewählten Erwerbstätigen. Beim Mehrjahresvergleich wird jeweils auf die Gruppe der Erwerbstätigen Bezug genommen.
 Einzeluntersuchungen
 Bezugszeiträume: 1979 (1. Erhebung), 1985/86 (2. Erhebung), 1991/92 (3. Erhebung), 1998/99 (4. Erhebung)
 Bezugsregion: Bundesgebiet
- Quellen: - Bundesinstitut für Berufsbildung/Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Qualifikation und Berufsverlauf. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1981
- Bundesinstitut für Berufsbildung/Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen, Analysen aus der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86, Nürnberg 1987
- Rolf Jansen/Friedmann Stooß (Hrsg.), Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland, Berlin/Bonn 1993
- Joachim Gerd Ulrich, Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsaktivitäten der Erwerbstätigen in Deutschland. Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999. In: BWP 29 (3) 2000, S. 22- 29
- Joachim Gerd Ulrich, Sind wir ausreichend für unsere Arbeit gerüstet? Besondere Kenntnisanforderungen am Arbeitsplatz und Weiterbildungsbedarf der Erwerbstätigen in Deutschland. In: Werner Dostal/Rolf Jansen/Klaus Parmentier (Hrsg.), Wandel der Erwerbsarbeit. Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung. hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 231, Nürnberg 2000, S. 99-124
- W. Biersack u. a., Arbeitssituation, Tätigkeitsprofil und Qualifikationsstruktur von Personengruppen des Arbeitmarktes – Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 im Überblick, BeitrAB 248, Nürnberg: 2001
- R. Jansen (Hrsg.), Die Arbeitswelt im Wandel - Weitere Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 zu Qualifikation und Erwerbssituation in Deutschland, Bielefeld 2002

Stichwort: **BIBB/IW/IES-Studie**

Beschreibung: Im Rahmen der Studie "Formen arbeitsintegrierten Lernens" wurden neben einer Literaturanalyse und der Nutzung der Daten der FORCE-Erhebung insgesamt 17 Betriebsfallstudien durchgeführt. Die Betriebe variierten nach Branche, Beschäftigtenzahl, Beschäftigtenstruktur und Standortregion. Ziel der Fallstudien war herauszuarbeiten, wo die im Betrieb an Weiterbildung Beteiligten die Schnittstelle zwischen Arbeiten und Lernen sehen.

Quellen:

- Uwe Grünewald/Dick Moraal/Franciszek Draus/Reinhold Weiß/Dieter Gnahs, Formen arbeitsintegrierten Lernens – Möglichkeiten und Grenzen der Erfäßbarkeit informeller Formen der betrieblichen Weiterbildung. QUEM-report Schriften zur beruflichen Weiterbildung Heft 53, hrsg. von der Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management, Berlin 1998
- BiBB/IW/IES, Lernen im Prozeß der Arbeit – Ende der betrieblichen Weiterbildung? Dokumentation der Fachtagung am 15. Juni 1998 in Hannover

Stichwort: **Bildungsurlaubsstatistik**

Beschreibung: Veröffentlichungen der Länder, die über ein Bildungsurlaubsgesetz verfügen, zur Inanspruchnahme des Freistellungsanspruchs sowie zur Struktur der Veranstaltungen und der freigestellten Teilnehmenden

Quellen:

- Berlin, in: Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen bzw. Senatsverwaltung für Schule, Berufsbildung und Sport, (Hrsg.), Statistische Auswertungen des Bildungsurlaubs gem. Berliner Bildungsurlaubsgesetz vom 24.10.1990
- Bremen, in: Senator für Bildung, Wissenschaft, Kunst und Sport bzw. Senator für Arbeit und Frauen (Hrsg.), Übersicht: Bildungsurlaubsveranstaltungen der nach dem WBG anerkannten Weiterbildungseinrichtungen bzw. Senator für Bildung und Wissenschaft, unveröffentlichte Daten
- Hamburg, in: Amt für Berufs- und Weiterbildung in der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (Hrsg.), Veröffentlichungen zur Weiterbildung 2 (Weiterbildung in Hamburg), Veröffentlichungen zur Weiterbildung 17 (Weiterbildung in Hamburg 2. Bericht)
- Hessen, in: Hessisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung bzw. Hessisches Sozialministerium (Hrsg.), Erfahrungsberichte zum Hessischen Bildungsurlaubsgesetz; erscheint zweijährig
- Niedersachsen, in: Niedersächsischer Landtag (Hrsg.), Berichte der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes; erscheint zweijährig
- Rheinland-Pfalz, in: Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung Rheinland-Pfalz (Hrsg.), Bericht der Landesregierung über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur der Bildungsfreistellung; erscheint zweijährig

- Sachsen-Anhalt, in: Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.), Statistische Auswertungen gem. Bildungsfreistellungsgesetz vom 4. März 1998, erscheint zweijährig
- Schleswig-Holstein, in: Ministerium für Frauen, Bildung, Weiterbildung und Sport des Landes Schleswig-Holstein (Hrsg.), Bericht über die Durchführung des Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetzes 1993

Stichwort: **BSW**
siehe: „Berichtssystem Weiterbildung“ sowie „Länderstudien BSW“

Stichwort: **CVTS2**
siehe: Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung

Stichwort: **DGB-Statistik**

Beschreibung: Statistik über die Weiterbildungsarbeit des Berufsbildungswerkes des DGB (bfw). Erfasst werden Veranstaltungs- und Teilnahmefallzahlen. Trägerstatistik
Bezugsregion: Bundesgebiet

Quelle: - Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand (Hrsg.), bfw – Berufsbildungswerk - Informationen zu den Geschäftsjahren. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, in der zweiten Hälfte des jeweiligen Jahres

Stichwort: **DIHT/IHK-Statistik**

Beschreibung: Statistik über die Weiterbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern. Erfasst werden Veranstaltungs-, Teilnahmefall- und Unterrichtsstundenzahlen sowie Veranstaltungsarten, teilweise regionalisiert nach Bundesländern und Kammerbezirken. Trägerstatistik
Bezugsregion: Bundesgebiet
Erscheinungsweise: jährlich

Quelle: - Deutscher Industrie- und Handelstag (Hrsg.), Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik. Die Berufs- und Weiterbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern www.diht.de

Stichwort: **DVV-Statistik**
siehe „Volkshochschulstatistik“

- Stichwort: ***EEB-Statistik*** (Evangelische Erwachsenenbildung)
- Beschreibung: Statistik über die Weiterbildungsarbeit der Evangelischen Erwachsenenbildung (EEB). Ausgewiesen werden Veranstaltungs-, Teilnahme- fall- und Unterrichtsstundenzahlen sowie die Themenbereichsstruktur. Trägerstatistik
 Bezugsregion: Bundesgebiet
 Erscheinungsweise: jährlich bis 2001, ab 2002 siehe Verbund Weiterbildungsstatistik
- Quelle: - Bundesministerium für Bildung und Forschung bzw. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie bzw. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Grund- und Strukturdaten, ab 2004: www.bmbf.de/pub/GuS2004 ff.
- Stichwort: ***Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung***
- Beschreibung: 1991 bis 1994 erste EU-weite Erhebung bei Unternehmen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS I), in Deutschland von dem Statistischen Bundesamt zusammen mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung in drei Schritten durchgeführt: An der Vorerhebung beteiligten sich rd. 9.200 Unternehmen, an der Haupterhebung ca. 4.600 Unternehmen und in die Zusatzerhebung mit qualitativen Fragen wurden 500 Unternehmen einbezogen. Aussagen werden u.a. zu folgenden Themenkomplexen gemacht: Angebot und Nutzung von Lehrveranstaltungen und arbeitsplatznahen Formen der betrieblichen Weiterbildung, Fachgebiete und Anbieter sowie die Kosten, Konzeption und Entwicklungsperspektiven von betrieblicher Weiterbildung.
 2000 Zweite Europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II), an der 26 europäische Länder beteiligt waren. Bezugsjahr: 1999. In der Haupterhebung wurden in Deutschland rund 10.000 Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten schriftlich; in der Zusatzerhebung knapp 500 weiterbildende Unternehmen telefonisch befragt. Erhoben wurden: Weiterbildungskonzeption der Unternehmen, Angebot und Nutzung unterschiedlicher Formen von Weiterbildung, Teilnehmerdaten und Kosten sowie in der Haupterhebung auch Fragen an nicht weiterbildende Unternehmen.
 Die Dritte Europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung befindet sich gerade in Vorbereitung und wird 2006 durchgeführt.
- Quellen: - Bernd Schmidt/Holger Högrove, Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen im Rahmen des EG-Aktionsprogramms FORCE. Methodik und erste Ergebnisse der Vorerhebung für das Jahr 1993. In: *Wirtschaft und Statistik* (4) 1994, S. 247-258
 - Bernd Schmidt, Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen im Rahmen des EG-Aktionsprogramms FORCE. Ergebnisse der Haupterhebung. In: *Wirtschaft und Statistik* (9) 1995, S. 867-879

- Uwe Grünwald/Dick Moraal, Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Gesamtbericht. Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogramms FORCE, Bielefeld 1996
- Bernd Schmidt, Berufliche Weiterbildung in Unternehmen, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden 1996
- Ute Egner, Zweite Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS 2). Methodik und erste Ergebnisse. In: Wirtschaft und Statistik (12) 2001, S. 1008-1020
- Uwe Grünwald, Dick Moraal, Weiterbildung in deutschen Unternehmen – Reaktionen und Strategien vor dem Hintergrund neuer Herausforderungen. Erste Ergebnisse einer Zusatzbefragung zur zweiten europäischen Weiterbildungserhebung CVTS II, Bonn 2001
- Uwe Grünwald, Dick Moraal, Betriebliche Weiterbildung, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Forschung Spezial 3, Bonn 2001
- Ute Egner, Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS 2). Erhebungen nach § 7 BStatG. Projektbericht, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden 2002
- Uwe Grünwald, Dick Moraal, Gudrun Schönfeld (Hrsg.), Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa, Bonn 2003

Stichwort: ***Fernunterrichtsstatistik***

Beschreibung: Statistik, die von ca. 330 privaten Fernunterrichtsanbietern freiwillig beliefert wird. Die Statistik gibt die Teilnahmefallzahlen und die Verteilung auf die Themenbereiche wieder. Trägerstatistik
 Bezugsregion: Bundesgebiet
 Erscheinungsweise: jährlich

Quelle: - Statistisches Bundesamt. Veröffentlichungen z.B. im Berufsbildungsbericht und beim Forum DistancE-Learning (presse@forum-distance-learning.de)

Stichwort: ***Grund- und Strukturdaten***

Beschreibung: Aktuelle statistische Informationen zum Bildungswesen. Zusammenstellung der Ergebnisse anderer primärstatistischer Quellen. Sekundärstatistik
 Bezugsregion: Bundesgebiet
 Erscheinungsweise: jährlich

Quelle: - Bundesministerium für Bildung und Forschung bzw. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie bzw. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Grund- und Strukturdaten, ab 2004: www.bmbf.de/pub/GuS2004 ff.

Stichwort: **Hochschul-Informationssystem**

Beschreibung: Von dem Hochschul-Informationssystem durchgeführte Befragung von jeweils rund 6.500 (Fach-)Hochschulabsolventinnen und absolventen der Jahrgänge 1993 und 1997 fünf Jahre nach ihrem Studienabschluss zu ihrer beruflichen Weiterbildungsbeteiligung, der Finanzierung und Initiative.

Quellen:

- Julia Willich, Karl-Heinz Minks, Hildegard Schaeper, Was fördert, was hemmt die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Die Rolle von Familie, Betrieb und Beschäftigungssituation für die Weiterbildung von jungen Hochschulqualifizierten, hrsg. vom Hochschul-Informationssystem Hannover, Kurzinformation A 4/ 2002
- Julia Willich, Karl-Heinz Minks, Die Rolle der Hochschulen bei der beruflichen Weiterbildung von Hochschulabsolventen. Sonderauswertung der HIS-Absolventenbefragungen der Abschlussjahrgänge 1993 und 1997 fünf Jahre nach Studienabschluss, hrsg. vom Hochschul-Informationssystem Hannover, Kurzinformation A 7/ 2004

Stichwort: **HWK-Statistik**

Beschreibung: Statistik der überbetrieblichen Weiterbildungsaktivitäten des Handwerks. Enthält u.a. Angaben zur Zahl der Veranstaltungen, der Teilnahmefälle und der Teilnehmerstunden im Bereich der Aufstiegs- und Anpassungsweiterbildung der Handwerkskammern. Teilweise liegen Zahlen auch regionalisiert vor. Trägerstatistik
Bezugsregion: Bundesgebiet

Quellen:

- Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.), Handwerk und unveröffentlichte Daten des ZDH, Bonn www.zdh.de

Stichwort: **IAB-Betriebspanel**

Beschreibung: Bei dem IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine jährliche von Infratest Sozialforschung durchgeführte Befragung der Arbeitgeber, die Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten umfasst und seit 1993 in den alten und seit 1996 in den neuen Bundesländern durchgeführt wird. Von der Untersuchung ausgeschlossen sind Organisationen ohne Erwerbscharakter, Privathaushalte als Arbeitgeber sowie Betriebe und Verwaltungen der öffentlichen Hand. Das IAB-Betriebspanel ist als geschichtete Zufallsstichprobe angelegt. Im Befragungsschwerpunkt "Fort- und Weiterbildung" 1997, 1999, 2001 und 2003 wurden Verbreitung und Ausmaß verschiedener betrieblicher Qualifizierungsformen, die Teilnahme einzelner Mitarbeitergruppen sowie die Gründe für eine fehlende Weiterbildung erhoben.

Kontinuierliche Befragungen

Bezugsregion: Bundesgebiet

Quellen:

- Herbert Düll, Lutz Bellmann, Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland. Sonderdruck aus MittAB 31 (2) 1998, S. 205-225
- Herbert Düll, Lutz Bellmann, Der unterschiedliche Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstatus. Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1997 für West- und Ostdeutschland. Sonderdruck aus MittAB 32 (1) 1999, S. 70-84
- Ute Leber, Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und die Absicherung ihrer Erträge. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1999. In: MittAB 33 (2) 2000, S. 229-241
- Reinhard Schäfer, Jürgen Wahse, Konsolidierung der Wirtschaft bei weiterhin angespanntem Arbeitsmarkt. Ergebnisse der vierten Welle des IAB-Betriebspanels Ost 1999, IAB Werkstattbericht 6 vom 5.5.2000, hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
- Lutz Bellmann, Herbert Düll, Ute Leber, Zur Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Eine empirische Untersuchung auf Basis des IAB-Betriebspanels. In: Alexander Reinberg (Hrsg.), Arbeitsmarktrelevante Aspekte der Bildungspolitik, hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 245, Nürnberg 2001, S. 97-121
- Lutz Bellmann, Ute Leber, Formelle und informelle betriebliche Weiterbildung. In: Arbeit und Beruf (11) 2001, S. 329-331
- Ute Leber, Der Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstatus. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, Manuskript o.J.
- Ute Leber, Betriebliche Weiterbildung von Männern und Frauen. In: Gerhard Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarktchancen für Frauen, hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 258, Nürnberg 2002, S. 175-192
- Ute Leber, Erste Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2001, unveröffentlichtes Manuskript 2002
- Reinhard Schäfer, Jürgen Wahse, Aufholprozess in Ostdeutschland kommt nur schleppend voran. Öffentliche Förderung bleibt weiterhin unverzichtbar – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Ost 2001, IAB Werkstattbericht 7 vom 16.7.2002, hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
- Ute Leber, Erste Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003, unveröffentlichtes Manuskript 2004
- Ute Leber, Gert Zinke, E-Learning in deutschen Betrieben – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003, unveröffentlichtes Manuskript, 2005
- Lutz Bellmann, Ute Leber, Betriebliche Weiterbildung im regionalen Kontext. In: Lutz Bellmann, Dieter Sadowski (Hrsg.), Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten, BeitrAB 295, Nürnberg 2005, S. 107-122

- Martin Brussig, Ute Leber, Formelle und informelle Weiterbildung im Ost-West-Vergleich. In: Lutz Bellmann, Dieter Sadowski (Hrsg.), Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten, BeitrAB 295, Nürnberg 2005, S. 123-144
- Bellmann, Lutz/Leber, Ute, Weiterbildung in KMU, Veröffentlichung in Vorbereitung (Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses des Verein Socialpolitik)

Stichwort: ***IW-Studien***

Beschreibung: Als Repräsentativuntersuchungen angelegte Erhebungen des Mengen- und Wertgerüsts betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten. Befragt werden Unternehmen aus dem Bereich der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern, 1995 auch erstmals land- und forstwirtschaftliche Unternehmen. Die IW-Studien ermöglichen sowohl Aussagen zur beruflichen Weiterbildung im engeren Sinne als auch zur informellen betrieblichen Weiterbildung, zu Themen und Veranstaltungsarten, Kosten und Entwicklungstrends.
 Bezugszeiträume: 1987, 1992, 1995, 1998, 2001, 2003
 Bezugsregion: Bundesgebiet

- Quellen:
- Reinhold Weiß, Die 26 Mrd.-Investition - Kosten und Strukturen betrieblicher Weiterbildung. Berichte zur Berufsbildungspolitik 1990 des Instituts der deutschen Wirtschaft, hrsg. von Uwe Göbel und Winfried Schläffke, Köln 1990
 - Reinhold Weiß, Betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, hrsg. vom Institut der deutschen Wirtschaft, Kölner Texte & Thesen Nr. 21, Köln 1994
 - Reinhold Weiß, Betriebliche Weiterbildung 1995. Mehr Teilnehmer – größere Wirtschaftlichkeit, hrsg. vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln 1997
 - Reinhold Weiß, Betriebliche Weiterbildung als Investition in das Humankapital. Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft. In: GdWZ (2) 2000, S. 68-72
 - Reinhold Weiß, Wettbewerbsfaktor Weiterbildung. Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, hrsg. vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln 2000
 - Reinhold Weiß, Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse einer IW-Erhebung. In: IW-Trends (1) 2003, S. 1-17

Stichwort: ***KBE-Statistik***
 (Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung)

Beschreibung: Statistik über die Weiterbildungsarbeit der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE). Ausgewiesen werden Veranstaltungszahlen, Teilnahmefälle, Unterrichtsstunden sowie die Themenbereichsstruktur. Trägerstatistik
 Bezugsregion: Bundesgebiet

Erscheinungsweise: jährlich bis 2001, ab 2002 siehe Weiterbildungsstatistik im Verbund

Quelle: - Bundesministerium für Bildung und Forschung bzw. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie bzw. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Grund- und Strukturdaten, ab 2004: www.bmbf.de/pub/GuS2004 ff.

Stichwort: ***Kernprogramm***

Beschreibung: Das Kernprogramm wurde zu Beginn der 80er Jahre entwickelt mit dem Ziel, ein bundesweit einheitliches Erhebungsprogramm den Weiterbildungsträgern zur Verfügung zu stellen sowohl für den Bereich der allgemeinen als auch der (außerbetrieblichen) beruflichen Weiterbildung. Das Kernprogramm sieht eine gesonderte Erfassung dieser Bereiche vor. Aufgenommen werden die Bildungsmaßnahmen nach ihrer Veranstaltungsform (Kurse/Lehrgänge/Seminare bzw. Einzelveranstaltungen und sonstige kurzfristige Veranstaltungen bzw. Studienfahrten/Studienreisen), die Anzahl der Veranstaltungen, der Teilnehmenden und die Unterrichtsstunden. Die Erhebungsbögen für allgemeine und berufliche Weiterbildung unterscheiden sich nur in ihrer thematischen Gliederung. Die Themenstruktur für allgemeine Weiterbildung im Kernprogramm ist mit der des KMK-Minimalprogramms kompatibel. Bis einschließlich 2001 bedient wurde das Kernprogramm für die allgemeine Weiterbildung von den Volkshochschulen sowie der Katholischen und Evangelischen Erwachsenenbildung.

Quelle: - Veröffentlichung der Trägerstatistiken, die auf der Grundlage des Kernprogramms erstellt wurden. In: Grund- und Strukturdaten

Stichwort: ***KMK-Minimalprogramm***

Beschreibung: Das KMK-Minimalprogramm zur Datenerhebung der außerberuflichen Weiterbildung wurde 1979 von der Kultusministerkonferenz der Länder für den Bereich der von ihnen geförderten Weiterbildung zur Berücksichtigung empfohlen. Mit dem KMK-Minimalprogramm wurde angestrebt, die Weiterbildungsaktivitäten der Länder in vergleichbarer Weise zu erheben. Es enthält Fragen zur Personalsituation, nach Veranstaltungen, Teilnehmenden und Unterrichtsstunden, nach Veranstaltungsart, Betriebsart und Träger. Das Minimalprogramm wird bisher von den Ländern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt voll bedient.

Quellen: - Veröffentlichungen erfolgen in der Landesstatistik des jeweiligen Bundeslandes.

Stichwort:

Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung

Beschreibung:

1. Erhebung: Ende 1992 wurden ca. 1.600 repräsentativ ausgewählte Weiterbildungsteilnehmer, je zur Hälfte aus den alten und den neuen Ländern im Auftrag des BIBB vom Emnid-Institut befragt. Einbezogen waren deutsche Erwerbspersonen im Alter von 19 bis 64 Jahren, die im Zeitraum vom 1.10.91 bis 30.9.92 an mindestens einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hatten. Neben Kursen und Lehrgängen waren dabei auch „weiche“ Formen der Weiterbildung berücksichtigt. Im Zentrum der Befragung stand die differenzierte Erhebung der Weiterbildungskosten für jede besuchte Veranstaltung und die Abschätzung des individuellen Nutzens.

2. Erhebung: Im Auftrag des BiBB wurden Ende 2002/Anfang 2003 rd. 5.000 erwerbsnahe Personen nach ihrer Beteiligung an beruflicher Weiterbildung im letzten Jahr, ihrer sozialen und beruflichen Situation befragt. Die Teilnehmenden an formalisierter Weiterbildung oder anderen beruflichen Lernaktivitäten wie arbeitsplatznahe Weiterbildung, selbst organisiertes Lernen oder die Teilnahme an Kongressen wurden zusätzlich differenziert nach Kosten und Nutzen der erfolgten Weiterbildung gefragt, die Nicht-Teilnehmenden (32%) nach ihren Motiven der Nichtteilnahme (s. hierzu das Stichwort: Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung). Einbezogen wurde die deutschsprachige erwerbsnahe Bevölkerung im Alter von 19 bis 64 Jahren.

Quellen:

- Richard von Bardeleben/Ursula Beicht/Jürgen Holzschuh, Individuelle Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung. In: BWP (5)1994, S. 9-17
- Hermann Herget, Elisabeth M. Krekel, Sozioökonomische Aspekte von Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung. In: BWP (6)1994, S. 34-41
- Richard von Bardleben, Ursula Beicht, Hermann Herget, Elisabeth M. Krekel, Kosten und individueller Nutzen beruflicher Weiterbildung. Berichte zur beruflichen Bildung Bd. 201, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld 1996
- Hermann Herget, Jürgen Holzschuh, Elisabeth M. Krekel, Was kostet und nutzt Privatpersonen die berufliche Weiterbildung? In: Richard von Bardeleben/Axel Bolder/Helmut Heid (Hrsg.), Kosten und Nutzen beruflicher Bildung, Beiheft 12 der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Stuttgart 1996, S. 105-118
- Beicht, Ursula/Schiel, Stefan/Timmermann, Dieter: Berufliche Weiterbildung – wie unterscheiden sich Teilnehmer und Nichtteilnehmer? In: BWP (1) 2004, S. 5-10.
- Beicht, Ursula/Krekel, Elisabeth M./Walden, Günter: Berufliche Weiterbildung – welche Kosten tragen die Teilnehmer? In: BWP (2) 2004, S. 39-43.
- Beicht, Ursula/Krekel, Elisabeth M./Walden, Günter: Berufliche Weiterbildung – welchen Nutzen haben die Teilnehmer? In: BWP (5) 2004, S. 5-9.
- Beicht, Ursula: Berufliche Weiterbildung von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland. Hrsg. vom BIBB, Forschung Spezial, H. 10, Bonn 2005.

Stichwort: ***KWB-Statistik***

Beschreibung: Umfrage zur über- und außerbetrieblichen Weiterbildung im Bereich der Arbeitgeberverbände und der BDI-Mitgliedsverbände. Erfasst wurden Veranstaltungen, Teilnehmende und Unterrichtsstunden nach Art der Veranstaltungen. Trägerstatistik

Bezugsregion: Bundesgebiet

Erscheinen eingestellt seit 1998 (bis 1997 jährlich)

Quelle: - Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hrsg.), Über- und außerbetriebliche Weiterbildung der Wirtschaft, Gesamtstatistiken, Bonn

Stichwort: ***Länderstatistiken***

Beschreibung: Veröffentlichung einzelner Länder über die von ihnen i.d.R. nach dem jeweiligen Landesgesetz geförderte Weiterbildung. Wiedergegeben werden im Regelfall Veranstaltungszahlen, Teilnahmefallzahlen und Unterrichtsstunden sowie Informationen zur Themenstruktur und zur Trägerstruktur.

Quellen: - Baden-Württemberg, in: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.), Statistische Berichte Baden-Württemberg. Unterricht und Bildung. Volkshochschulen bzw. Kirchliche Erwachsenenbildung; erscheinen jährlich

- Bayern, in: Bayerisches Landesamts für Statistik und Datenverarbeitung (Hrsg.), Erwachsenenbildung in Bayern bzw. Einrichtungen der Erwachsenenbildung in Bayern; erscheinen jährlich.

- Berlin, in: Statistisches Landesamt Berlin (Hrsg.), Berliner Statistik – Statistische Berichte. Volkshochschulen und Musikschulen (2000 Erscheinen eingestellt), Lehrgänge des Zweiten Bildungsweges; erscheint jährlich

- Bremen, in: Senator für Arbeit und Frauen bzw. Senator für Arbeit (Hrsg.), Strukturdaten – Teilnehmende, Veranstaltungen, Einrichtungen der bremischen Weiterbildung bzw. Senator für Bildung, Wissenschaft, Kunst und Sport (Hrsg.), Weiterbildung – Aufwendungen und Leistungen nach dem WBG bzw. Senator für Bildung und Wissenschaft, unveröffentlichte Daten

- Hamburg, in: Amt für Berufliche Bildung und Weiterbildung in der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (Hrsg.), Veröffentlichungen zur Weiterbildung 2 (Weiterbildung in Hamburg) und Veröffentlichungen zur Weiterbildung 17 (Weiterbildung in Hamburg 2. Bericht), Einzelberichte

- Hessen, in: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.), Statistische Berichte. Die Volkshochschulen in Hessen; erscheint jährlich

- Mecklenburg-Vorpommern, in: Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.), Statistische Berichte. Einrichtungen der Weiterbildung - Volkshochschulen in Mecklenburg-Vorpommern; erscheint jährlich

- Nordrhein-Westfalen, in: Ministerium für Schule und Weiterbildung bzw. Kultusministerium des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Berichte zur Situation der Weiterbildung in NRW und unveröffentlichte Daten des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen (2000 Erscheinen eingestellt); Weiterbildungsbericht 2004 insgesamt auf der Basis des Verbunds Weiterbildungsstatistik und mit Einzeldaten der landesweiten Organisationen, hrsg. vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen
- Niedersachsen, in: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturfor- schung (Hrsg.), Weiterbildung in Niedersachsen, 1994 Erschei- nen eingestellt, seither: Niedersächsischer Bund für Freie Erwach- senenbildung, unveröffentlichte Daten
- Nordrhein-Westfalen, in: Ministerium für Schule und Weiterbildung bzw. Kultusministerium des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Berichte zur Situation der Weiterbildung in NRW und unveröffent- lichte Daten des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen, 2000 Erscheinen eingestellt
- Rheinland-Pfalz, in: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (Hrsg.), Statistische Berichte. Weiterbildung in Rheinland-Pfalz; erscheint jährlich
- Saarland, in: Statistisches Landesamt Saarland (Hrsg.), Statisti- sche Berichte. Weiterbildung im Saarland; erscheint jährlich
- Sachsen-Anhalt, in: Kultusministerium des Landes Sachsen-An- halt, (Hrsg.), Berichte der Landesregierung über den Vollzug des Gesetzes zur Förderung der Erwachsenenbildung im Land Sachsen-Anhalt; erscheint jährlich
- Thüringen, in: Thüringer Kultusministerium, unveröffentlichte Daten

Stichwort: ***Länderstudien***

Beschreibung: Baden-Württemberg: Schriftliche Befragung von Weiterbildungsein- richtungen zu durchgeführten Veranstaltungen und realisierter Teilnahme im Jahr 1987 im Bundesland Baden-Württemberg

Quelle: - Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.), Ansatz- punkte zur statistischen Ermittlung der beruflichen Weiterbildung, Stuttgart 1990

Beschreibung: Bayern: Schriftlich-telefonische Befragung von Einrichtungen der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung durch Infratest Sozialfor- schung, u.a. zum Weiterbildungsangebot, den Teilnahmefällen, Ko- operationspartnern und der Bedarfsermittlung. Bezugszeitraum: 1992

Quelle: - Helmut Kuwan/Eva Waschbüsch, Berufliche Weiterbildung in Bayern. Struktur des beruflichen Weiterbildungsangebotes – Er- gebnisse einer Befragung, hrsg. vom Bayerischen Staatsministe- rium für Wirtschaft und Verkehr, München 1994

- Beschreibung: Bremen: Im Zusammenhang mit der Novellierung des Bremer Weiterbildungsgesetzes wurde vom Senat der freien Hansestadt Bremen eine Strukturkommission Weiterbildung eingesetzt, die umfangreiche Untersuchungen zur Situation der Weiterbildung im Lande Bremen durchführte.
- Quellen:
- Strukturkommission Weiterbildung des Senats der Freien Hansestadt Bremen, Bremer Bericht zur Weiterbildung. Ergebnisse der Kommissionsarbeit Band 1, Bremen 1995
 - Strukturkommission Weiterbildung des Senats der Freien Hansestadt Bremen (Hrsg.), Untersuchungen zur bremischen Weiterbildung - Expertisen. Ergebnisse der Kommissionsarbeit Band 2, Bremen 1995
 - K. Körber u.a., Das Weiterbildungsangebot im Lande Bremen – Strukturen und Entwicklungen in einer städtischen Region. Ergebnisse der Kommissionsarbeit Band 3, hrsg. von der Strukturkommission Weiterbildung des Senats der Freien Hansestadt Bremen und dem Institut für Erwachsenen-Bildungsforschung, Bremen 1995
- Beschreibung: Hamburg: Diverse Untersuchungen und Berichte zu unterschiedlichen Einzelthemen (z.B. zur Qualität in der Weiterbildung, Frauen und Weiterbildung, Weiterbildung für Ältere und zum Medieneinsatz in der Weiterbildung).
- Quelle:
- Amt für Berufs- und Weiterbildung in der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (Hrsg.), Veröffentlichungen zur Weiterbildung
- Beschreibung: Hessen: Gutachten über die Weiterbildungssituation in Hessen auf der Basis einer Literaturanalyse über Weiterbildung, einer Dokumentation über Träger und Einrichtungen der Weiterbildung, einer schriftlichen Befragung von 500 Trägern und Einrichtungen sowie Expertengesprächen über die gegenwärtige Situation und die zukünftigen Perspektiven der Weiterbildung in Hessen und vertiefende Sondierungen zu einzelnen Sonderthemen der Weiterbildung.
- Quelle:
- Peter Faulstich/Ulrich Teichler/Arnulf Bojanowski/Ottmar Döring, Bestand und Perspektiven der Weiterbildung. Das Beispiel Hessen, Weinheim 1991
- Beschreibung: Niedersachsen: Aufgrund einer großen Anfrage zur Situation der Erwachsenenbildung/Weiterbildung in Niedersachsen entstand ein Bericht, der die Situation der Weiterbildung in Niedersachsen umfassend beschreibt und analysiert. Bezugsjahr ist das Jahr 1992
- Quelle:
- Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, (Hrsg.), Erwachsenenbildung, Hannover 1995

- Beschreibung:** Nordrhein-Westfalen: Das Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen hat Ende 1996 eine Gruppe von Sachverständigen mit der Evaluation der Weiterbildungslandschaft in Nordrhein-Westfalen beauftragt. Auf dem Wege des Peer-Review-Verfahrens wurde das System der Weiterbildung und seiner öffentlichen Förderung nach dem Weiterbildungsgesetz im Zusammenhang mit der Entwicklung des Angebotes und der Teilnehmerschaft auf seine Zukunftsfähigkeit und Effizienz hin überprüft. Im Jahr 2004 wurde die Sozialforschungsstelle (sfs) in Dortmund mit der Evaluierung des Weiterbildungsgesetzes NRW beauftragt, um die Wirkungen des 2000 novellierten WbG zu überprüfen.
- Quelle:**
- Wiltrud Giesecke/Werner Lenz/Peter Meyer-Dohm/ Erhard Schlutz/ Dieter Timmermann, Evaluation der Weiterbildung – Gutachten, hrsg. vom Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, Soest 1997
 - Birgit Klein u.a., Evaluation der Wirksamkeit des Weiterbildungsgesetzes NRW. Lebenswelt- und Arbeitsmarktbezug in einem korrespondierenden Modell Lebensbegleitenden Lernens, hrsg. vom Landesinstitut für Qualifizierung NRW, Soest 2004
- Beschreibung:** Rheinland-Pfalz: Vom Ministerium für Wissenschaft und Weiterbildung durchgeführte Befragung von 552 Einrichtungen, die in Rheinland-Pfalz Weiterbildung anbieten, zu den Einrichtungen der Weiterbildung und den Weiterbildungsinhalten sowie soziodemographischen Merkmalen der Teilnehmenden.
- Quelle:**
- Ministerium für Wissenschaft und Weiterbildung (Hrsg.), Bericht Weiterbildung – Daten und Perspektiven der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz, Mainz 1992
- Beschreibung:** Saarland: Befragung von 43 Weiterbildungsträgern (postalisch), von 15 Experten, 367 Betrieben (schriftlich) zuzüglich 60 Fallstudien in Betrieben und 1.049 Beschäftigten (mündlich) zum Weiterbildungsangebot, zur Angebotsstruktur, zur Nutzung des Weiterbildungsangebots, zu Weiterbildungsmotiven und -hindernissen. Die Trägerbefragung bezog sich auf das Jahr 1990, die Teilnehmerbefragung auf den Zeitraum 1988 bis Anfang 1991.
- Quelle:**
- Sinus, Qualifikationsstruktur und Qualifikationsbedarf im Saarland, hrsg. vom Ministerium für Wirtschaft des Saarlandes, Saarbrücken 1992
- Beschreibung:** Schleswig-Holstein: 1993 wurde eine Gutachtergruppe der Universität Gesamthochschule Kassel damit beauftragt, den Bestand und die möglichen Entwicklungsrichtungen der Weiterbildung in Schleswig-Holstein zu untersuchen. Schwerpunkte des Berichtes sind die institutionellen Strukturen des Weiterbildungsangebots, die Supportstrukturen, der Beitrag der Weiterbildung zur Regionalentwicklung und aus den Ergebnissen resultierende Entwicklungsvorschläge.

- Quelle: - Peter Faulstich/Ulrich Teichler/Ottmar Döring, Bestand und Entwicklungsrichtungen der Weiterbildung in Schleswig-Holstein. Gutachten zur Unterstützung der Weiterbildung in Schleswig-Holstein, hrsg. vom Ministerium für Frauen, Bildung, Weiterbildung und Sport des Landes Schleswig-Holstein, Kiel 1995
- Stichwort: **Länderstudien BSW**
- Beschreibung: Repräsentative mündliche Befragungen zum Weiterbildungsverhalten auf Landesebene in Verbindung mit dem Berichtssystem Weiterbildung. Dazu wurden die aus der bundesweiten Stichprobe vorliegenden Interviews dieser Bundesländer um länderspezifische Zusatzstichproben auf eine Stichprobengröße von insgesamt 1.500 Personen pro Bundesland ausgeweitet. Im Unterschied zu den vorliegenden Länderstatistiken ermöglichen die Länderstudien des BSW repräsentative, vergleichbare Analysen auf der Basis einer gemeinsamen inhaltlichen und methodischen Konzeption. Insgesamt haben sich sieben Bundesländer beteiligt.
- Bezugsregionen: Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz sowie Bundesgebiet.
- Quellen: - Helmut Kuwan/Eva Waschbüsch, Weiterbildung in Baden-Württemberg, hrsg. vom Wirtschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg, Stuttgart 1996
- diess., Weiterbildung in Bayern, hrsg. vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie, München 1996
- diess., Weiterbildung in Hessen, hrsg. vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung, Wiesbaden 1996
- diess., Weiterbildung in Mecklenburg-Vorpommern, hrsg. vom Sozialministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin 1996
- diess., Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen, hrsg. vom Kultusministerium des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 1995
- diess., Weiterbildung in Rheinland-Pfalz, hrsg. vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung des Landes Rheinland-Pfalz, Mainz 1996
- Thebis, Frauke (2002): Kurzfassung der Ergebnisse des Projekts „Weiterbildung in Baden-Württemberg“. Durchgeführt im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg. 2000. In: <http://www.wm.baden-wuerttemberg.de/htm/bereich2/index.htm>
- Thebis, Frauke/Rosenblatt, Bernhard von (2002): Weiterbildung in Schleswig-Holstein. Zentrale Ergebnisse der repräsentativen Ländererhebung im Jahr 2001 im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung VIII. Durchgeführt im Auftrags des Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein (http://landesregierung.schleswig-holstein.de/coremedia/generator/Aktueller_20Bestand/MWAV/Information/VII_20336__Regionale_20Weiterbildungsverb_C3_BCnde.html).

- Thebis, Frauke/Gensicke, Miriam: Weiterbildung in Sachsen. Ergebnisse der repräsentativen Erhebung 2004 im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung. Durchgeführt im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit. München 2005a.
(http://www.sachsen.de/de/wu/smwa/download/arbeit/tns_infratest_weiterbildung_in_sachsen2004_endbericht.pdf)
- Thebis, Frauke/Gensicke, Miriam: Weiterbildung in Schleswig-Holstein. Ergebnisse der Repräsentativen Erhebung 2004 im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung. Durchgeführt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein. München 2005b (http://www.weiterbildung-sh.de/infonetz-weiterbildung/doks/Endfassung_Bericht.pdf)
- Thebis, Frauke: Weiterbildung in Baden-Württemberg. Ergebnisse der repräsentativen Erhebung 2004 im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung. Durchgeführt im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg. München 2005.
(http://www.wm.baden-wuerttemberg.de/sixcms/media.php/1106/Weiterbildung_BW.pdf)

Stichwort: ***Mikrozensus***

Beschreibung: Im Rahmen des Mikrozensus von 1970 bis 1995 alle zwei Jahre durchgeführte Zusatzbefragung des Statistischen Bundesamtes zur beruflichen Weiterbildungsbeteiligung in den letzten zwei Jahren von deutschen und ausländischen Erwerbspersonen im Alter von 15 Jahren und älter.

Seit 1996 sind die Fragen zur beruflichen Weiterbildung und auch eine, seit 1999 mehrere Fragen zur allgemeinen Weiterbildung jährlich im Ergänzungsprogramm des Mikrozensus enthalten und beziehen sich auf die Beteiligung im letzten Jahr. Der Mikrozensus enthält sozio-demographische Daten der Teilnehmenden sowie Angaben zu Art und Dauer der besuchten Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen. In den Jahren 1991 bis 1995 waren die Angaben zur beruflichen Weiterbildung freiwillig, seit 1999 ist allein die Beantwortung vertiefender Fragen freiwillig. Der Mikrozensus und die Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union, die in Deutschland gemeinsam durchgeführt werden, sind amtliche Haushaltserhebungen.

Im Jahr 2003 wurde im Rahmen des Mikrozensus das auf europäischer Ebene abgestimmte und an den nationalen Rahmen angepasste Ad-hoc-Modul zum Lebenslangen Lernen erhoben, das sich explizit auf Weiterbildung bezieht und formalisierte wie auch informelle Lernformen sowie Mehrfachteilnahmen erfasst. Obligatorisch war die Beantwortung der Fragen zu den Lernveranstaltungen und nach dem überwiegenden Zweck, die Angaben zu Dauer und den Inhalten waren fakultativ.

Bezugsregion: Bundesgebiet

Quellen: - Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.), Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen, Wiesbaden

- dass., Bildung im Zahlenspiel, Berufliche Weiterbildung von Erwerbspersonen
- dass., Leben und Arbeiten in Deutschland, Ergebnisse des Mikrozensus 2003, Presseexemplar, Wiesbaden 2004
- Emmanuel Kailis, Spyridon Pilos, Lebenslanges Lernen in Europa. Hrsg. von den Europäischen Gemeinschaften. Statistik kurz gefasst – Bevölkerung und soziale Bedingungen (8) 2005
- Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes Wiesbaden

Stichwort **OECD-Bildungsindikatoren**

Beschreibung: Mit Hilfe der Bildungsindikatoren ermöglicht die Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) einen vergleichenden Einblick in die Funktionsweise der Bildungssysteme der Mitgliedsstaaten, ihre Kosten und Erträge. Prinzipiell sollen anhand dieser Indikatoren die gesamten nationalen Bildungssysteme dargestellt werden, nach wie vor ist allerdings die Gültigkeit der Indikatoren in vielen Ländern durch unvollständige oder ungenaue Daten eingeschränkt. Für den Bereich der Weiterbildung bilden die Beteiligung der Erwerbspersonen an beruflicher Weiterbildung und der Weiterbildungsumfang Indikatoren zur Messung der Investition in die Erweiterung der Kenntnisse und Fähigkeiten von Erwerbstätigen und Erwerbslosen.

Quellen:

- OECD/Zentrum für Forschung und Innovation (Hrsg.), Bildung auf einen Blick – OECD-Indikatoren, Paris; erscheint jährlich
- OECD/Zentrum für Forschung und Innovation (Hrsg.), Bildungspolitische Analyse, Paris, erscheint jährlich

Stichwort: **SGB III-Statistik** (AFG-Statistik)

Beschreibung: Statistik über die individuellen Förderfälle nach dem SGB III. Dargestellt werden Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, Bestand und Austritte sowie eingeschränkt die Teilnehmerstruktur. Mit dem Inkrafttreten des SGB III am 1.1.1998 wurde ein neues Erhebungsverfahren eingeführt und die Statistik umgestellt. Sie ist im Vergleich zur vorherigen AFG-Statistik in ihrem Aussagewert sehr eingeschränkt. Amtliche Statistik
 Bezugsregion: Bundesgebiet

Quellen:

- Bundesamt für Arbeit (Hrsg.), Berufliche Weiterbildung – Förderung beruflicher Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung. Beilage zu: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nürnberg, bis 1997 jährlich erschienen
- Bundesanstalt bzw. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Sondernummer der Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Arbeitsstatistik - Jahreszahlen

Stichwort:

Sozio-ökonomisches Panel (SOEP)

Beschreibung:

Das Sozio-ökonomische Panel ist eine beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) angesiedelte empirische Längsschnituntersuchung, die seit 1984 von Infratest Sozialforschung in den alten und seit 1990 auch in den neuen Bundesländern durchgeführt wird. Die jährlichen Wiederholungsbefragungen mit einem Standardfragenprogramm werden durch Schwerpunktbefragungen ergänzt, die einmalig oder in größeren zeitlichen Abständen durchgeführt werden. 1989, 1993, 2000 und 2004 bildete die berufliche Weiterbildung ein solches Schwerpunktthema. Erhoben werden neben der Teilnehmerstruktur auch Motive und individueller Nutzen Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Haushaltsstichprobe
Kontinuierliche Befragungen

Quellen:

- Friederike Behringer, Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland: In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung (1) 1995, S.26-51
- Friederike Behringer, Zum individuellen Nutzen beruflicher Weiterbildung. Subjektive Einschätzungen und objektive Veränderungen. In: Richard von Bardeleben/Axel Bolder/Helmut Heid, Kosten und Nutzen beruflicher Bildung, Beiheft der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 12, Stuttgart 1996, S.84-104
- Friederike Behringer, Qualifikationsspezifische Unterschiede in der beruflichen Weiterbildung – das Resultat unterschiedlicher Interessen und selektiver betrieblicher Förderung. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 21 (4) 1998, S. 295-305
- Friederike Behringer, Beteiligung an beruflicher Weiterbildung – Humankapitaltheorie und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz, Opladen 1999
- Friederike Behringer, Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer. In: Christoph Behrend (Hrsg.), Chancen der Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige, Opladen 2001
- Felix Büchel, Markus Pannenberg, Bildung und berufliche Weiterbildung. In: Datenreport 2002. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, hrsg. von der Bundeszentrale für politische Bildung
- Ingrid Wilkens, Ute Leber, Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozioökonomischen Panels. In: MittAB (3) 2003, S. 329-337
- Felix Büchel, Markus Pannenberg, Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 37 (2) 2004, S. 73-125

Stichwort: ***Volkshochschulstatistik***

Beschreibung: Statistik der Weiterbildungsarbeit der Volkshochschulen. Ausgewiesen werden Veranstaltungsarten und -strukturen, Stoffgebiete bzw. Programmbereiche, Prüfungen, Zertifikate, Teilnehmermerkmale, Angaben zum Personal und zur Finanzierung der Volkshochschularbeit auf Bundes- und Länderebene. Trägerstatistik
Bezugsregion: Bundesgebiet
Erscheinungsweise: jährlich

Quelle: - Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), Volkshochschul-Statistik – Arbeitsjahre, Bonn

Stichwort: ***Verbund Weiterbildungsstatistik***

Beschreibung: Statistik der Weiterbildungsarbeit von fünf bundesweit arbeitenden Weiterbildungsverbänden: Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten, Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben, Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung, Deutscher Volkshochschul-Verband, Katholische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung. Ausgewiesen werden Daten zu Veranstaltungen, Institutionen, Personal und Finanzierung. Bundes- und Länderebene. Trägerstatistik
Bezugsregion: Bundesgebiet
Erscheinungsweise: seit 2002 jährlich

Quelle: - Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), Weiterbildungsstatistik im Verbund, Bonn

Stichwort: ***Warum Erwachsene (nicht) lernen***

Beschreibung: Zentrale Fragen der Untersuchung waren, welche Faktoren die Bereitschaft zu einer Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen im Erwachsenenalter unterstützen oder behindern. In qualitativen, halbstrukturierten Interviews wurden parallel Teilnehmende aus sechs verschiedenen Weiterbildungskursen, in denen Elemente der Grund- oder Erstausbildung nachgeholt werden, und Personen mit ähnlichen Bildungsdefiziten, die diese aber nicht ausgleichen, befragt.
Einzeluntersuchung in der Schweiz

Quelle: - Schröder-Naef, Regula, Warum Erwachsene (nicht) lernen – zum Lern- und Weiterbildungsverhalten Erwachsener in der Schweiz, Zürich 1997

Stichwort: ***Weiterbildung in Eigenverantwortung***

Beschreibung: Vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln durchgeführte einmalige Erhebung zum individuellen Weiterbildungsengagement, unabhängig vom Weiterbildungsbereich und der Lernform. Telefonische, leitfadengestützte Befragung von rund 1.000 Personen im Alter von 20 Jahren und älter zur Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 1999. Besonderes Interesse galt der Eigeninitiative und der Bereitschaft zur Investition von eigenen Ressourcen an Zeit und Geld.

Quelle: - Reinhold Weiß, Weiterbildung in Eigenverantwortung. Ergebnisse einer telefonischen Befragung, hrsg. vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln 2001

Stichwort: ***Zeitbudgeterhebung***

Beschreibung: Die Erhebung zielt darauf, das Zusammenleben in den Haushalten und die Verwendung von Zeit abzubilden. Dazu kommen mehrere Instrumente zum Einsatz: Der Haushaltsfragebogen zielt auf die Haushalte, der Personenfragebogen und das Tagebuch auf die im Haushalt lebenden Personen. In der Erhebung 2001/2002 wurde der zeitliche Aufwand in vier verschiedenen Kontexten von Bildung und Lernen erfasst. Personenbefragung

Bezugsregion: Bundesgebiet

Quelle: - Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02, o.O. 2003

- Rainer Wilhelm, Christian Wingerter, Lebenslanges Lernen – Statistischer Ansatz und empirische Ergebnisse der Zeitbudgeterhebung 2001/2002. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung, Forum Bildungsstatistik Band 43, Wiesbaden, 2004, S. 431-456

- Christian Wingerter, Die empirische Erfassung des Lebenslangen Lernens. Eine Methodenuntersuchung unter Verwendung der Zeitbudgeterhebung 2001/2002. In: Wirtschaft und Statistik (10) 2004, S. 1156-1166

Literaturverzeichnis

- Alheit, Peter/Dausien, Bettina: Bildungsprozesse über die Lebensspanne und lebenslanges Lernen. In: Rudolf Tippelt (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung, Opladen 2002, S. 565-585.
- Andreß, Hans-Jürgen, Hagenaars, Jacques A., Kühnel, Steffen, 1997: Analyse von Tabellen und kategorialen Daten. Log-lineare Modelle, latente Klassenanalyse, logistische Regression und GSK-Ansatz. Berlin: Springer.
- Arnold, R. / Schiersmann, C.: Entwicklungstrends im Weiterbildungsbereich, in: Baethge, M. / Buss, K. / Lanfer C. 2004, Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung / Lebenslanges Lernen, Hrsg: BMBF, Bildungsreform Band 8, Berlin 2004, S. 33-66
- Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker: Arbeit – die zweite Chance. Zum Verhältnis von Arbeitserfahrungen und lebenslangem Lernen. In: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2002 Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur, Münster/New York/München/Berlin 2002, S. 69-140.
- Baethge, M. / Buss, K., / Lanfer C.: Konzeptionelle Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht: Berufliche Bildung und Weiterbildung / Lebenslanges Lernen, Hrsg.: BMBF, Bildungsreform Band 7, Berlin 2003
- Baethge, M. / Buss, K. / Lanfer: Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung / Lebenslanges Lernen, Hrsg: BMBF, Bildungsreform Band 8, Berlin 2004
- Balli, Christel/Krekel, Elisabeth M./Sauter, Edgar (Hrsg.): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. - Wo steht die Praxis? Berichte zur beruflichen Bildung, Bielefeld 2004.
- Barz, K./Tippelt, R. (Hrsg.): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Band 2: Adressaten- und Milieuforschung zu Weiterbildungsverhalten und -interessen, DIE-spezial, Bielefeld 2004.
- Behringer, Friederike/Jeschek, Wolfgang: Zugang zu Bildung. Bildungsbeteiligung und Aufgaben für die Bildung. Entwicklungen im Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland, Beiträge zur Strukturforschung des DIW, 139, Berlin 1993.
- Behringer, Friederike: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1979, München 1980.
- Behringer, Friederike: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung – Humankapitaltheorie und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz, Opladen 1999.
- Behringer, Friederike: Materialband II zur Haupterhebung, Regionale Unterschiede im Weiterbildungsverhalten, München 1979.
- Beicht, Ursula/Schiel, Stefan/Timmermann, Dieter: Berufliche Weiterbildung – wie unterscheiden sich Teilnehmer und Nichtteilnehmer? In: BWP (1) 2004, S. 5-10.
- Beicht, Ursula: Berufliche Weiterbildung von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland. Hrsg. Vom BIBB, Forschung Spezial, H. 10, Bonn 2005.
- Bellmann, L.: Der Stand der Aus- und Weiterbildungsstatistik in Deutschland, in: Baethge, M. / Buss, K. / Lanfer C., a.a.O., S. 67-102
- Bellmann, Lutz/Leber, Ute: Betriebliche Weiterbildung. Denn wer hat, dem wird gegeben. In: IAB Materialien (1) 2003, S. 15-16
- Bellmann, Lutz/Leber, Ute: Betriebliche Weiterbildung im regionalen Kontext. In: Lutz Bellmann, Dieter Sadowski (Hrsg.), Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten, BeitrAB 295, Nürnberg 2005, S. 107-122

- Bellmann, Lutz/Leber, Ute: Formelle und informelle betriebliche Weiterbildung. In: Arbeit und Beruf 11/2001, S. 329-331.
- Bellmann, Lutz/Leber, Ute: Weiterbildung in KMU, Veröffentlichung in Vorbereitung (Jahrestagung des Bildungsökonomischen Ausschusses des Verein Socialpolitik).
- Bellmann, Lutz: Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland, hrsg. von der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Bielefeld 2003.
- Bilger, Frauke: Wie misst man Weiterbildung? Vorgehen am Beispiel des Berichtssystems Weiterbildung. In: Feller, Gisela (Hrsg.): Weiterbildungsmonitoring in Deutschland – ganz öffentlich, Bielefeld (Veröffentlichung in Vorbereitung).
- Bötel, C./Krekel, E.M.: Trends und Strukturen der Qualitätsentwicklung bei Bildungsträgern. In: Balli, C./Krekel, E.M./Sauter, E. (Hrsg.): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. - Wo steht die Praxis? Berichte zur beruflichen Bildung, Bielefeld 2004, S. 19-40.
- Brüning, Gerhild/Kuwan, Helmut: Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung, Bielefeld 2002.
- Brussig, Martin/Leber, Ute: Formelle und informelle Weiterbildung im Ost-West-Vergleich. In: Lutz Bellmann, Dieter Sadowski (Hrsg.), Bildungsökonomische Analysen mit Mikrodaten, BeitrAB 295, Nürnberg 2005, S. 123-144
- Büchel, Felix/Pannenberg, Markus: Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland. Teilnehmer, Struktur und individueller Ertrag. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 37, 2004 (2), S. 73-126
- Büchel, Felix/Pannenberg, Markus: Bildung und berufliche Weiterbildung. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Datenreport 2002. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn, 2002.
- Bundesanstalt bzw. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Amtliche Nachrichten Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsstatistiken 1979 ff., Nürnberg, 1979 ff.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), „weiterbildung worldwide“ – Deutsche Weiterbildungsanbieter auf internationalen Märkten. Daten – Fakten – Perspektiven, Bonn 2003,.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2004. Bonn/Berlin 2004
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2005, Bonn/Berlin 2005, S. 262-263
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Grund- und Strukturdaten.
- Bund-Länder-Kommission: Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Heft 115 der „Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung“, Bonn 2004.
- Casale, Rita/Oeltkers, Jürgen/Tröhler, Daniel: Lebenslanges Lernen in historischer Perspektive - Drei Beispiele für ein altes Konzept. In: Zeitschrift für Pädagogik 50(1) 2004, S. 21-37.
- Deutscher Bildungsrat (Hrsg.): Empfehlungen der Bildungskommission, Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart 1970.
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Volkshochschulstatistik. Arbeitsjahre 1991 bis 2003, Frankfurt/Main, Bonn.
- Dobischat, Rolf. Förderung der beruflichen Weiterbildung - Konsequenzen aus der "Hartz-Reform". In: WSI Mitteilungen H. 4, 2004, S. 199-205.

- Dostal, Werner u.a.: Wandel der Erwerbsarbeit: Qualifikationsverwertung in sich verändernden Arbeitsstrukturen, BeitrAB 246, Nürnberg 2001
- DVV/Bertelsmann Stiftung (2002): Nachfrageanalyse Telelernen in Deutschland. Bonn/Frankfurt am Main.
- Egner, Ute: Zweite Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS 2). Methodik und erste Ergebnisse. In: Wirtschaft und Statistik (12) 2001, S. 1008-1020
- Egner, Ute: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS 2). Projektbericht, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden 2002.
- Ehling, Manfred/Merz, Joachim: Zeitbudget in Deutschland – Erfahrungsberichte der Wissenschaft. Hrsg. Vom Statistischen Bundesamt. Stuttgart 2001.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.): Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens. Zwischenbericht. Bielefeld 2002.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Schlussbericht (Der Weg in die Zukunft), Bielefeld 2005.
- Fahr, René: Gibt es eine Nachfrage nach produktiver Freizeit. In: Manfred Ehling, Joachim Merz (Hrsg.): Zeitbudget in Deutschland. Band 17 der Schriftreihe Spektrum Bundesstatistik, Wiesbaden 2001, S. 117-138
- Faulstich, Peter/Gnahn, Dieter/Sauter, Edgar: Systemqualität in der beruflichen Weiterbildung. Fragestellungen, Konsequenzen und Alternativen nach Hartz.
- Faulstich, Peter/Vespermann, Per: Weiterbildung in den Bundesländern. Materialien und Analysen zu Situation, Strukturen und Perspektiven, Weinheim und München 2002.
- Faulstich, Peter: Hartz Gesetze – Konsequenzen und Alternativen. Vortrag auf der Fachtagung „Zukunft der beruflichen Weiterbildung?“ der Arbeitnehmerkammer Bremen an 2. April 2003, Bonn 2003.
(http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2003/faulstich03_02.pdf)
- Faulstich, Peter: Ressourcen der allgemeinen Weiterbildung in Deutschland. Herausgegeben von der Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen, Bielefeld 2004.
- Feller, Gisela: Berufliche Weiterbildung aus Anbietersicht mit dem wbmonitor. In: Feller, Gisela (Hrsg.): Weiterbildungsmonitoring in Deutschland – ganz öffentlich, Bielefeld (Veröffentlichung in Vorbereitung).
- Forum DistanzE-Learning (2004): Presseinformation vom 5. Oktober 2004, Lebenslanges Lernen per DistanzE-Learning ist gefragt: Knapp 200.000 Erwachsene in Deutschland lernen fern. Hamburg.
- Frerichs, Frerich: Das Arbeitspotenzial älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb. In: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb): Wettbewerbsfähig mit alternden Belegschaften. Betriebliche Bildung und Beschäftigung im Zeichen des demografischen Wandels, Bielefeld 2005, S. 49-57.
- Gensicke, Thomas/Picot, Sibylle/Geiss, Sabine: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004, in Druck.
- Giddings, Doug/Kuwan, Helmut: Development of an international Continuing Education and Training Module (OECD-Module). – Final Preliminary Report 2002, 2002.
- Gnahn, D./Kuwan, H.: Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Effekte, Erfolgsbedingungen und Barrieren. In: Balli, C./Krekel, E.M./Sauter, E. (Hrsg.): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. - Wo steht die Praxis? Berichte zur beruflichen Bildung, Bielefeld 2004, S. 41-59.

- Gnahs, Dieter/Kuwan, Helmut: Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. Effekte, Erfolgsbedingungen und Barrieren. In: Christel Balli/Elisabeth M. Krekel/Edgar Sauter (Hrsg.): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. - Wo steht die Praxis? Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 262, (S. 41-60), Berlin 2004.
- Graumann, Sabine/Neinert, Florian: Monitoring Informationsgesellschaft. 7. Faktenbericht 2004. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. München 2004
- Greif, S.: Neuropsychologische Aspekte des selbstgesteuerten Lernens (Teil I). In: Gerald A. Straka/Delicat, H. (Hrsg.): Selbständiges Lernen – Konzepte und empirische Befunde. Forschungs- und Praxisbericht der Forschungsgruppe LOS, Bd.5, Bremen 2000, S. 16-30.
- Grünewald, Uwe/ Moraal, Dick/Schönfeld, Gudrun: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2003.
- Ioannidou, Alexandra/Meese, Andreas/Pehl, Klaus/Reitz, Gerhard: Weiterbildungsstatistik im Verbund 2002, hrsg. vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, Bonn 2004
- Ioannidou, Alexandra: Lebenslanges Lernen als bildungspolitisches Konzept und seine Bedeutung für die Bildungsberichterstattung auf europäischer Ebene. Oder Über die Kunst, Proteus zu erfassen. In: Feller, Gisela (Hrsg.): Weiterbildungsmonitoring in Deutschland – ganz öffentlich, Bielefeld (in Vorbereitung).
- Jann, Werner/Schmid, Günther (Hg.): Eins zu eins? Eine Zwischenbilanz der Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt, Berlin 2004.
- Kailis, Emmanuel /Pilos, Spyridon: Lebenslanges Lernen in Europa. In: Statistik kurz gefasst. Bevölkerung und soziale Bedingungen 8/2005.
- Klemm, Klaus: Die Befunde der PISA-Studie und die Zukunft der Weiterbildung. In: Report, Literatur- und Forschungsreport 4/27 2004, S. 18-24
- Kommission der Europäischen Gemeinschaft: Mitteilung der Kommission. eLearning – Gedanken zur Bildung von Morgen, Brüssel 2000
- Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hrsg.): Über- und außerbetriebliche Weiterbildung der Wirtschaft, Gesamtstatistik 1994
- Kuwan, H.: Berufliche Weiterbildung in Deutschland - Anmerkungen zur derzeitigen Datenlage und zukünftigen Anforderungen, in: Baethge, M. / Buss, K. / Lanfer C. 2004, a.a.O., S. 197-222
- Kuwan, Helmut: Daten zum internationalen Engagement deutscher Weiterbildungsanbieter. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), „weiterbildung worldwide“ – Deutsche Weiterbildungsanbieter auf internationalen Märkten. Daten – Fakten – Perspektiven, Bonn 2003, S. 25-57
- Kuwan, Helmut/ Thebis, Frauke/Gnahs, Dieter/Sandau, Elke/Seidel, Sabine: Berichtssystem Weiterbildung VIII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hrsg.), Berlin/Bonn 2003
- Kuwan, Helmut/ Thebis, Frauke: Berichtssystem Weiterbildung 2003. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hrsg.), Berlin/Bonn 2004
- Kuwan, Helmut/Gnahs, Dieter/Seidel, Sabine: Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildung in Deutschland. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hrsg.), Bonn 2000.

- Kuwan, Helmut/Gnahn, Dieter/Seusing, Beate: Berichtssystem Weiterbildung. Integrierter Gesamtbericht. Studien zu Bildung und Wissenschaft, Band 89, hrsg. Vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bad Honnef 1990.
- Kuwan, H., Graf-Cuiper, A., Tippelt, R.: Weiterbildungsnachfrage in Zahlen – Ergebnisse der Repräsentativbefragung, in: Barz, H. / Tippelt, R.: Adressaten- und Milieuforschung zu Weiterbildungsverhalten und -interessen, DIE spezial, Band 2, Bielefeld 2004, S. 19-86.
- Kuwan, Helmut/Thum, Miriam/Seidel, Sabine/Seusing, Beate: Berufliche Weiterbildung von Frauen in Deutschland. Analysen im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich. Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, München 2001
- Kuwan, Helmut/Waschbüsch Eva: Delphi-Befragung 1996/1998: Potentiale und Dimensionen der Wissensgesellschaft - Auswirkungen auf Bildungsprozesse und Bildungsstrukturen, Abschlußbericht zum „Bildungs-Delphi“, München, 1998
- Kuwan, Helmut: Berufliche Nachqualifizierung „bildungsferner“ Erwachsener – Chancen durch modulares, arbeitsintegriertes Lernen. In: FreQueNz-Newsletter 2 2002b, S. 9-11
- Kuwan, Helmut: Berufliche Weiterbildung von Frauen in Deutschland, Heft 15/93 der Reihe „Bildung Wissenschaft Aktuell“, Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1993.
- Kuwan, Helmut: Lernverhalten und Bildungslandschaft. In: Ralph Bergold/Dierkes, P., Knoll, J. (Hrsg.): „Vielfalt neu verbinden“ – Abschlussbericht zum Projekt „Lernen 2000plus – Initiative für eine neue Lernkultur“, EB-Buch 22, S.150-158, Recklinghausen 2002a.
- Leber, Ute: Betriebliche Weiterbildung von Männern und Frauen. In: Gerhard Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarktchancen für Frauen, hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 258, Nürnberg 2002, S. 175- 192
- Leber, Ute, Zinke, Gert: E-Learning in deutschen Betrieben – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003, unveröffentlichtes Manuskript, 2005
- Leber, Ute: Betriebliche Weiterbildung – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels, vorgestellt auf der Sitzung des Arbeitskreises Weiterbildungsstatistik am 15. Februar 2005 in Bonn
- Mader, Wilhelm: Bildung im mittleren Erwachsenenalter. In Rudolf Tippelt: Handbuch Bildungsforschung, Opladen 2002, S. 513-528.
- OECD: Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren 2005. Paris 2005.
- Oschmiansky, Frank: Weitere wichtige Bausteine. Zielgruppeninitiative (für Jugendliche, Ältere), Beschäftigungsbilanz, Bonussystem für Unternehmen und berufliche Weiterbildung. In: Jann, Werner/Schmid, Günther (Hrsg.): Eins zu eins? Eine Zwischenbilanz der Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt, Berlin 2004, S. 76-91.
- Palmer, Christoph-E.: E-Learning - die Revolution des Lernens gewinnbringend einsetzen. In: Ute Scheffer und Friedrich W. Hesse (Hrsg.): E-Learning. Die Revolution des Lernens gewinnbringend einsetzen, Stuttgart 2002, S. 13-14
- Pehl, Klaus/Reitz, Gerhard: Weiterbildungsstatistik im Verbund 2003 - kompakt. Herausgegeben vom DIE, Bonn, 2005.
- Reichmann, Joste: Lernen hoch zehn - Wer bietet mehr? In: Bergold, R., Dierkes, P., Knoll, J. (Hrsg.): "Vielfalt neu verbinden" - Abschlussbericht zum Projekt "Lernen 2000plus - Initiative für eine neue Lernkultur", EB-Buch 22, S.159-167, Recklinghausen, Bitter 2002.
- Rosenblatt, Bernhard von/Thebis, Frauke: Berufliche und soziale Lage von Lehrenden in der Weiterbildung. Bericht zur Pilotstudie. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bonn 2004.

- Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration: Migration und Integration – Erfahrungen nutzen, Neues wagen. Jahresgutachten 2004 des Sachverständigenrates für Zuwanderung und Integration, Nürnberg 2004.
- Schröder, Helmut/Schiel, Schiel/Aust, Folkert: Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse, Bielefeld 2004
- Seidel, Sabine/Kuwan, Helmut: Lernformen und Lernstrategien bei Erwachsenen. Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Hannover/München 2001.
- Seidel, Sabine: Längsschnitterhebungen in der Weiterbildung. In: Feller, Gisela (Hrsg.): Weiterbildungsmonitoring in Deutschland – ganz öffentlich, Bielefeld (in Vorbereitung).
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.02.2001, Bonn 2001
(<http://www.kmk.org/doc/beschl/vierteweiterb.pdf>)
- Severing, Eckart: Ein Weltmarkt für Bildung – Herausforderungen für Bildungsanbieter. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), „weiterbildung worldwide“ – Deutsche Weiterbildungsanbieter auf internationalen Märkten. Daten – Fakten – Perspektiven, Bonn 2003, S. 5-11
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 1, Gebiet und Bevölkerung, Wiesbaden 1980 ff.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, Wiesbaden 1979 ff.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen, Wiesbaden 1980 ff.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bildung im Zahlenspiegel, Mainz 1983 ff.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 1979 ff.
- Statistisches Bundesamt: Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2004, Wiesbaden 2004.
- Stiftung Warentest: test 2/2004, S. 12-16 („Allein auf weiter Flur“)
- Stiftung Warentest: test 7/2003, S. 12-15 („Keine ist perfekt“)
- Stiftung Warentest: test Weiterbildung Kompakt 02/2005
- Thebis, Frauke/Gensicke, Miriam: Weiterbildung in Sachsen. Ergebnisse der repräsentativen Erhebung 2004 im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung. Durchgeführt im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit. München 2005a.
(http://www.sachsen.de/de/wu/smwa/download/arbeit/tns_infratest_weiterbildung_in_sachsen2004_endbericht.pdf)
- Thebis, Frauke/Gensicke, Miriam: Weiterbildung in Schleswig-Holstein. Ergebnisse der Repräsentativen Erhebung 2004 im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung. Durchgeführt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein. München 2005b
(http://www.weiterbildung-sh.de/infonetzweiterbildung/doks/Endfassung_Bericht.pdf)
- Thebis, Frauke: Weiterbildung in Baden-Württemberg. Ergebnisse der repräsentativen Erhebung 2004 im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung. Durchgeführt im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg. München 2005.
(http://www.wm.baden-wuerttemberg.de/sixcms/media.php/1106/Weiterbildung_BW.pdf)

- Tippelt, R./Reich, J.: Weiterbildungsinteressen und Weiterbildungsverhalten: Bildungsorientierung und Weiterbildungsbarrieren in: Boos, W./Lankes, E.-M., Pläßmeier, N./Schwippert, K.: Heterogenität. Eine Herausforderung an die empirische Bildungsforschung, Münster 2004, S. 281 - 299.
- Ulrich, Joachim Gerd: Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsaktivitäten der Erwerbstätigen in Deutschland. Ergebnisse aus der BiBB/IAB-Erhebung 1998/99. In: BWP 3/2000, S. 23-29
- Weiß, Reinhold: Betriebliche Weiterbildung als Investition in das Humankapital. In: GdWZ 2/2000, S. 68-72
- Weiß, Reinhold: Wettbewerbsfaktor Weiterbildung. Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln 2000.
- Weiterbildungsreferenzsystem wbmonitor Umfrage 2003 (Stand 2004)
<http://www.bibb.de/de/print/11997.htm>
- Wilhelm, Reiner/ Wingerter, Christian: Lebenslanges Lernen – Statistischer Ansatz und empirische Ergebnisse der Zeitbudgeterhebung 2001/2002. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung, Forum Bildungsstatistik Band 43, Wiesbaden, 2004, S. 431-456
- Wilkens, Ingrid/Leber, Ute: Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf der Basis des Sozio-Ökonomischen Panels. In: MittAB (3) 2003, S. 329-337
- Wingerter, Christian: Die empirische Erfassung des Lebenslangen Lernens. Eine Methodenuntersuchung unter Verwendung der Zeitbudgeterhebung 2001/2002. In: Wirtschaft und Statistik 10, 2004, S. 1156-1166.
- Wirtschaft und Weiterbildung (Hrsg.): trendbook e-learning 2004/05. Wirtschaft und Weiterbildung 2005

Autorenverzeichnis

Nr.	Überschrift	Autoren
	Vorbemerkung	Kuwan/ Gnahs
	Inhaltsverzeichnis	
	Übersichtenverzeichnis	
	Tabellenverzeichnis	
	Abbildungsverzeichnis	
A	<i>Ausgangslage der Weiterbildungsstatistik und Konzeption des Berichtssystems Weiterbildung</i>	
1	Ausgangslage und Perspektiven der Weiterbildungsstatistik	Gnahs/Kuwan/ Seidel
2	Ziele und Konzeption des Berichtssystems Weiterbildung IX	Kuwan/Bilger
B	<i>Weiterbildungsbeteiligung und Zeitaufwand für Weiterbildung</i>	
3	Teilnahme an Weiterbildung	Kuwan/Seidel/ Bilger
4	Zeitaufwand (Volumen) für berufliche Weiterbildung	Bilger/Seidel
C	<i>Soziodemografische und Kontextfaktoren der Weiterbildungsteilnahme</i>	
5	Soziodemografische Faktoren der Weiterbildungsteilnahme	Bilger/Seidel
5.6	Exkurs: Soziale Milieus und Weiterbildungsteilnahme	Kuwan
6	Regionale Aspekte der Weiterbildung / Länderstudien	Bilger/Seidel
7	Beschäftigungsbezogene Kontextfaktoren der Weiterbildung	Kuwan/Seidel
D	<i>Weitere Lernformen im Erwachsenenalter</i>	
8	Beteiligung an verschiedenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs	Kuwan/Seidel
9	Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit	Bilger/Seidel
10	Lernen mit und über die neuen Medien (Tele-Learning)	Bilger/Gnahs/ Seidel
11	Lebenslanges Lernen als integratives Gesamtkonzept	Bilger/Seidel
E	<i>Themenschwerpunkt: Arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen</i>	
12	Arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen und Weiterbildungsbeteiligung	Kuwan/Seidel
F	<i>Subjektive Wahrnehmung der Weiterbildungslandschaft und motivationale Aspekte</i>	
13	Transparenz	Kuwan/Seidel
14	Interesse und Weiterbildungseinstellungen	Bilger/Kuwan/ Seidel
14.1	Weiterbildungseinstellungen	Bilger/Seidel
14.2	Interesse an verschiedenen Weiterbildungsformen	Kuwan
G	<i>Strukturen der Weiterbildungslandschaft</i>	
15	Trägerstrukturen	Kuwan/Seidel/ Bilger
15.1	Trägerstrukturen der Weiterbildung insgesamt	Kuwan/Seidel
15.2	Trägerstrukturen in der allgemeinen Weiterbildung	Bilger/Seidel
15.3	Trägerstrukturen in der beruflichen Weiterbildung	Kuwan/Seidel
16	Veranstaltungsstrukturen in der allgemeinen Weiterbildung	Bilger/Seidel
17	Veranstaltungsstrukturen der beruflichen Weiterbildung	Kuwan/Seidel
18	Freistellung für Weiterbildung	Bilger/Seidel
19	Kosten und Finanzierung	Kuwan/Gnahs
20	Nutzenaspekte und Bewertung des Lernertrags von Weiterbildung	Kuwan/Seidel
21	Qualitätsaspekte von Weiterbildung	Kuwan/Gnahs
H	<i>Internationalisierung der Weiterbildung</i>	
22	Internationaler Vergleich	Kuwan/Seidel
23	Aspekte der Internationalisierung	Kuwan/Seidel
I	<i>Ausblick</i>	
24	Zukünftige Anforderungen an die Weiterbildungsstatistik	Gnahs/Kuwan
	Glossar	Seidel
	Literaturverzeichnis	alle

Projektbeirat

Dr. Behringer, Friederike,
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Dr. Bellmann, Lutz,
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg

Dr. Bootz, Ingrid.,
Arbeitsgemeinschaft QUEM, Berlin

Dr. Krüger-Hemmer, Christiane,
Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

Prof. Dr. Mohler, Peter Ph.,
Zentrum für Umfragen und Analysen, Mannheim

Pehl, Klaus,
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e. V., Bonn

Dr. Sauter, Edgar,
Osterholz-Schambeck

Prof. Dr. Straka, Gerald A.,
Universität Bremen/Institut Technik u. Bildung, Abt.: Lernen, Lehren & Organisation
(LLO) & Forschungsgruppe LOS (Lernen, organisiert und selbstgesteuert), Fachbereich
Bildungs- und Erziehungswissenschaft Bremen

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

