

# Partizipation an beruflicher Weiterbildung – Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels

Ingrid Wilkens und Ute Leber\*

Der beruflichen Weiterbildung wird eine wichtige Rolle bei der Sicherung der individuellen Einkommens- und Beschäftigungschancen zugeschrieben. Aus der empirischen Weiterbildungsforschung ist jedoch seit langem bekannt, dass die Qualifizierungschancen ungleich verteilt sind. Neben Geringqualifizierten gelten insbesondere auch Ältere und Ausländer als benachteiligt.

Im vorliegenden Beitrag wird nach einer umfassenden Darstellung des aktuellen Forschungsstandes die Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Bevölkerungsgruppen anhand der bislang zu dieser Frage noch nicht ausgewerteten Daten des Sozio-Ökonomischen Panels, Welle 2000, untersucht. Neben bivariaten Befunden werden dabei auch die Ergebnisse multivariater Analysen vorgestellt, die genauere Einblicke in die Stärke und das Zusammenwirken einzelner Einflussfaktoren erlauben als rein deskriptive Darstellungen. Dabei zeigt sich unter anderem, dass die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung mit dem schulischen und beruflichen Bildungsabschluss sowie der Stellung im Beruf variiert. Außerdem stehen auch die Art des Beschäftigungsverhältnisses, die Nationalität sowie das Alter in Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung. Abschließend werden mögliche Ansatzpunkte für den Abbau von Weiterbildungsbarrieren aufgezeigt.

## Gliederung

- 1 Einführung
- 2 Zum Begriff der beruflichen Weiterbildung
- 3 Stand der Forschung
  - 3.1 Einführende Anmerkungen zu den Datengrundlagen im Bereich der beruflichen Weiterbildung
  - 3.2 Vorliegende empirische Ergebnisse zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung
- 4 Empirische Analyse der Weiterbildungsbeteiligung auf Basis des SOEP
  - 4.1 Datengrundlage und Untersuchungsgruppe
  - 4.2 Bivariate Befunde
  - 4.3 Ergebnisse der multivariaten Analyse
- 5 Zusammenfassung und bildungspolitische Schlussfolgerungen
- Literatur

### 1 Einführung

In der aktuellen Debatte wird eine zunehmende Bedeutung der beruflichen Weiterbildung für die Erwerbspersonen konstatiert. Als wichtigste Ursachen dafür gelten neben dem Strukturwandel und dem damit verbundenen Übergang zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft der technische Fortschritt und die mit der betrieblichen Restrukturierung einhergehende Neuorganisation der Arbeit sowie die Internationalisierung der Wirtschaft, die zu steigenden Anforderungen an das Qualifikationsniveau

führen, denen die berufliche Erstausbildung allein nicht immer gerecht werden kann.

Angesichts der großen Relevanz, die der Weiterbildung beigemessen wird, sind für die bildungspolitische Diskussion Informationen über die Teilhabe von großer Bedeutung. Von besonderem Interesse ist dabei die Frage, ob und inwieweit Unterschiede im Teilnahmeverhalten verschiedener Personengruppen bestehen. Denn nur wenn man die Gruppen kennt, die nicht oder in unzureichendem Maße an Weiterbildung partizipieren, ist es möglich, Hindernisse zu identifizieren und Ansatzpunkte für eine gezielte Förderung der Weiterbildungsbeteiligung aufzuzeigen.

In der Bundesrepublik gibt es eine Reihe von Erhebungen, die Daten zur Teilnahme an Weiterbildung zur Verfügung stellen. Auch wenn sich diese Studien in vielerlei Hinsicht voneinander unterscheiden und ihre Ergebnisse nur schwer miteinander vergleichbar sind, lassen sich auf ihrer Basis dennoch einige Befunde ausmachen, die in die gleiche Richtung weisen und deutlich machen, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Abhängigkeit von verschiedenen soziodemografischen Merkmalen stark variiert. Dieses Phänomen des ungleichen Zugangs zur Weiterbildung wird in der Literatur auch als „Selektions- und Segmentationsproblem“ bezeichnet (vgl. z.B. Baethge 1992).

\* Dr. Ingrid Wilkens und Dr. Ute Leber sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im IAB. Der Beitrag entstand am Rande des vom BMBF geförderten Verbundprojekts „Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland – Arbeit und Lebensweisen“ und liegt in der alleinigen Verantwortung der Autorinnen. Er wurde nach der Begutachtung und einer Revision im Januar 2004 zur Veröffentlichung angenommen.

Die vorliegenden Untersuchungen zur Weiterbildungsbeteiligung, die diese Daten nutzen, sind meist rein deskriptiv angelegt, wohingegen multivariate Analysen nur selten durchgeführt werden (Ausnahmen bilden die Analysen von Behringer 1999 und Schröder et al. 2003). Dies ist unbefriedigend, denn angesichts der Vielzahl der potenziellen Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung sind für weiterführende Analysen multivariate Ansätze unverzichtbar, da sie genauere Hinweise auf die Stärke sowie das Zusammenwirken von Einflussfaktoren geben können als rein tabellarische Ergebnisdarstellungen (so auch Kuwan 2000 und Schröder et al. 2003).

Aus diesen Gründen untersuchen wir in unserem Beitrag das Weiterbildungsverhalten verschiedener Personengruppen anhand der Daten des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP) aus dem Jahr 2000, die unserer Kenntnis nach hinsichtlich der von uns verfolgten Fragestellung noch nicht ausgewertet wurden, und stellen dabei nicht nur die Ergebnisse bivariater, sondern auch multivariater Analysen vor.<sup>1</sup> In Abschnitt 2 grenzen wir zunächst den Begriff der Weiterbildung ab, bevor wir in Abschnitt 3 empirische Befunde zur Weiterbildungsteilnahme einzelner Personengruppen aus verschiedenen Untersuchungen skizzieren. In Abschnitt 4 stellen wir die Ergebnisse unserer eigenen empirischen Analyse zum Weiterbildungsverhalten vor; der letzte Abschnitt fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen und zieht bildungspolitische Schlussfolgerungen.

## 2 Zum Begriff der beruflichen Weiterbildung

Mit dem Stichwort Weiterbildung werden zum Teil unterschiedlich weit gefasste Sachverhalte beschrieben. Die Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen definiert Weiterbildung als „Fortsetzung oder Wiederaufnahme von formalem, nicht-formalem und/oder informellem Lernen allgemeiner oder beruflicher Inhalte nach Abschluss einer ersten, berufsqualifizierenden Ausbildung“ (Expertenkommission 2002: 56). Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich ausschließlich mit der beruflichen Weiterbildung, die anhand verschiedener Kriterien weiter differenziert werden kann:

– Nach den *Trägern der Weiterbildung bzw. der Art der Finanzierung* kann zunächst die betriebliche von der individuellen und der AFG/SGB III-geförderten Weiterbildung abgegrenzt werden.

– Nach dem *Ziel des Lernens* lässt sich die berufliche Weiterbildung weiterhin in Fortbildung und Umschulung unterteilen. Der Unterschied ist darin zu sehen, dass die berufliche Fortbildung eine „Anpassung der beruflichen Qualifikationen an neue technische und berufliche Entwicklungen“ bewirken soll oder auch mit dem Ziel des beruflichen Aufstiegs durchgeführt wird, wohingegen eine berufliche Umschulung dann erforderlich wird, wenn „im erlernten Beruf keine Arbeitsmarktchancen mehr bestehen.“ (BMBF).

– Nach der *Art des Lernens* ist schließlich zwischen der formellen und der informellen Weiterbildung zu differenzieren. Während in der Literatur Einigkeit darüber

herrscht, dass unter formeller Weiterbildung in Kursen, Lehrgängen oder Seminaren organisiertes Lernen zu verstehen ist, wird mit dem Begriff der informellen Weiterbildung eine Vielzahl unterschiedlicher Lernformen umschrieben. In einem weiter gefassten Verständnis wird informelle Weiterbildung als Oberbegriff für all jene Lernformen angesehen, die nicht kursförmig organisiert sind. Manche Autoren definieren den Begriff enger, indem sie ausschließlich das intentionale Lernen (so etwa Staudt/Kley 1998) oder das ungeplante oder beiläufige Lernen (vgl. z.B. Dohmen 2001) als informelle Weiterbildung ansehen. Grundsätzlich ist zu beachten, dass formelle Weiterbildung statistisch einfacher zu erfassen ist als informelle Weiterbildung. Dies ist primär darauf zurückzuführen, dass die Grenzen zwischen Arbeiten und Lernen bei der informellen Weiterbildung fließend sind, die empirische Erfassung von Weiterbildung aber eine relativ eindeutige Abgrenzbarkeit beider Dimensionen voraussetzt (vgl. Grünewald et al. 1998 sowie Bellmann 2003). Die relativ schwierige Erfassbarkeit informeller Lernformen ist unbefriedigend, da in letzter Zeit gerade dieser Art der Weiterbildung eine besondere Bedeutung beigemessen wird.

Welche Abgrenzung des Begriffs der Weiterbildung sinnvoll ist, hängt wesentlich von der Fragestellung einer Untersuchung ab. Dementsprechend unterscheiden sich die jeweiligen Definitionen, die in verschiedenen Kontexten bzw. Erhebungen verwendet werden. Das Verständnis von beruflicher Weiterbildung, das unserer Analyse zugrunde liegt, wird in Abschnitt 4 erläutert, in dem wir auch die von uns verwendete Datengrundlage näher beschreiben.

## 3 Stand der Forschung

### 3.1 Einführende Anmerkungen zu den Datengrundlagen im Bereich der beruflichen Weiterbildung

Die in Deutschland existierenden Datenquellen zur Weiterbildungsbeteiligung (zu einem detaillierten Überblick über die verschiedenen Datengrundlagen vgl. Bellmann 2003, Bellmann/Leber 2003a sowie Kuwan et al. 2003) basieren entweder auf Personenbefragungen oder Erhebungen in Betrieben bzw. Unternehmen. Daneben liegen verschiedene Geschäfts- und Trägerstatistiken vor, auf die an dieser Stelle jedoch nicht eingegangen werden soll. Im Folgenden werden einige wichtige Datenquellen vorgestellt, die regelmäßig Informationen zur Weiterbildung liefern.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Mit dem vorliegenden Beitrag verfolgen wir das Ziel, die bildungspolitische Diskussion um aktuelle empirische Ergebnisse zum Weiterbildungsverhalten zu bereichern und nicht (bereits anderweitig häufig dargestellte) theoretische Ansätze zu diskutieren und ihre Gültigkeit empirisch zu überprüfen. Zur empirischen Prüfung theoretischer Ansätze vgl. z.B. Düll/Bellmann (1998) und Behringer (1999).

<sup>2</sup> Über die genannten Datenquellen hinaus existieren einige Erhebungen, die einmalig durchgeführt wurden. Auf eine nähere Beschreibung verzichten wir hier, auch wenn wir im Folgenden auf einige ihrer Ergebnisse zurückgreifen.

Bei den Personenbefragungen, die Informationen zur Weiterbildung zur Verfügung stellen, handelt es sich um das Berichtssystem Weiterbildung (BSW), den Mikrozensus, das Sozio-Ökonomische Panel (SOEP) sowie die BIBB/IAB-Erhebung. Während das BSW eine Einthemenbefragung darstellt, umfassen die anderen Erhebungen auch andere Themenbereiche. Alle genannten Befragungen enthalten mehr oder weniger detaillierte Informationen zu verschiedenen soziodemografischen Merkmalen der Weiterbildungsteilnehmer, so dass es möglich ist, die Partizipation an Weiterbildung im Kontext persönlicher Faktoren zu untersuchen.

Unter die Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen fallen die europäische Weiterbildungserhebung CVTS (Continuing Vocational Training Survey), die Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) sowie das IAB-Betriebspanel. CVTS und die Weiterbildungserhebung des IW sind Einthemenbefragungen, beim IAB-Betriebspanel handelt es sich dagegen um eine Mehrthemenbefragung, die Daten zu verschiedenen Bereichen der betrieblichen Geschäfts- und Personalpolitik liefert. Alle genannten Erhebungen bieten neben (mehr oder weniger) detaillierten Angaben zur Weiterbildung auch Informationen über verschiedene betriebliche Kontextfaktoren, wodurch es möglich wird, das Qualifizierungsverhalten eines Betriebes z.B. im Zusammenhang mit der Betriebsgröße, der Branche oder der technisch-organisatorischen Ausstattung zu betrachten. Zudem werden in den meisten Befragungen auch einige soziodemografische Merkmale der Weiterbildungsteilnehmer erhoben, doch lassen sie sich auf Betriebs- bzw. Unternehmensebene nicht so detailliert wie auf der Individualebene ermitteln.

Während sich die Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen auf die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten beziehen, liegt der Fokus der Personenbefragungen in der Regel auf der individuellen Weiterbildung, die aber die Teilnahme an betrieblicher (oder öffentlich subventionierter) Weiterbildung häufig mit einschließt. Die meisten Untersuchungen berücksichtigen neben der formellen auch die informelle Weiterbildung.

Die einzelnen Erhebungen unterscheiden sich in Bezug auf Definitionen, Erhebungseinheiten und Untersuchungszeiträume nicht unerheblich voneinander, weshalb ihre Ergebnisse nur bedingt vergleichbar sind. Dennoch lassen sich auf ihrer Basis einige grundlegende Tendenzen in der Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Personengruppen ausmachen, die im folgenden Abschnitt skizziert werden sollen.

### **3.2 Vorliegende empirische Ergebnisse zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung**

Trotz der Schwierigkeiten, die sich beim Vergleich verschiedener Ergebnisse zur Weiterbildung stellen, belegen die vorliegenden Studien eindrucksvoll, dass die Zugangschancen zur beruflichen Weiterbildung ungleich verteilt sind. Unterschiede in der Partizipation an Weiterbildungsmaßnahmen bestehen demnach vor allem im Hinblick auf das Bildungsniveau, die Stellung im Beruf, die

Art des Beschäftigungsverhältnisses, die Nationalität, das Alter und das Geschlecht, auch wenn die vorliegenden empirischen Befunde zu den beiden zuletzt genannten Merkmalen nicht ganz eindeutig sind.

#### **Weitbildungsteilnahme nach Qualifikation und beruflicher Stellung**

Alle vorliegenden Untersuchungen zum Weiterbildungsverhalten kommen übereinstimmend zu dem Schluss, dass eine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung um so häufiger erfolgt, je höher das erreichte Qualifikationsniveau ist. Dieser Befund, der zunächst nur für die formelle Weiterbildung festgestellt wurde, wird in der Literatur auch als Matthäus-Prinzip („Denn wer da hat, dem wird gegeben“) bezeichnet (vgl. etwa Bellmann/Leber 2003b). Die stärkere Weiterbildungsbeteiligung Höherqualifizierter gilt dabei zum einen in Bezug auf den schulischen, zum anderen aber auch den beruflichen Bildungsabschluss. Dies ist nicht überraschend, da in Deutschland enge Zusammenhänge zwischen beiden Abschlüssen bestehen. Deutliche Unterschiede im Zugang zur Weiterbildung ergeben sich darüber hinaus in Bezug auf die berufliche Stellung: Angestellte partizipieren häufiger an Maßnahmen der Weiterbildung als gewerbliche Arbeitnehmer, wobei innerhalb beider Gruppen die Teilnahmequoten<sup>3</sup> zusätzlich mit dem Qualifikationsniveau variieren. Diese Befunde ergeben sich anhand von deskriptiven Untersuchungen (z.B. auf Basis des BSW, des Mikrozensus oder des IAB-Betriebspanels in Bezug auf die berufliche Stellung), aber auch in multivariaten Analysen konnten signifikante Effekte des Qualifikationsniveaus und der beruflichen Stellung auf die Weiterbildungsbeteiligung nachgewiesen werden (vgl. Behringer für eine Untersuchung auf Basis des SOEP 1993 und Schröder et al. 2003 für die infas-Untersuchung zur Nichtteilnahme an Weiterbildung).

Während der Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau bzw. beruflicher Stellung und formeller Weiterbildung empirisch klar belegt werden konnte, sind die Befunde zur qualifikationsspezifischen Teilnahme an informeller Weiterbildung nicht ganz eindeutig: So kommt Heidemann (2001) auf Basis der BIBB/IAB-Erhebung zu dem Schluss, dass die Unterschiede in den Teilnahmequoten der einzelnen Qualifikationsgruppen dann geringer werden, wenn neben der formellen auch die informelle Weiterbildung in die Betrachtung einbezogen wird – anhand der Daten des BSW kann dieses Ergebnis hingegen nicht gestützt werden (vgl. Kuwan et al. 2000). Auch Brüssig/Leber (2004) können auf der Grundlage einer Betriebsbefragung zur Kompetenzentwicklung nicht die (oftmals geäußerte) Erwartung bestätigen, dass informelle Weiterbildung bestehende Qualifikationsunterschiede verringern kann.

<sup>3</sup> Teilnahmequoten geben den Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Personen der jeweiligen Bezugsgruppe wieder.

### **Weiterbildungsteilnahme nach Alter**

Auch hinsichtlich des Alters zeigen sich Unterschiede in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Kuwan et al. (2003) kommen auf Basis des BSW zu dem Schluss, dass die Angehörigen der mittleren Altersklasse (35 bis 49 Jahre) die höchste Beteiligung an formeller beruflicher Weiterbildung aufweisen, gefolgt von den jüngeren Personen (19 bis 34 Jahre). Die mit großem Abstand niedrigste Teilnahmequote wird für die älteren Jahrgänge (50 bis 64 Jahre) berechnet. Bei der Interpretation dieser Werte ist jedoch zu berücksichtigen, dass sich die vom BSW ausgewiesenen Teilnahmequoten nicht nur auf die Erwerbstätigen, sondern die gesamte Wohnbevölkerung einer Altersgruppe beziehen. Die niedrigen Teilnahmequoten der 50- bis 64-Jährigen sind somit sicher auch auf die geringere Erwerbsbeteiligung der Angehörigen dieser Altersklasse im Vergleich zu den Jüngeren zurückzuführen (so auch Koller/Plath 2001). Dass die Beteiligung älterer Personen an formeller Weiterbildung aber unabhängig davon unter der der jüngeren bzw. mittleren Altersklassen liegt, konnte anhand von bi- und multivariaten Analysen auf Basis des SOEP 1993 auch von Behringer (1999) bestätigt werden, die ihre Untersuchungsgruppe – anders als das BSW – auf erwerbstätige Personen eingrenzt. Informationen zur altersspezifischen Partizipation an informeller Weiterbildung fehlen unseres Wissens noch.

### **Weiterbildungsteilnahme nach Geschlecht**

Die vorliegenden Befunde zur geschlechtsspezifischen Beteiligung an beruflicher Weiterbildung sind nicht ganz eindeutig. Lange Zeit galten Frauen als benachteiligt, was sich auch empirisch bestätigen ließ. Dabei waren die Unterschiede in Ostdeutschland weniger stark ausgeprägt als in Westdeutschland. Mit der Zeit hat die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen jedoch zugenommen und sich der der Männer angenähert, doch liegt den meisten Untersuchungen zufolge die Teilnahmequote der Frauen nach wie vor unter der der Männer (vgl. hierzu exemplarisch die Ergebnisse des BSW in Kuwan et al. 2000). Lediglich die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2001 weisen inzwischen auf eine höhere Weiterbildungsbeteiligung der Frauen hin (vgl. Leber 2002). Diese Befunde gelten zunächst nur für die formelle Weiterbildung, doch zeigen Kuwan et al. (2000) auf Basis der BSW-Erhebung, dass Frauen auch im Bereich der informellen Weiterbildung eine geringere Teilnahmequote als Männer haben. Kein signifikanter Effekt der Geschlechtszugehörigkeit ergibt sich dagegen in multivariaten Untersuchungen mittels des SOEP 1993 (Behringer 1999).

### **Weiterbildungsteilnahme nach der Staatsangehörigkeit**

Nur wenige Untersuchungen bieten Informationen zur Weiterbildungsbeteiligung von In- und Ausländern. Den Ergebnissen des BSW 1997 und 2000 zufolge partizipieren Deutsche sehr viel häufiger an formeller und informeller beruflicher Weiterbildung als Ausländer (vgl. Kuwan et al. 2001). Dieser Befund lässt sich anhand der infas-Studie zur Nichtteilnahme an formeller Weiterbildung

bestätigen (vgl. Schröder et al. 2003). Nach dem Mikrozensus 1999 ergeben sich dagegen keine nennenswerten Unterschiede in der Beteiligung von Deutschen und EU-Ausländern. Überdurchschnittlich hohe Teilnahmequoten weisen danach Personen aus Osteuropa auf, unterdurchschnittlich niedrige hingegen türkische Staatsbürger (vgl. Brüning 2001). Andere Studien zeigen, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Ausländer mit den jeweiligen Sprachkenntnissen zusammenhängt: So partizipieren Ausländer mit guten Deutschkenntnissen häufiger an Maßnahmen der formellen beruflichen Weiterbildung als solche mit weniger guten Kenntnissen der deutschen Sprache (vgl. Behringer/Jescheck 1993).

### **Weiterbildungsteilnahme nach Art des Beschäftigungsverhältnisses**

In Bezug auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses haben Schröder et al. (2003) sowohl in bi- als auch in multivariaten Analysen auf Basis der infas-Erhebung festgestellt, dass Teilzeitbeschäftigte mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als Vollzeitkräfte nicht an formeller beruflicher Weiterbildung teilnehmen. Der Einfluss einer etwaigen Befristung der Beschäftigung auf die Weiterbildungsbeteiligung wurde unseres Wissens dagegen bislang noch nicht untersucht.

## **4 Empirische Analyse der Weiterbildungsbeteiligung auf Basis des SOEP**

Die vorliegenden Befunde der empirischen Weiterbildungsforschung wollen wir im Folgenden mit den Ergebnissen einer eigenen Analyse auf Basis des SOEP 2000 ergänzen. Dazu beschreiben wir zunächst das SOEP als Datengrundlage und grenzen den zugrunde liegenden Weiterbildungsbegriff sowie die Untersuchungsgruppe ab.

### **4.1 Datengrundlage und Untersuchungsgruppe**

Datenbasis unserer Untersuchung ist das Sozio-Ökonomische Panel (SOEP), eine beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) angesiedelte jährliche Wiederholungsbefragung von privaten Haushalten, die seit 1984 in Westdeutschland und seit 1990 auch in den neuen Bundesländern durchgeführt wird. Neben einem Satz an Standardfragen enthalten die Fragebögen auch jährlich wechselnde Module zu bestimmten Schwerpunktthemen, darunter das Thema Weiterbildung.

Das Schwerpunktmodul Weiterbildung enthielt bisher sowohl Fragen zur beruflichen (1985, 1989, 2000) als auch zur allgemeinen Weiterbildung (1989, 2000). Für die berufliche Weiterbildung wurden bei den unter 66-Jährigen zunächst die Ziele, die die Befragten damit verfolgen, sowie die Gründe, die gegen eine berufliche Weiterbildung sprechen, erfragt. Anschließend wurden die Weiterbildungsaktivitäten erhoben, die zum einen berufsbezogene Lehrgänge oder Kurse umfassen, zum anderen aber auch weitere Lernformen wie die regelmäßige Lektüre von Fachzeitschriften oder Fachbüchern und den Besuch von Fachmessen oder Kongressen. Für die verschiedenen be-

suchten Kurse wurden weitere Informationen zu Dauer und Umfang, Inhalt, Veranstalter, Initiative (des Befragten oder betriebliche Veranlassung), finanzieller Unterstützung, entstandenen Kosten und persönlichem Nutzen erfragt.

Wir beschränken unsere Analyse auf die Teilnahme an Lehrgängen und Kursen, d.h. auf die Beteiligung an formeller beruflicher Weiterbildung. Dies lässt sich mit dem spezifischen Untersuchungsanliegen des SOEP begründen, das primär in der formellen Weiterbildung liegt. Darüber hinaus differenzieren wir nicht danach, welcher Akteur die Weiterbildungsmaßnahmen finanziert bzw. getragen hat, d.h. wir unterscheiden nicht zwischen betrieblicher und individueller Weiterbildung. Es geht uns vor allem darum, die Einflussfaktoren der Beteiligung an Weiterbildung insgesamt und nicht die spezifischen Determinanten der Teilhabe an betrieblicher bzw. individueller Weiterbildung zu analysieren. Analog gehen etwa auch das BSW oder die infas-Untersuchung zur Nichtteilnahme an Weiterbildung vor.

Die Untersuchungsgruppe, d.h. die in die Analyse einbezogenen Personen, ist wie folgt abgegrenzt: Zum einen werden nur Personen berücksichtigt, die im Untersuchungszeitraum zwischen 19 und 65 Jahre alt waren. Diese Beschränkung haben wir in Anlehnung an das Berichtssystem Weiterbildung vorgenommen, was den Vergleich der Ergebnisse beider Erhebungen erleichtert. Die Untersuchungsgruppe ist darüber hinaus begrenzt auf Personen, die im betrachteten Zeitraum als Arbeiter, Angestellte oder Beamte eine – befristete oder unbefristete – Voll- oder Teilzeitbeschäftigung hatten. In die Analyse nicht einbezogen sind damit Personen, die nicht oder nur geringfügig beschäftigt waren, da die empirischen Befunde anderer Studien deutlich machen, dass sich berufliche Weiterbildung vor allem an (regelmäßig) Erwerbstätige richtet. Außerdem erleichtert dieses Vorgehen den Vergleich mit anderen Studien, die ihre Untersuchungsgruppe ebenfalls auf die (mehr als geringfügig beschäftigten) Erwerbstätigen eingrenzen (so etwa Behringer 1999 und Büchel/Pannenberg 2002). Ferner sind Auszubildende aus der Betrachtung ausgeklammert, da deren erste, berufsqualifizierende Ausbildung noch nicht abgeschlossen ist und sie deshalb an Weiterbildungsmaßnahmen (außerhalb der Ausbildung) kaum partizipieren dürften.

Die relevanten Einflussfaktoren für die Weiterbildungsteilnehmer beziehen wir jeweils auf den Zeitpunkt der Entscheidung über die Teilnahme an der (ersten) Weiterbildungsmaßnahme (so auch Behringer 1999). Für die Nichtweiterbildungsteilnehmer werden dagegen die Einflussfaktoren auf den Beginn des dreijährigen Referenzzeitraums, der den Fragen zur Weiterbildung zugrunde liegt, bezogen. Diese Vorgehensweise macht es erforderlich, die Untersuchungsgruppe weiter auf jene Personen einzugrenzen, die in den Jahren 1997 bis 2000 an den Befragungen des SOEP teilgenommen haben. Für die Analyse stehen uns somit die Informationen von gut 5.200 Befragten zur Verfügung, die in der bivariaten Analyse entsprechend hochgerechnet werden. In der multivariaten Analyse verringert sich die Fallzahl auf knapp 5.000, da hier gemäß der complete-case-method nur jene Proban-

den aufgenommen werden, die auf alle den Variablen zugrunde liegenden Fragen geantwortet haben.

## 4.2 Bivariate Befunde

Nach den Ergebnissen des SOEP 2000 haben insgesamt 32% der hier betrachteten Untersuchungsgruppe, also der erwerbstätigen Bevölkerung im Alter zwischen 19 und 64 Jahren, im Zeitraum der vorhergehenden drei Jahre an formellen Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Für die Untersuchung der Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Personengruppen orientieren wir uns an den oben skizzierten Befunden der empirischen Weiterbildungsforschung und berücksichtigen als potenzielle Einflussfaktoren der Partizipation folgende soziodemografische Merkmale: das Qualifikationsniveau anhand des schulischen und beruflichen Bildungsabschlusses, die berufliche Stellung, das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit sowie Merkmale des Erwerbsstatus' (Teilzeit vs. Vollzeit und – in Ergänzung zu den anderen Studien – Befristung vs. Nicht-Befristung).

Richtet man das Augenmerk zunächst auf das *Qualifikationsniveau*, so lassen sich die oben präsentierten Ergebnisse der empirischen Weiterbildungsforschung bestätigen: Im Hinblick auf den erreichten Schulabschluss zeigt sich, dass Personen mit Fachabitur und Hochschulreife sehr viel häufiger an berufsbezogenen Lehrgängen teilnehmen als Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen. Während die Weiterbildungsbeteiligung der Personen ohne Schulabschluss im Zeitraum zwischen 1997 bis 2000 bei 16% lag, betrug die derjenigen mit Fachabitur bzw. Abitur nahezu 50%.

Ebenso wie der schulische steht auch der berufliche Bildungsabschluss in engem Zusammenhang mit der Weiterbildungsbeteiligung: Im betrachteten Zeitraum weisen Personen mit einem abgeschlossenen Studium die höchste Teilnahmequote (50%) auf. Es folgen die Beschäftigten mit einer Lehre (32%), dann die Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, deren Teilnahmequote bei nur 9% liegt.

Im Hinblick auf die *berufliche Stellung* haben wir die 22 beruflichen Positionen, die im SOEP unterschieden werden, zu vier Kategorien zusammengefasst (so auch Behringer 1999): Kräfte mit einfachen Tätigkeiten (un- und angelernte Arbeiter, Angestellte mit einfacher Tätigkeit ohne Ausbildungsabschluss), Sachbearbeiter/untere Führungskräfte (Meister, Poliere, Vorarbeiter, Kolonnenführer, Industrie- und Werkmeister im Angestelltenverhältnis, Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit, Beamte im mittleren Dienst) und Führungskräfte (Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit oder Leitungsfunktion, Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben, Beamte im gehobenen und höheren Dienst). Eine bivariate Auswertung der Weiterbildungsbeteiligung in Abhängigkeit von der beruflichen Position ergibt, dass Führungskräfte mit deutlichem Abstand die höchste Weiterbildungsbeteiligung aufweisen; hier liegt die Quote bei 48%. Es folgen die Sachbearbeiter und unteren Führungskräfte (40%) sowie die Fachkräfte (21%), weit abgeschlagen sind die Beschäftigten, die eine einfache Tätigkeit ausüben (9%).

**Tabelle 1: Beteiligung an formeller beruflicher Weiterbildung nach soziodemografischen Merkmalen**

Alter	19–34 Jahre	31%
	35 – 49 Jahre	38%
	50 – 64 Jahre	22%
Arbeitsverhältnis	Unbefristet	32%
	Befristet	17%
	Vollzeit	32%
Geschlecht	Teilzeit	24%
	Männer	32%
Schulabschluss	Frauen	32%
	Ohne	16%
Beruflicher Abschluss	Hauptschule	22%
	Realschule	35%
	Fachabitur/Abitur	49%
	Anderer	12%
	Ohne	9%
Berufliche Position	Lehre	32%
	Studium	50%
	Kräfte mit einfachen Tätigkeiten	9%
Nationalität	Fachkräfte	21%
	Sachbearbeiter/untere Führungskräfte	40%
	Führungskräfte	48%
	Deutsche	34%
	Ausländer	11%

Quelle: SOEP 1997-2000; eigene Berechnungen

Hinsichtlich des *Alters* ist festzustellen, dass ältere Personen weniger häufig an formeller beruflicher Weiterbildung partizipieren als jüngere und diese wiederum weniger als die Personen der mittleren Altersklasse: Die Weiterbildungsquote der „mittleren Jahrgänge“ liegt bei 38%, die der 19- bis 34-Jährigen bei 31% und die der über 50-Jährigen bei nur 22%. Auch dieses Ergebnis steht im Einklang mit den oben skizzierten Befunden der empirischen Weiterbildungsforschung.

Bei der Weiterbildungsbeteiligung von *Männern und Frauen* zeigen sich dagegen keine Unterschiede: Die Teilnahmequote beider Gruppen lag im Untersuchungszeitraum bei 32%. Die oftmals angestellte Vermutung, Frauen seien im Bereich der Weiterbildung benachteiligt, kann somit auf Basis des SOEP nicht bestätigt werden. In diesem Zusammenhang ist jedoch noch einmal darauf hinzuweisen, dass die Befunde der vorliegenden Studien zur geschlechtsspezifischen Weiterbildungsbeteiligung nicht eindeutig sind.

Bei dem Merkmal der *Staatsangehörigkeit* lässt sich beobachten, dass Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft eine höhere Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung aufweisen als Ausländer: So lag im Untersuchungszeit-

raum die Teilnahmequote der Deutschen bei 34%, die der Ausländer dagegen nur bei 11%. Dieses Ergebnis spiegelt die im Berichtssystem Weiterbildung ausgewiesene Tendenz wider.

Differenziert man die Betrachtung danach, ob die Erwerbstätigen zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Teilnahme an Weiterbildung in einem *Voll- oder Teilzeitbeschäftigungsverhältnis* standen, so lässt sich sagen, dass Teilzeitbeschäftigte weniger häufig an Weiterbildung partizipieren als Vollzeitbeschäftigte: Zwischen 1997 und 2000 haben 24% der Teilzeit-, aber 32% der Vollzeitbeschäftigten an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Auch dies steht im Einklang mit den vorliegenden Ergebnissen.

Hinsichtlich des Merkmals *Befristung der Beschäftigung* lässt sich feststellen, dass es sich nicht förderlich auf die Partizipation an formeller beruflicher Weiterbildung auswirkt: 32% der unbefristet Beschäftigten, aber nur 17% der befristet Beschäftigten haben im Untersuchungszeitraum an entsprechenden Maßnahmen teilgenommen.

#### 4.3 Ergebnisse der multivariaten Analyse

Die bivariate Analyse auf Basis der SOEP-Daten hat einmal mehr bestätigt, dass einzelne Personengruppen einen unterschiedlichen Zugang zur Weiterbildung haben. Auch wenn solche Auswertungen interessante Ergebnisse liefern, bleiben doch einige Fragen – beispielsweise zu Stärke und Zusammenhang von Einflussfaktoren – unbeantwortet, weswegen die bivariaten Befunde im Folgenden um die Ergebnisse multivariater Analysen ergänzt werden.

Die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung stellt in dieser Analyse die abhängige Variable dar. Dabei handelt es sich um eine dichotome Variable, die dann den Wert Eins annimmt, wenn eine Teilnahme an formeller beruflicher Weiterbildung stattgefunden hat, und entsprechend den Wert Null, wenn dies nicht der Fall war. Als erklärende Variablen berücksichtigen wir jene Merkmale, die wir bereits für die bivariaten Auswertungen herangezogen haben: Neben der schulischen und beruflichen Bildung, der beruflichen Stellung und der Art des Beschäftigungsverhältnisses verwenden wir das Geschlecht, die Nationalität sowie das Alter. Während die zuerst genannten Faktoren in Form von Dummyvariablen in die Schätzung eingehen, wird das Alter – anders als in der deskriptiven Analyse – nicht in der Form von Altersklassen, sondern vielmehr als metrisches Merkmal berücksichtigt. Dabei beziehen wir neben dem „einfachen“ Alter in Jahren auch das quadrierte Alter mit ein, um so genauere Aussagen über die Art des Zusammenhangs machen zu können. Als ökonometrisches Verfahren zur Analyse der Erklärungsfaktoren der (dichotomen) Weiterbildungsbeteiligung greifen wir auf die Probit-Schätzung zurück (vgl. Ronning 1994).<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Alternativ wurden von uns auch Logit-Schätzungen durchgeführt. Da die Ergebnisse sich nicht wesentlich von denen der Probit-Schätzungen unterscheiden, verzichten wir auf eine zusätzliche Darstellung.

**Tabelle 2: Ergebnisse der Probitschätzungen (anhängige Variable: Teilnahme an formeller beruflicher Weiterbildung ja–nein)**

	Regressionskoeffizienten	Marginale Effekte
<b>schulischer Abschluss</b>		
Hauptschule	0,0465	0,0145
Realschule	0,2466**	0,0787**
Fachabitur/Abitur	0,4002***	0,1343***
Sonstiger Schulabschluss (Referenzkategorie: kein Schulabschluss)	-0,1124	-0,0339
<b>Beruflicher Bildungsabschluss</b>		
Lehre	0,3921***	0,1149***
Studium (Referenzkategorie: kein beruflicher Bildungs- abschluss)	0,3525***	0,11873***
<b>Berufliche Stellung</b>		
Fachkräfte	0,4336***	0,1438***
Sachbearbeiter/untere Führungsebene	0,9134***	0,3080***
Führungskräfte (Referenzkategorie: einfache Tätigkeiten)	1,1007***	0,3958***
<b>Befristung des Beschäftigungsverhältnisses</b> (1=ja)	-0,3289***	-0,0916***
<b>Teilzeitbeschäftigung</b> (1=ja)	-0,1238**	-0,0374**
<b>Alter</b>	0,1022***	0,0318**
<b>Alter quadriert</b>	-0,0014***	-0,0004***
<b>Geschlecht</b> (1=Mann)	-0,0719	-0,0225
<b>Staatsangehörigkeit</b> (1=deutsch)	0,3978***	0,1108***
<b>Fallzahl</b>	4.996	4.996

Heteroskedastie-robuste Schätzungen

\*\*/\*\* bezeichnet Signifikanz auf einem 5 v.H./1 v.H.-Niveau.

Quelle: SOEP 1997-2000; eigene Berechnungen.

Die Ergebnisse der Schätzungen sind in Tabelle 2 zusammengefasst. Da die Koeffizienten der Probit-Schätzung – abgesehen von Signifikanz und Vorzeichen – nur vergleichsweise schwer direkt zu interpretieren sind, haben wir zusätzlich auch die marginalen Effekte berechnet. Das Pseudo-R<sup>2</sup> als Maß der Güte der Schätzung liegt bei 0,1556.

Es fällt auf, dass fast alle Variablen – mit Ausnahme des Geschlechts sowie zwei Kategorien des schulischen Abschlusses – signifikant sind. Die Vorzeichen der Koeffizienten weisen dabei jeweils in die erwartete Richtung und stehen im Einklang mit den vorliegenden Befunden der empirischen Weiterbildungsforschung sowie unseren Ergebnissen der bivariaten Analyse.

Im Hinblick auf den *schulischen Abschluss* ist festzustellen, dass die Wahrscheinlichkeit, an formeller beruflicher

Weiterbildung teilzunehmen, mit der Höhe des Abschlusses zunimmt, auch wenn sich die Variablen „Hauptschulabschluss“ und „sonstiger Schulabschluss“ nicht als signifikant erweisen. Für die Variablen „Realschulabschluss“ und „Fachabitur/Abitur“ ergeben sich jedoch – bezogen auf die Referenzkategorie „kein Schulabschluss“ – signifikant positive Effekte, wobei der Effekt des Merkmals „Fachabitur/Abitur“ stärker ist als der des Merkmals „Realschulabschluss“.

Die unterschiedlichen Wahrscheinlichkeiten verschiedener Qualifikationsgruppen, an beruflicher Weiterbildung zu partizipieren, setzen sich fort, wenn der *berufliche Bildungsabschluss* betrachtet wird. So zeigt sich, dass die Chance, an Weiterbildung teilzuhaben, für Personen mit einer abgeschlossenen Lehre oder mit einem Studium größer ist als für Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss. Die Stärke des Einflusses beider Variablen unterscheidet sich dabei nur marginal.

Die Merkmale der *beruflichen Positionierung* tragen unseren Schätzungen zufolge ganz wesentlich zur Erklärung des individuellen Zugangs zur Weiterbildung bei. Bezogen auf die Referenzkategorie „einfache Tätigkeiten“ erweisen sich sowohl die Zugehörigkeit zur Gruppe der „Fachkräfte“ und „Sachbearbeiter/untere Führungsebene“ als auch die zur Gruppe der „Führungskräfte“ als signifikant positiv, wobei die Stärke des Einflusses zwischen diesen drei Kategorien stark variiert. Verglichen mit den Koeffizienten der anderen Variablen ist der Einfluss dieser Variablen deutlich höher.

Ist ein Individuum *befristet* oder in *Teilzeit* beschäftigt, so wirkt sich dies signifikant negativ aus auf die Chance, an formeller beruflicher Weiterbildung teilzunehmen, wobei der Effekt jedoch nur vergleichsweise schwach ausgeprägt ist. Insbesondere hinsichtlich der Befristung der Beschäftigung ist dieses Ergebnis interessant, da dieses Merkmal in den vorliegenden Studien zur Erklärung der Weiterbildungsbeteiligung zumeist vernachlässigt wird.

Von der Variable *Alter* geht ein signifikant positiver Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung aus, d.h. die Chance, an Weiterbildung teilzuhaben, steigt mit zunehmendem Alter an. Da sich die Variable „quadriertes Alter“ als signifikant negativ erweist, ist dabei jedoch von einer abnehmenden Zuwachsrate auszugehen, was im Einklang mit den vorliegenden deskriptiven Ergebnissen steht.

Kein signifikanter Effekt ergibt sich für das Merkmal *Geschlechtszugehörigkeit*. Dies bestätigt unsere deskriptiven Ergebnisse, denen zufolge sich die Teilnahmequoten von Männern und Frauen nicht unterscheiden, steht jedoch im Widerspruch zu den Aussagen in einigen anderen Studien, die (zumindest in bivariaten Analysen) unterschiedlich hohe Teilnahmequoten von Männern und Frauen ermitteln. Allerdings konnte auch bereits in früheren multivariaten Analysen auf Basis des SOEP 1993 kein signifikanter Effekt für die Geschlechtszugehörigkeit ermittelt werden (vgl. Behringer 1999).

In Bezug auf die *Staatsangehörigkeit* schließlich ist festzustellen, dass Deutsche eine höhere Wahrscheinlichkeit

haben, an Weiterbildung zu partizipieren als Ausländer, wobei der entsprechende Effekt vergleichsweise deutlich ausgeprägt ist.

## 5 Zusammenfassung und bildungspolitische Schlussfolgerungen

Im vorliegenden Beitrag sind wir der Frage nachgegangen, ob die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von verschiedenen soziodemografischen Merkmalen der Individuen abhängt. Nach einer Abgrenzung des Begriffs „Weiterbildung“ und einem Überblick über vorliegende Forschungsergebnisse wurden dazu die Resultate von deskriptiven und multivariaten Analysen auf Basis des SOEP vorgestellt. Die wesentlichen Ergebnisse dieser Untersuchung lassen sich wie folgt zusammenfassen:

– Die Teilhabe an formeller beruflicher Weiterbildung steigt mit dem Qualifikationsniveau deutlich an. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die schulische und berufliche Bildung als auch auf die berufliche Stellung und konnte sowohl in der bivariaten als auch in der multivariaten Analyse verdeutlicht werden. Bestehende Qualifikationsunterschiede scheinen sich durch Weiterbildung somit eher zu verstetigen bzw. zu vergrößern denn zu verringern.

– Unterschiede ergeben sich darüber hinaus in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus: So partizipieren in Vollzeit und unbefristet Beschäftigte häufiger an Weiterbildung als in Teilzeit und befristet Beschäftigte. Auch dieser Befund zeigte sich sowohl in den bi- als auch in den multivariaten Analysen.

– Das Alter steht in einem Zusammenhang mit der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung: Bis zu einem gewissen Alter steigt die Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildung teilzunehmen, an, nimmt dann jedoch wieder ab.

– Die Weiterbildungsbeteiligung ist abhängig von der Nationalität: Deutsche partizipieren häufiger an Weiterbildung als Ausländer.

– Keine Unterschiede ergeben sich dagegen bei der Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Ergebnisse der bivariaten als auch die der multivariaten Untersuchung.

Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus diesen Erkenntnissen für die bildungspolitische Diskussion ableiten? Wie bereits oben angemerkt wurde, ist die Kenntnis der Einflussfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung insofern wichtig, als dass sich nur auf dieser Basis Ansatzpunkte für den Abbau von Weiterbildungsbarrieren aufzeigen lassen. Nur wenn man jene Personengruppen kennt, die nicht oder unzureichend an Weiterbildung partizipieren, ist es möglich, Hindernisse zu identifizieren und abzubauen. Vor dem Hintergrund der dargestellten Ergebnisse lassen sich in diesem Kontext folgende mögliche Ansatzpunkte ausmachen:

– Eine erste Möglichkeit, bestehende Barrieren der Weiterbildungsteilnahme abzubauen, liegt in der *Aufklärung und Schaffung von Problembewusstsein* und im Zu-

sammenhang damit in einer *gezielten Weiterbildungsberatung* (vgl. dazu auch Schröder et al. 2003 sowie Arbeitsstab Forum Bildung 2001). Empirische Befunde zeigen, dass die Weiterbildungsbarrieren gerade von Geringqualifizierten ihre Ursache unter anderem in der mangelnden Information über Weiterbildungsmöglichkeiten, der Angst vor Misserfolg sowie der Reduzierung der Nutzererwartung auf unzureichende Aufstiegsperspektiven haben (vgl. ebda.). Gelingt es, den Informationsstand der Betroffenen sowohl hinsichtlich der Weiterbildungsangebote als auch des Nutzens der Weiterbildung zu verbessern, so könnte darin ein erster Ansatzpunkt zur Förderung der Weiterbildung in dieser Personengruppe liegen. Da nicht davon auszugehen ist, dass die Gruppe der Geringqualifizierten aus eigenem Antrieb auf Weiterbildungsinstitutionen zugeht, wird in diesem Kontext eine „aufsuchende Weiterbildungsberatung“ vorgeschlagen (Schröder et al. 2003: 107, ähnlich auch Arbeitsstab Forum Bildung 2001).

– Eine weitere Möglichkeit, den Zugang von bislang bildungsfernen Gruppen zur Weiterbildung zu verbessern, kann in dem Angebot an *zielgruppenspezifischen Maßnahmen* gesehen werden. Sowohl in Bezug auf Geringqualifizierte als auch auf Ältere wird festgestellt, dass oftmals Lern- und Motivationsschwierigkeiten oder die Angst vor dem Lernen bzw. einem Misserfolg für eine Nichtteilnahme an Weiterbildung ausschlaggebend sind (vgl. Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens 2003, Arbeitsstab Forum Bildung 2001). Die Gründe hierfür lassen sich unter anderem in abschreckenden Schulerlebnissen, einer zunehmenden Verunsicherung der Selbsteinschätzung, zum Beispiel in Bezug auf neue Medien, oder der Scheu vor Fremdsteuerung suchen (vgl. ebda.). Für Ausländer kann darüber hinaus angenommen werden, dass oftmals Sprachschwierigkeiten eine Barriere der Weiterbildungsbeteiligung darstellen. Um dem entgegenzuwirken, werden von verschiedenen Seiten zielgruppenorientierte Weiterbildungsangebote gefordert, die auf die besonderen Bedürfnisse der einzelnen Gruppen zugeschnitten sind (vgl. etwa Schröder et al. 2003). Zu denken ist in diesem Kontext etwa an spezifische Weiterbildungsangebote für Ältere oder Ausländer.

– Die vorliegende Analyse hat die formelle Weiterbildung in den Mittelpunkt der Betrachtung gestellt und dementsprechend Formen informellen, d.h. arbeitsintegrierten Lernens vernachlässigt. In der Literatur wird oftmals davon ausgegangen, dass die Zugangsbarrieren für einzelne Personengruppen wie Ältere oder Geringqualifizierte bei der informellen Weiterbildung weniger stark ausgeprägt sind als bei der formellen Weiterbildung. Auch wenn diese Vermutung zumindest für die Gruppe der Geringqualifizierten empirisch bislang nicht eindeutig bestätigt werden konnte (vgl. hierzu die oben dargestellten Befunde), könnte dennoch in einem *Ausbau informeller Lernformen* ein möglicher weiterer Ansatzpunkt zur Förderung der Lernchancen einzelner Personengruppen gesehen werden (so etwa Arbeitsstab Forum Bildung 2001 in Bezug auf die Weiterbildung Älterer). Das Angebot an informeller Weiterbildung könnte darüber hinaus möglicherweise auch zu einem stärkeren Lernengagement von



Teilzeitbeschäftigten führen: Während bei diesen Personen die Teilnahme an (während der Arbeitszeit stattfindenden) Weiterbildungskursen aufgrund der damit verbundenen Freistellungsprobleme organisatorisch oftmals schwierig bzw. nicht erwünscht sein dürfte, ist anzunehmen, dass sich derartige Schwierigkeiten weniger einstellen, wenn die Weiterbildung im Prozess der Arbeit erfolgt.

– Ein letzter Aspekt, der hier nur knapp angerissen werden soll, ist schließlich die *Bereitstellung von finanziellen und zeitlichen Ressourcen* für die Weiterbildung. Während in Bezug auf die Finanzierung in der Literatur eine Reihe an Arrangements diskutiert werden (vgl. insbesondere Expertenkommission 2003 sowie Timmermann 2003), auf die wir hier nicht eingehen können, spielen hinsichtlich der Weiterbildungszeit in der bildungspolitischen Diskussion insbesondere sog. Lernzeitkonten eine Rolle. Mit diesem Instrument, das die Möglichkeit bietet, angesammelte Arbeitszeitguthaben (die sonst unter Umständen verfallen würden) für Zwecke der beruflichen Weiterbildung zu nutzen, wird beabsichtigt, die Opportunitätskosten der Lernzeiten effizient auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufzuteilen (vgl. Expertenkommission 2003). Gerade für die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten könnte sich der Einsatz eines solchen Instruments als sinnvoll erweisen, da hier die Opportunitätskosten der Weiterbildung stärker ins Gewicht fallen dürften als bei anderen Beschäftigtengruppen.

## Literatur

- Arbeitsstab Forum Bildung (2001): Lernen - ein Leben lang. Vorläufige Empfehlungen und Expertenbericht. Bonn.
- Baethge, M. (1992): Die vielfältigen Widersprüche beruflicher Weiterbildung. In: WSI-Mitteilungen Nr. 6, S. 313 - 321.
- Behringer, F. (1999): Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz. Opladen.
- Behringer, F./Jeschek, W. (1993): Zugang zu Bildung. Bildungsbeteiligung und Ausgaben für die Bildung. Entwicklungen im Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland. Beiträge zur Strukturforchung des DIW, Nr. 139. Berlin.
- Bellmann, L. (2003): Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland. Hrsg. von der Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen. Bielefeld.
- Bellmann, L./Düll, H./Leber, U. (2001): Zur Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Eine empirische Untersuchung auf Basis des IAB-Betriebspanels. In: Reinberg, A. (Hrsg.): Arbeitsmarktrelevante Aspekte der Bildungspolitik. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 245. Nürnberg, S. 97 - 123.
- Bellmann, L./Leber, U. (2003a): Individuelles und betriebliches Engagement in der beruflichen Weiterbildung. Empirische Ergebnisse auf der Basis verschiedener Befragungen. In: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 32(3), S. 14-18.
- Bellmann, L./Leber, U. (2003b): Betriebliche Weiterbildung. Denn wer da hat, dem wird gegeben. In: IAB-Materialien Nr. 1/2003.
- Brüning, G. (2001): Benachteiligte in der Weiterbildung. Projektabschlussbericht. Frankfurt/Main.
- Brussig, M./Leber, U. (2004): Verringert informelle Weiterbildung bestehende Qualifikationsunterschiede? Aktuelle Ergebnisse einer Betriebsbefragung. In: WSI-Mitteilungen 1, S. 49-57.
- Büchel, F./Pannenberg, M. (2002): Bildung und berufliche Weiterbildung. In: Datenreport 2002. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden, S. 483-493.
- Dohmen, G. (2001): Das informelle Lernen. Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller. Bonn.
- Düll, H./Bellmann, L. (1998): Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels. In: MittAB, 31. Jg., Nr. 2, S. 205-225.
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2003): Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens. Zwischenbericht. Bielefeld.
- Grünewald, U./Moraal, D. (1996): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Gesamtbericht. Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogramms FORCE. Berlin.
- Heidemann, W. (2001): Weiterbildung in Deutschland. Daten und Fakten, Arbeitspapier 36 der Hans-Böckler-Stiftung.
- Koller, B./Plath, H.-E. (2001): Qualifikation und Weiterbildung älterer Arbeitnehmer. In: Reinberg, A. (Hrsg.): Arbeitsmarktrelevante Aspekte der Bildungspolitik. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 245. Nürnberg, S. 63-96.
- Kuwan, H. (2000): Weiterbildung von „bildungsfernen“ Gruppen. In: Arbeitsstab Forum Bildung (Hrsg.): Erster Kongress des Forum Bildung, Materialien des Forum Bildung 3. Berlin, S. 501-512.
- Kuwan, H./Gnahs, D./Seidel, S. (2001): Berichtssystem Weiterbildung 2000. Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern. Hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn.
- Leber, U. (2002): Betriebliche Weiterbildung von Männern und Frauen. In: Engelbrech, G. (Hrsg.): Arbeitsmarktchancen für Frauen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 258. Nürnberg, S. 175 - 191.
- Ronning, G. (1994): Mikroökonomie. Berlin.
- Schröder, H./Schiel, S./Aust, F. (2003): Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Motive, Beweggründe, Hindernisse. Bonn.
- Staudt, E./Kley, T. (2001): Formelles Lernen - informelles Lernen - Erfahrungslernen. In: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.): Berufliche Kompetenzentwicklung in formellen und informellen Strukturen. QUEM-report 69, S. 227-276.
- Timmermann, D. (2003): Modelle zur Finanzierung lebenslangen Lernens. In: BWP - Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 32(3), S. 19-24.