Berufliche Weiterbildungsforschung

Datenlage, Forschungsfragen und ausgewählte Ergebnisse

Ebenso wie die Bedeutung der Weiterbildung wächst auch die Anzahl der Forschungsarbeiten, die sich mit diesem Thema beschäftigen. Voraussetzung dafür, die vorliegenden Befunde der Weiterbildungsforschung interpretieren und einordnen zu können, ist die Kenntnis der ihnen zu Grunde liegenden Daten- und Informationsquellen. Der vorliegende Beitrag gibt einen Überblick über die Datenlage im Bereich der beruflichen Weiterbildung, wobei er neben den wichtigen Personen- auch Betriebs- und Unternehmensbefragungen darstellt. Dabei werden die grundlegenden Merkmale dieser Erhebungen skizziert und auf ihre jeweilige Aussagekraft hin untersucht. Abschließend werden einige zentrale empirische Befunde, wie sie sich auf Basis dieser Untersuchungen ergeben, dargestellt. Dabei wird unter anderem auf die Weiterbildungsbeteiligung verschiedener Personengruppen und die betrieblichen Kontextfaktoren der Qualifizierung eingegangen.

1. Einführung

Innerhalb des deutschen Bildungssystems spielt die berufliche Weiterbildung eine wichtige Rolle. Auch wenn man sich darin einig ist, dass Weiterbildung eine fundierte Ausbildung kaum ersetzen kann, wird dem Lernen im Anschluss an die erste Bildungsphase dennoch eine zunehmende Relevanz beigemessen. Begründet wird der Bedeutungszuwachs der Weiterbildung zum einen mit dem technischen und organisatorischen Fortschritt, der eine permanente Anpassung der individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten an die Neuerungen erforderlich macht. Zum anderen werden aber auch angesichts der demographischen Entwicklung zunehmend Aktivitäten im Bereich der Weiterbildung notwendig, da vor dem Hintergrund einer alternden Erwerbsbevölkerung der Erhalt und der Ausbau der Leistungspotenziale der Individuen zu einem immer wichtigeren Thema werden.

Ebenso wie die der Weiterbildung zugesprochene Bedeutung zunimmt, wächst auch die Anzahl der Forschungsarbeiten, die sich mit dem Thema "Weiterbildung" beschäftigen. Aus individueller Perspektive geht es dabei beispielsweise um die Frage, welche Personengruppen in welchem Umfang an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung partizipieren. Aus Sicht der Betriebe wird demgegenüber z. B. untersucht, welche betrieblichen Kontextfaktoren das Weiterbildungsangebot und die Weiterbildungsintensität beeinflussen.

Da die vorliegenden Befunde der Weiterbildungsforschung nur dann sinnvoll interpretiert bzw. eingeordnet werden können, wenn die Aussagemöglichkeiten und -grenzen

der ihnen zu Grunde liegenden Informations- und Datenquellen bekannt sind, ist es das wesentliche Anliegen dieses Beitrags, einen Überblick über die existierenden Berichtssysteme und empirische Erhebungen zu geben. Dies wird in Abschnitt 2 geleistet, wobei in Punkt 2.1 auf Personen- und in Punkt 2.2 auf Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen eingegangen wird. In Abschnitt 3 werden sodann einige ausgewählte Fragestellungen und Ergebnisse der beruflichen Weiterbildungsforschung dargestellt; in Abschnitt 4 werden die Ergebnisse schließlich zusammengefasst und Schlussfolgerungen gezogen.

2. Datenquellen im Bereich der beruflichen Weiterbildung

In Deutschland existiert für den Bereich der Weiterbildung keine umfassende Weiterbildungsstatistik. Vielmehr gibt es eine Reihe an weiterbildungsstatistischen Quellen, die "aus verschiedenen Gründen nicht oder nur partiell miteinander kompatibel sind" (Kuwan u. a. 2000, S. 1). Unterschiede zwischen den einzelnen Erhebungen ergeben sich unter anderem im Hinblick auf den ihnen zu Grunde liegenden Weiterbildungsbegriffen, die einbezogenen Untersuchungseinheiten und den Untersuchungszeitraum.

Informationen zur beruflichen Weiterbildung werden sowohl von Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen als auch von Personenbefragungen bereitgestellt. Daneben existieren Geschäfts- und Trägerstatistiken z. B. der Volkshochschulen oder der Bundesagentur für Arbeit (BA), auf die an dieser Stelle jedoch nicht eingegangen werden soll. Im Folgenden wird ein Überblick über die vorliegenden Datenquellen zur beruflichen Weiterbildung gegeben, wobei der Fokus zunächst auf Personen- und anschließend auf Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen liegt. Dabei werden nur solche Erhebungen betrachtet, die wiederholt durchgeführt werden. Auf die Vielzahl an weiteren (mehr oder weniger umfangreichen) Untersuchungen zur Weiterbildung, die nur einmalig stattfanden, wird dagegen nicht eingegangen.

2.1 Personenbefragungen

Das Berichtssystem Weiterbildung (BSW)

Das BSW ist eine repräsentative Bevölkerungsbefragung, die seit 1979 in dreijährigem Turnus durchgeführt wird (zuletzt 2003). Grundgesamtheit der Erhebung sind alle in Privathaushalten lebenden deutschsprachigen Personen im Alter von 19 bis 64 Jahren. Während in die ersten sechs Befragungen ausschließlich deutsche Staatsangehörige einbezogen wurden, werden seit dem Jahr 1997 auch ausländische Staatsangehörige befragt. In der Erhebung 2003 wurde zudem erstmalig eine Differenzierung nach dem Migrationshintergrund vorgenommen. Im Jahr 2003 wurden insgesamt gut 7.000 Interviews realisiert.

Beim BSW handelt es sich um eine Einthemenbefragung, die Informationen über Umfang und Richtung der Weiterbildungsnachfrage liefern soll. Als Einthemenbefragung läuft das BSW Gefahr, dass weiterbildungsabstinente Personen kein Interesse an den gestellten Fragen haben und deswegen die Teilnahme an der Befragung verweigern. Dies kann zu einer Verzerrung der ausgewiesenen Statistiken führen.

Das Fragenprogramm des BSW unterscheidet zwischen einem Standardprogramm mit im Wesentlichen gleich bleibenden Fragen und Zusatzmodulen, in denen Informationen zu aktuellen Fragestellungen erhoben werden. Neben der in diesem Beitrag interessierenden beruflichen Weiterbildung stellt das BSW auch Informationen zur allgemeinen Weiterbildung zur Verfügung. Die berufliche Weiterbildung wird seit der Erhebung des Jahres 1994 in die formelle, kursförmig organisierte Weiterbildung und die informelle Weiterbildung untergliedert, zu der etwa der berufsbezogene Besuch von Fachmessen oder Kongressen, die Unterweisung und das Anlernen am Arbeitsplatz sowie das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien gezählt werden. Die informelle Weiterbildung war – neben dem betrieblichen Lernumfeld – zudem Themenschwerpunkt in der Erhebung des Jahres 2003, wo detailliertere Informationen zu dieser Lernform erhoben wurden.

Als Kenngrößen der Weiterbildung weist das BSW drei Indikatoren aus: die Teilnahmequoten (d. h. den Anteil der sich weiterbildenden Personen), die Teilnahmefälle (Belegungen) und den Zeitaufwand der Weiterbildung. Weitere Fragen beziehen sich etwa auf die Themenbereiche oder den Nutzen der Weiterbildung. Da das BSW zudem Informationen zu verschiedenen soziodemographischen Merkmalen der Befragten erhebt (unter anderem Alter, Geschlecht, Nationalität, berufliche Stellung, schulischer/beruflicher Bildungsabschluss), ist es möglich, das Weiterbildungsverhalten in Abhängigkeit individueller Charakteristika zu untersuchen (zu näheren Informationen über das BSW vgl. Kuwan/Thebis 2005).

Das Sozio-ökonomische Panel (SOEP)

Das SOEP ist eine beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) angesiedelte repräsentative Wiederholungsbefragung, die seit 1984 in den alten und seit 1990 auch in den neuen Bundesländern durchgeführt wird. Das SOEP ist als Haushaltsstichprobe angelegt, wobei in den zufällig ausgewählten Haushalten alle dort lebenden Personen im Alter von mindestens 16 Jahren befragt werden. Einbezogen sind sowohl deutsche als auch ausländische Personen. Haushalte mit Vorständen aus den Hauptanwerbeländern für Gastarbeiter sind disproportional hoch repräsentiert.

Das SOEP-West startete 1984 mit einer Ausgangsstichprobe von 5.921 Haushalten mit 12.290 Personen, nach 15 Wellen im Jahre 1998 waren es noch 4.285 mit 8.145 Personen. Im SOEP-Ost dagegen wurden im Ausgangsjahr 1990 2.179 Haushalte mit 4.453 Personen befragt; 1998 waren es 3.730 Personen in 1.886 Haushalten. Im Jahre

1998 fand erstmals eine Auffrischung des SOEP mit 1.957 Personen in 1.079 Haushalten statt, wobei diese Ergänzungsstichprobe der Stabilisierung der Fallzahlen und einer Verbesserung der Repräsentativitätsanalysen diente. In den Jahren 1994/95 wurde darüber hinaus eine Zuwanderer-Stichprobe eingeführt, die mit 441 Haushalten mit 885 Personen im Jahre 1998 einen nahezu stabilen Umfang behielt.

Anders als das BSW stellt das SOEP keine reine Weiterbildungs-, sondern vielmehr eine Mehrthemenbefragung dar. Die jährlich durchgeführten Befragungen umfassen neben einem regelmäßigen Fragenprogramm auch Schwerpunktthemen, die einmalig oder mit größeren zeitlichen Abständen durchgeführt werden. Kontinuierliche Informationen werden z. B. zur Haushaltszusammensetzung, zu Erwerbs- und Familienbiografien sowie zu Einkommensverläufen erhoben. Bei der Weiterbildung handelt es sich um ein Schwerpunktthema, das bislang dreimal (1989, 1993, 2000) abgefragt wurde. Der entsprechende Fragenkomplex richtet sich nur an Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung unter 65 Jahre alt sind. Die Weiterbildungsbeteiligung wird retrospektiv für den Zeitraum der letzten drei Jahre vor der Erhebung erfragt. Neben der Teilnahme an traditionellen, kursförmig organisierten Weiterbildungsmaßnahmen ist dabei auch die Beteiligung an weiteren Lernformen wie der Besuch von Fachmessen oder das Lesen von Fachbüchern von Interesse. Angaben werden unter anderem zur Dauer der Weiterbildungsaktivitäten oder zu ihren Kosten erhoben.

Da das SOEP darüber hinaus Informationen zu soziodemographischen Merkmalen der Befragten bereitstellt, kann die Weiterbildungsbeteiligung – ebenso wie auf Basis des BSW – in Abhängigkeit persönlicher Charakteristika untersucht werden. Da das SOEP ein Panel darstellt, können zudem auch Längsschnittanalysen durchgeführt werden.

Mikrozensus

Der Mikrozensus ist die seit 1957 durchgeführte amtliche Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt, in die ein Prozent aller in Deutschland lebenden Haushalte einbezogen werden. Das jährliche Grundprogramm des Mikrozensus umfasst unter anderem Merkmale zur Person (z. B. Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit), den Familien- und Haushaltszusammenhang sowie die Merkmale Erwerbstätigkeit, Arbeitssuche und Einkommenshöhe.

Von 1970 bis 1995 fanden im zweijährigen Turnus Zusatzbefragungen zum Mikrozensus statt, bei denen ein Prozent der deutschen und ausländischen Erwerbspersonen im Alter von mindestens 15 Jahren nach ihrer Teilnahme an beruflicher Weiterbildung innerhalb der letzten zwei Jahre befragt wurden. Seit 1996 werden Informationen zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung jährlich gestellt, wobei das letzte Jahr den Bezugszeitraum darstellt.

Dem Mikrozensus liegt ein vergleichsweise enger Begriff der beruflichen Weiterbildung zu Grunde, wobei die Kategorie "berufliche Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung" den Kern der Abfrage darstellt. Für Zeitvergleiche ist zu beachten, dass sich der Fragenkatalog sowie der Erhebungszeitraum mehrfach geändert haben, so dass Trendvergleiche mit den Vorjahren nicht immer möglich sind.

2.2 Betriebs- und Unternehmensbefragungen

Die europäische Weiterbildungserhebung CVTS

Die von der Europäischen Kommission initiierte europäische Weiterbildungserhebung CVTS (Continuing Vocational Training Survey) wurde erstmalig 1994/95 (bezogen auf das Jahr 1993) in den damals 12 Mitgliedsstaaten der EU durchgeführt (CVTS I). In den Jahren 2000/01 (bezogen auf das Jahr 1999) folgte dann die zweite Weiterbildungserhebung CVTS II, an der 25 europäische Länder teilnahmen (zu näheren Informationen vgl. Grünewald/Moraal/Schönfeld 2003).

Ziel von CVTS ist es, Aufschluss über verschiedene Aspekte der Weiterbildung in den einzelnen europäischen Staaten zu geben und diese miteinander zu vergleichen. Erhoben werden unter anderem Informationen zum Angebot an Weiterbildung, zur Weiterbildungsbeteiligung der Mitarbeiter, zur Zeitintensität sowie zu den Kosten der Weiterbildung. Als Einthemenbefragung kann CVTS vergleichsweise detaillierte Angaben zu den Strukturen der betrieblichen Weiterbildung bereitstellen. Die Verbreitung der Weiterbildung im Hinblick auf die Gesamtzahl der Betriebe lässt sich jedoch weniger gut erfassen als mit einer Mehrthemenbefragung, da davon auszugehen ist, dass nichtweiterbildende Betriebe eine unterdurchschnittliche Teilnahmebereitschaft aufweisen.

In CVTS einbezogen werden nur Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten. Da Kleinst- und Kleinbetriebe nur unterdurchschnittlich in der Weiterbildung engagiert sind, ist diese Stichprobeneinschränkung bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen. Zudem beruht der CVTS – anders als die IW-Erhebung und das IAB-Betriebspanel – auf dem Unternehmens- und nicht auf dem Betriebskonzept, d. h. es werden Unternehmen und nicht Betriebe befragt. Die Erhebung wird schriftlich durchgeführt; die Stichprobe von CVTS II umfasste in Deutschland 10.000 Betriebe; die Rücklaufquote lag bei 32 Prozent.

Die Untersuchung zur betrieblichen Weiterbildung wurde in Deutschland sowohl im Rahmen von CVTS I als auch von CVTS II durch eine Zusatzerhebung ergänzt. Dabei wurden knapp 500 Unternehmen, die bereits an der Haupterhebung partizipierten, telefonisch zu weiteren Aspekten der Weiterbildung befragt. 2000/2001 waren Themen der Zusatzerhebung unter anderem die Auswirkungen der Globalisierung und des strukturellen Wandels auf die betrieblichen Qualifizierungsstrategien und die Einstellung der Unternehmen zum lebenslangen Lernen.

Die Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW)

Bei der Weiterbildungserhebung des IW handelt es sich um eine im dreijährigen Turnus durchgeführte schriftliche Befragung von kammerzugehörigen Betrieben, die erstmalig im Jahr 1992 durchgeführt wurde (zu näheren Informationen zur IW-Erhebung vgl. Weiß 2003) Die derzeit aktuellsten Informationen stehen aus der Befragung des Jahres 2001 zur Verfügung, in der – bei einer Rücklaufquote von 15 Prozent – insgesamt 1.087 Betriebe befragt wurden. Im Unterschied zum IAB-Betriebspanel handelt es sich bei der Weiterbildungserhebung des IW nicht um ein Panel, sondern um eine wiederholte Querschnittsbefragung, bei der die Stichprobe für jede Befragung neu gezogen wird.

Der IW-Erhebung liegt ein weites Verständnis der betrieblichen Weiterbildung zu Grunde. Neben internen und externen Lehrveranstaltungen werden hierunter auch die Teilnahme an Informationsveranstaltungen und Umschulungsmaßnahmen, das Lernen in der Arbeitssituation sowie das selbstgesteuerte Lernen mit Medien subsumiert. Der Fragebogen enthält eine Reihe von Fragen, mit denen verschiedene Kenngrößen der Weiterbildung erfasst werden. Dazu gehören etwa das Angebot an den einzelnen Weiterbildungsformen, der zeitliche Umfang und die Kosten der Weiterbildung sowie die Weiterbildungsbeteiligung der Mitarbeitenden. Bei einem Vergleich mit den Befunden des CVTS oder des IAB-Betriebspanels ist zu beachten, dass die IW-Erhebung keine teilnehmenden Personen, sondern Teilnehmerfälle ausweist. Da hierbei Mehrfachteilnahmen mehrfach gezählt werden, ermittelt das "Teilnehmerfallkonzept" eine höhere Weiterbildungsbeteiligung als das "Personenkonzept".

Das IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährlich wiederholte Befragung mit in der Regel mündlichen Interviews, die seit 1993 in West- und seit 1996 auch in Ostdeutschland durchgeführt wird. Befragt werden Betriebe aller Branchen und Größenklassen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, wobei die Stichprobe als geschichtete Zufallsauswahl aus der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik der BA gezogen werden (zu näheren Informationen zum IAB-Betriebspanel vgl. Bellmann 1997; 2002). Für das Jahr 2003 liegen insgesamt auswertbare Interviews von rund 16.000 Betrieben vor. Im IAB-Betriebspanel werden Betriebs- und Geschäftsleitungen sowie Personalverantwortliche – oft gleichzeitig Ansprechpartner der Agenturen für Arbeit in den Betrieben - mit Anschreiben des Vorstandsvorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit und des Präsidenten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände um Unterstützung bei der Erhebung in ihren Betrieben gebeten. Das mit diesem Schreiben angekündigte persönliche Interview im Betrieb erbringt eine, im Vergleich zu anderen Panelbefragungen überdurchschnittliche Mitwirkungsbereitschaft der Betriebe bereits bei der erstmaligen Befragung. Ausgehend von der ersten Befragungswelle wurden in den folgenden Jahren alle Betriebe nach Möglichkeit erneut

befragt. Die Antwortquoten lagen jeweils über 80 Prozent der wiederholt befragten Betriebseinheiten.

Im Unterschied zu den zuvor dargestellten Erhebungen handelt es sich beim IAB-Betriebspanel nicht um eine Ein-, sondern um eine Mehrthemenbefragung. Neben einem Satz an jährlich abgefragten Standardfragen etwa zu Beschäftigungsstruktur, Umsatz oder Investitionen enthält der Fragebogen periodisch wechselnde Schwerpunktthemen, von denen die betriebliche Weiterbildung eines darstellt. In jedem zweiten Jahr (zuletzt 2003) werden Informationen zum Angebot an Weiterbildung, zur Verbreitung verschiedener Weiterbildungsformen sowie zur qualifikations- und geschlechtsspezifischen Weiterbildungsbeteiligung erhoben. Zusätzlich zu diesen Grunddaten wurden in einzelnen Erhebungswellen weitere Informationen beispielsweise zu den Gründen für das Nichtengagement in der Weiterbildung, zur Aufteilung der Weiterbildungskosten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder zu den Themen der Weiterbildung erhoben. Da die Befragungen für das IAB-Betriebspanel ieweils zur Jahresmitte stattfinden, beziehen sich die Angaben zur Weiterbildung ausschließlich auf das erste Halbjahr eines Jahres. Dies gilt es bei einem Vergleich mit den Ergebnissen der anderen Betriebs- bzw. Unternehmenserhebungen zu beachten, denen ein Jahr als Untersuchungszeitraum zu Grunde liegt.

Da das IAB-Betriebspanel eine Mehrthemenbefragung darstellt, kann es nicht ganz so detaillierte Informationen zum betrieblichen Weiterbildungsverhalten bereitstellen wie es die Einthemenbefragungen tun können. Auf seiner Basis ist es jedoch möglich, die Weiterbildung im Kontext sonstiger betrieblicher Merkmale zu analysieren und so etwa die Determinanten oder Effekte der Weiterbildung zu untersuchen. Zudem ergeben sich aufgrund des Panelcharakters zusätzliche Auswertungsmöglichkeiten im Rahmen von Längsschnittanalysen.

Fragestellungen und ausgewählte Ergebnisse der beruflichen Weiterbildungsforschung

3.1 Untersuchungen auf der Basis von Individualbefragungen

Ein erstes Erkenntnisinteresse der Untersuchungen, die auf Individualbefragungen beruhen, ist zunächst die Frage nach dem Umfang beruflicher Weiterbildungsaktivitäten. Dazu werden verschiedene Kennzahlen dargestellt, von denen die Teilnahmequote, die die Zahl der Weiterbildungsteilnehmer auf die gesamte Bevölkerung (der jeweiligen Bezugsgruppe) bezieht, die wichtigste darstellt.

Betrachtet man zunächst die *Weiterbildungsbeteiligung insgesamt*, so ist festzustellen, dass sich die von den einzelnen Studien ausgewiesenen Teilnahmequoten in Abhängigkeit von den jeweils zu Grunde liegenden Untersuchungsspezifika unterscheiden und in den seltensten Fällen übereinstimmen. Ohne an dieser Stelle auf die einzelnen

Ergebnisse im Detail einzugehen, sei lediglich erwähnt, dass die meisten Studien übereinstimmend eine Stagnation bzw. sogar einen Rückgang der individuellen Weiterbildungsbeteiligung insgesamt im Zeitverlauf festgestellt haben.

Neben der Reichweite der beruflichen Weiterbildung insgesamt ist auch die *gruppenspezifische Weiterbildungsbeteiligung* von Interesse. Hintergrund dafür ist die Frage, ob die individuellen Weiterbildungschancen gleichmäßig verteilt sind oder ob es Personengruppen gibt, die nicht oder nur unterdurchschnittlich an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung partizipieren. Von besonderem Interesse ist dabei die Weiterbildungsbeteiligung nach Qualifikation und beruflicher Stellung, nach Alter sowie nach Geschlecht.

Erste Anhaltspunkte für die Weiterbildungsteilnahme verschiedener Personengruppen lassen sich gewinnen, indem gruppenspezifische Teilnahmequoten berechnet werden. Solche werden von den meisten hier dargestellten Individualerhebungen ausgewiesen (zu einem umfassenden Überblick über die Ergebnisse verschiedener Befragungen vgl. Kuwan u. a. 2000; Bellmann 2003; Bellmann/Leber 2003). Um den isolierten Einfluss verschiedener Merkmale auf die Weiterbildungsteilhabe ermitteln und dabei auch Aussagen zur Stärke des jeweiligen Effekts treffen zu können, werden darüber hinaus auch multivariate Untersuchungen durchgeführt, in denen die Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, in Abhängigkeit verschiedener soziodemographischer Charakteristika untersucht wurde (vgl. etwa Behringer 1999; Wilkens/Leber 2003). Die wichtigsten Ergebnisse dieser Studien sollen im Folgenden knapp skizziert werden.

Im Hinblick auf die *qualifikationsspezifische Weiterbildungsbeteiligung wurde von* allen Datenquellen zunächst übereinstimmend festgestellt, dass sich die Zugangschancen zur beruflichen Weiterbildung um so schlechter darstellen, je geringer das schulische/berufliche Bildungsniveau oder die berufliche Stellung ist. Dies wird in der Literatur auch als Matthäus-Prinzip ("Denn wer da hat, dem wird gegeben") bezeichnet. Die Annahme, dass durch die Weiterbildung Nachteile, die durch die Erstausbildung entstanden sind, ausgeglichen werden können, wird empirisch demnach nicht erfüllt. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Qualifikationsgruppen bleiben auch dann erhalten, wenn neben der formellen die informelle Weiterbildung in die Betrachtung einbezogen wird. Auch durch diese Weiterbildungsform können demnach bestehende Bildungschancen nicht verringert werden; vielmehr werden sie verfestigt oder sie erhöhen sich sogar.

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung kommt neben der qualifikationsspezifischen auch der altersspezifischen Weiterbildungsbeteiligung eine herausragende Bedeutung zu. Da der Anteil der Älteren an der Erwerbsbevölkerung ansteigen wird, wird es in Zukunft erforderlich sein, auch die Fähig- und Fertigkeiten gerade dieser Personengruppe den Neuerungen und den daraus resultierenden Erfordernissen anzupassen. Betrachtet man jedoch die Befunde verschiedener Befragungen, so zeigt

sich, dass ältere Personen deutlich seltener an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung partizipieren als jüngere. Die altersspezifische Weiterbildungsteilnahme folgt dabei einem U-förmigen Verlauf: Während sie zunächst bis zu einem gewissen Alter ansteigt, nimmt sie danach wieder ab.

Im Hinblick auf die geschlechtsspezifische Weiterbildungsbeteiligung schließlich ist festzustellen, dass Männer eine höhere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen als Frauen, auch wenn sich die Bildungschancen im Zeitverlauf zumindest etwas angenähert haben.

3.2 Untersuchungen auf der Basis von Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen

Ebenso wie die Untersuchungen auf der Basis von Personenbefragungen weisen auch die Studien auf der Basis von Betriebs- bzw. Unternehmensdaten verschiedene Kenngrößen zur Beschreibung des Umfangs betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten aus. Dazu gehören zunächst der Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben sowie die Weiterbildungsbeteiligung der Mitarbeiter, die entweder in Form von Teilnahmefällen (IW-Erhebung) oder von Teilnahmequoten (Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an allen Beschäftigten) dargestellt wird. Weitere Indikatoren des betrieblichen Engagements in der Weiterbildung sind der zeitliche Umfang von Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Weiterbildungskosten, auf die an dieser Stelle jedoch nicht eingegangen werden soll (zu einem Überblick über zeitliche Intensität und Kosten der Weiterbildung vgl. Bellmann/Leber 2005 und Bellmann/Leber 2004).

Betrachtet man zunächst den Anteil der weiterbildenden Betriebe, so zeigt sich, dass das Angebot an Weiterbildung zwischen den Betrieben verschiedener Branchen und Größenklassen deutlich variiert. Während von den Großbetrieben fast alle Weiterbildungsmaßnahmen anbieten, sind die kleinen und mittleren Betriebe nur unterdurchschnittlich in der Weiterbildung engagiert. Von den verschiedenen Wirtschaftszweigen erweisen sich die Betriebe des öffentlichen Sektors sowie verschiedener Dienstleistungsbereiche (so insbesondere des Kredit- und Versicherungswesens) als besonders weiterbildungsaktiv. Ein Branchen- und Größeneffekt ist dabei nicht nur für die formelle, sondern auch die informelle Weiterbildung festzustellen.

Ebenso wie das Weiterbildungsangebot variiert auch die *Weiterbildungsbeteiligung* zwischen Betrieben verschiedener Branchen und Größenklassen. Auch wenn an dieser Stelle nicht auf die genauen Ergebnisse der einzelnen Studien zur Weiterbildungsteilnahme eingegangen wird, sei nochmals erwähnt, dass bei einem Vergleich darauf zu achten ist, ob Teilnahmefälle oder teilnehmende Personen ausgewiesen werden. Während im ersten Fall Mehrfachteilnahmen auch mehrfach gezählt werden, liegt der Fokus im zweiten Fall allein auf der Zahl der teilnehmenden Personen (unabhängig von der Häufigkeit der Teilnahme).

Anders als in den Individualbefragungen kann in Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen nur weniger detailliert nach den soziodemographischen Merkmalen der Weiterbildungsteilnehmeden gefragt werden. So erhebt das IAB-Betriebspanel zwar Informationen zum Geschlecht und zum Qualifikationsniveau der Teilnehmer an betrieblicher Weiterbildung; Abfragen der Altersstruktur der Teilnehmer haben sich aber – wie die Erfahrungen von CVTS I gezeigt haben – als schwierig erwiesen.

Hinsichtlich der qualifikationsspezifischen Weiterbildungsbeteiligung ergeben sich auf Basis von Betriebsdaten die gleichen Befunde wie auf Basis der Personenbefragungen: Höher qualifizierte Mitarbeiter partizipieren weitaus häufiger an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung als geringer qualifizierte. In Bezug auf die geschlechtsspezifische Weiterbildungsbeteiligung ergibt sich dagegen auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels eine höhere Weiterbildungsbeteiligung der Frauen als der Männer. Dies steht im Widerspruch zu den oben dargestellten Befunden der Individualforschung. Den Gründen für diese Abweichungen ist weiter nachzugehen.

In weiterführenden multivariaten Analysen wurde darüber hinaus gezeigt, dass neben der Betriebsgröße, der Branche und der Personalstruktur weitere Faktoren das betriebliche Weiterbildungsverhalten beeinflussen. Dazu gehören etwa technische und organisatorische Maßnahmen oder der Kontext der Arbeitsbeziehungen. Betriebe sind demnach dann weiterbildungsaktiver, wenn sie in einen Tarifvertrag eingebunden sind oder über einen Betriebsrat verfügen. Zudem ist die Wahrscheinlichkeit, dass Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, dann höher, wenn technische oder organisatorische Neuerungen durchgeführt werden (vgl. etwa Bellmann/Düll/Leber 2000).

4. Fazit

Der Beitrag präsentiert einen Überblick über die in Deutschland vorhandenen Datenbzw. Informationsquellen zur Weiterbildung. Dabei standen die Aussagemöglichkeiten und – grenzen der verschiedenen Berichtssysteme und empirischen Erhebungen im Mittelpunkt. Neben den klassischen Unterschieden der verschiedenen Erhebungen wie Stichprobendesign, Art der Erhebung und Rücklauf sind im Zusammenhang mit den Erhebungen zur beruflichen Weiterbildung einige Besonderheiten zu beobachten. Sowohl bei den Personenbefragungen (Berichtssystem Weiterbildung, Sozio-ökonomischen Panel und Mikrozensus) als auch den Betriebs- und Unternehmensbefragungen (wie die europäische Weiterbildungserhebung CVTS, die Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft und das IAB-Betriebspanel) sind Ein- und Mehrthemenbefragungen voneinander abzugrenzen. Während Einthemenbefragungen detailliertere Informationen zum beruflichen Weiterbildungsverhalten bereitstellen, können Mehrthemenbefragungen für die Untersuchung des Einflusses individueller und betrieblicher Kontextfaktoren herangezogen werden.

Darüber hinaus lassen sich die vorliegenden Untersuchungen danach unterscheiden, ob sie als Querschnitts- oder Längsschnittstudien angelegt sind. Längsschnittuntersuchungen wie das IAB-Betriebspanel haben unter anderem den Vorteil, dass hier der Heterogenität der befragten Einheiten sowie dem Zusammenhang von Ursache und Wirkung besser Rechnung getragen werden kann. Auf der anderen Seite sind Längsschnittuntersuchungen aber auch mit Selektivitätsproblemen verbunden, die unter anderem durch die Panelmortalität hervorgerufen werden (vgl. Bellmann 2001).

Bezüglich der Art der erfassten Lernformen ist zu beachten, dass nicht alle Daten- und Informationsquellen neben der formellen, kursförmig organisierten Weiterbildung auch die informelle Weiterbildung betrachten. Von den Personenbefragungen ist das Berichtssystem Weiterbildung in diesem Sinne vergleichsweise umfassend angelegt, während bei den Betriebs- und Unternehmensbefragungen die CVTS- und IW-Studien etwas weiter als das IAB-Betriebspanel gehen. Gerade wenn arbeitsintegrierte Lernprozesse von Interesse sind, ist zu beachten, dass es oftmals schwierig ist, die Weiterbildungskomponente dieser Aktivitäten zu isolieren und zu erfassen (vgl. Kuwan u. a. 2000). Um der zunehmenden Bedeutung derartiger informeller Lernprozesse gerecht zu werden, wird vorgeschlagen, die existierenden größeren, repräsentativ angelegten Erhebungen um weitere Untersuchungen wie z. B. explorative Betriebsfallstudien zu ergänzen (vgl. Bellmann 2003). Zudem erscheint es sinnvoll, auch Informationen zu den Eigenschaften der Arbeitsplätze zu erheben, um so lernförderliche Arbeitsumgebungen identifizieren zu können (vgl. Pehl 2001).

Mit Ausnahme von CVTS handelt es sich bei allen hier dargestellten Erhebungen um nationale Untersuchungen. Sofern das Untersuchungsdesign in den beteiligten Ländern abgestimmt ist, ist der Vorteil von international angelegten Studien darin zu sehen, dass sie zwischenstaatliche Vergleiche ermöglichen. Zudem lässt sich beispielsweise die wichtige Frage nach dem Einfluss institutioneller Rahmenbedingungen auf die Weiterbildung nur auf Basis internationaler Studien beantworten, da Institutionen auf nationaler Ebene nur selten varijeren.

Über ein erhebliches Analysepotenzial verfügen schließlich verbundene Betriebs- und Beschäftigtendaten, die in diesem Beitrag nicht dargestellt wurden. Der Linked Employer-Employee-Datensatz aus IAB-Betriebspanel und Beschäftigtenstatistik der BA (LIAB) ist ein solcher Datensatz, der Informationen über Individuen mit Angaben zu den Betrieben, in denen diese Personen arbeiten, kombiniert. Dies ermöglicht eine Reihe von Analysen zur Interaktion von Betrieben und Beschäftigten gerade auch im Bereich der (Weiter-)Bildungsforschung, die auf Basis der bislang vorliegenden Studien nicht beantwortet werden konnten (zu näheren Informationen zum LIAB vgl. Bellmann/Bender/Kölling 2002).

Literatur

- Behringer, F. (1999): Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz. Opladen
- Bellmann, L. (1997) Das Betriebspanel des IAB. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Panelstudien, Sonderheft 30 des Allgemeinen Statistischen Archivs, S. 169–182
- Bellmann, L. (2001): Vocational training research on the basis of enterprise surveys. In: Descy, P./Tessaring, M. (Hrsg.): Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe 2000: background report, Bd. 2. Luxemburg, S. 279–312
- Bellmann, L. (2002): Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche. Allgemeines Statistisches Archiv, H. 2, S. 177–188
- Bellmann, L. (2003): Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens. Bielefeld
- Bellmann, L./Düll, H./Leber, U. (2001): Zur Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. In: Reinberg, A. (Hrsg.): Arbeitsmarktrelevante Aspekte der Bildungspolitik, BeitrAB 245. Nürnberg, S. 97–124
- Bellmann, L. /Bender, S. /Kölling, A. (2002): Der Linked Employer-Employee-Datensatz aus IAB-Betriebspanel und Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (LIAB). In: Kleinhenz, G. (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250. Nürnberg, S. 21–30
- Bellmann, L./Leber, U. (2003): Individuelles und betriebliches Engagement in der beruflichen Weiterbildung. In: BWP, H. 3, S. 14–18
- Bellmann, L./Leber, U.(2004): Finanzierung betrieblicher Weiterbildung. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, H. 2, S. 37–40
- Bellmann, L./Leber, U. (2005): Betriebliches Engagement in der Weiterbildung. In: Faulstich, P./Bayer, M. (Hrsg.): Lerngelder. Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung. Hamburg, S. 81–94
- Grünewald, U./Moraal, D./Schönfeld, G. (2003): Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa. Bielefeld
- Kuwan, H./Thebis, F. (2005): Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn
- Kuwan, H./Gnahs, D./Seidel, S. (2000): Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn
- Pehl, K. (2001): Weiterbildungsstatistik Datenlage und Perspektiven. Vortrag auf der Bildungsmesse 2001. Bonn
- Weiß, R. (2003): Betriebliche Weiterbildung 2001 Ergebnisse einer IW-Erhebung. In: IW-Trends, H. 1, S. 8
- Wilkens, I./Leber, U. (2003): Partizipation an beruflicher Weiterbildung. Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, H. 3, S. 329–337