

Ingrid Ambos

Nationaler Report

**Geringqualifizierte und berufliche
Weiterbildung – empirische Befunde zur
Weiterbildungssituation in Deutschland**

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
August 2005

Online im Internet:

URL: http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2005/ambos05_01.pdf

Dokument aus dem Internetservice [texte.online](http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp) des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

<http://www.die-bonn.de/publikationen/online-texte/index.asp>

Abstract

Ingrid Ambos: Nationaler Report. Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland

Geringqualifizierte stellen eine wichtige Teilgruppe Bildungsbenachteiligter dar, die mit erhöhten Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsproblemen konfrontiert sind. Angesichts der Bedeutung lebenslangen Lernens als wichtige Strategie zur Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit geht Ingrid Ambos der Frage nach, inwieweit gegenwärtig in der Bundesrepublik Geringqualifizierte in Maßnahmen beruflicher Weiterbildung einbezogen werden. Besonderes Augenmerk gilt in diesem Zusammenhang den verschiedenen Einflussfaktoren auf die Beteiligung, d. h. sowohl den strukturellen Rahmenbedingungen des Weiterbildungsbereichs als auch den individuellen Weiterbildungseinstellungen und -motivationen. Inhaltliche Basis des Beitrags, der als Nationaler Report des DIE im Kontext des von der EU geförderten Projektes "Motivation zur Weiterbildung bei Geringqualifizierten" entstanden ist, sind Befunde verschiedener aktueller quantitativ und qualitativ angelegter empirischer Untersuchungen, die auf die Thematik der beruflichen Weiterbildung Geringqualifizierter mehr oder weniger explizit eingehen.

Autorin

Ingrid Ambos ist als wissenschaftliche Mitarbeiterin am DIE tätig.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
1 Zur Arbeitsmarktssituation Geringqualifizierter	2
2 Die Beteiligung Geringqualifizierter an beruflicher Weiterbildung	4
2.1 Beteiligung an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung	4
2.2 Informelle und selbstgesteuerte berufliche Weiterbildungsaktivitäten	6
3 Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter	7
3.1 Institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen des Angebots	8
3.2 Individuelle Faktoren des Weiterbildungsverhaltens	13
4 Fazit	15
Literatur	16

Einleitung

Die Förderung von Prozessen lebenslangen Lernens gilt als zentrale Strategie, den gravierenden Veränderungen in der Arbeitswelt zu begegnen und langfristig die Beschäftigungsfähigkeit sicher zu stellen. Nicht zuletzt sollen Bildung und Weiterbildung auch zum Abbau sozialer Ungleichheiten beitragen. Die Realisierung lebenslangen Lernens wird von einer Reihe objektiver und subjektiver Faktoren beeinflusst.

Im Mittelpunkt dieses Beitrags¹ steht die Frage, inwieweit Geringqualifizierte als eine wichtige Teilgruppe Bildungsbenachteiligter mit erhöhten Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsproblemen in Maßnahmen beruflicher Weiterbildung einbezogen werden können. Von besonderer Bedeutung ist dabei, welche strukturellen Rahmenbedingungen des Weiterbildungsbereichs einerseits und welche individuellen Weiterbildungseinstellungen und -motivationen andererseits zum Tragen kommen.

Grundlage der Ausführungen sind Ergebnisse aktueller empirischer Untersuchungen zur beruflichen Weiterbildung in Form von Personen- und Betriebsbefragungen, die – je nach Erkenntnisinteresse – die Frage der Weiterbildungsteilnahme Geringqualifizierter mehr oder weniger explizit aufgreifen.² Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass die einbezogenen Erhebungen auf die deutschsprachige Bevölkerung der Bundesrepublik beschränkt sind, sie sich aber hinsichtlich ihres methodischen Designs (quantitativ vs. qualitativ) sowie ihrer Reichweite und Repräsentativität unterscheiden. Herangezogen wurden zudem Daten aus der amtlichen Statistik.

1 Zur Arbeitsmarktssituation Geringqualifizierter

Gegenwärtig liegt in Deutschland der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss an den Erwerbspersonen³ im Alter von 15 bis 64 Jahren insgesamt bei ca. 14%, in Westdeutschland sogar bei ca. 30%.⁴ Frauen stellen rund die Hälfte dieser Personengruppe, Ausländer⁵ knapp 30% (vgl. Reinberg 2003).

Nach den Daten des Mikrozensus waren 2004 unter den 28,8 Mio. abhängig Erwerbstätigen⁶ rund 3,6 Mio. Personen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss (13%). Während der Frauenanteil an den Erwerbstätigen ca. 47% betrug, lag er

¹ Der Beitrag ist als Nationaler Report im Kontext des von der EU geförderten Projektes "Motivation zur Weiterbildung bei Geringqualifizierten" (Motivation of People with Lower Qualifications for Lifelong Learning) entstanden. Nähere Informationen zu diesem Projekt finden sich unter URL: <http://www.die-bonn.de/projekte/beendet/projekte.asp?projekteid=80>

² Einbezogen wurden hier auch Ergebnisse der neueren Milieuforschung zu Weiterbildungsverhalten und -interessen. Nach dem Konzept der sozialen Milieus (Sinus-Modell) werden Menschen in ähnlicher sozialer Lage und mit ähnlichen Werthaltungen, Lebensauffassungen und Lebensweisen zusammengefasst. Angehörige eines Milieus teilen demnach Einstellungen zu wichtigen Bereichen des Lebens (Arbeit, Freizeit, Partnerschaft, Konsum, Alltagsästhetik sowie Bildung und Weiterbildung). Derzeit werden zehn Milieus voneinander unterschieden (vgl. Barz/Tippelt 2004).

³ Erwerbstätige und Erwerbslose.

⁴ Bis Anfang der 1990er Jahre hat sich in Folge der Bildungsexpansion in Westdeutschland der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss an der erwerbsfähigen Bevölkerung erheblich verringert, die Anteile von beruflich Qualifizierten haben sich im Gegenzug deutlich erhöht. Seitdem stagniert der Anteil der „Ungelehrten“. Dies bedeutet auch, dass die verbreitete These, wonach die Jüngeren anhaltend besser qualifiziert seien, so nicht zutrifft (vgl. Ehmann 2004; Reinberg 2003).

⁵ Wenn im Folgenden männliche Bezeichnungen verwendet werden, geschieht dies aus rein sprachästhetischen Gründen. Selbstverständlich sind Männer und Frauen gleichermaßen gemeint.

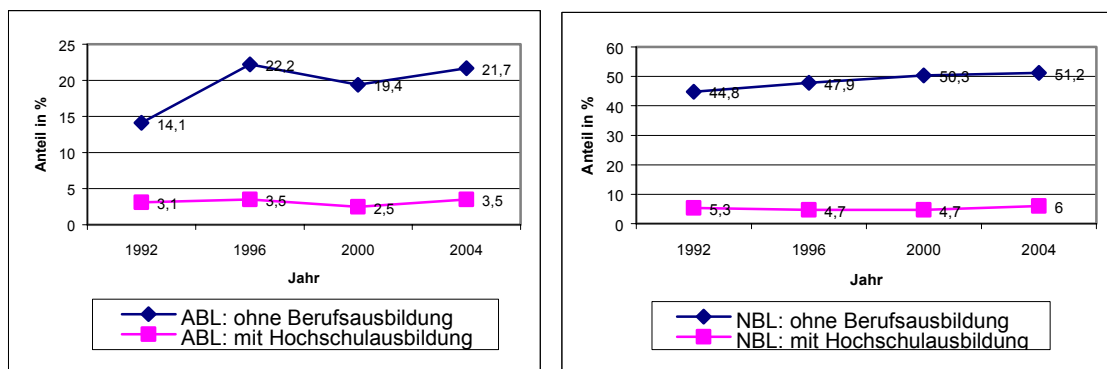
⁶ Erwerbstätige ohne Selbständige und ohne Auszubildende mit Angaben zur Stellung im Betrieb.

bei der Teilgruppe ohne Berufsabschluss bei 52%. Mehr als zwei Drittel (68%) der Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss arbeiteten als einfache Angestellte und Beamte oder angelernte Arbeiter. Gleiches gilt, betrachtet man ausschließlich die Frauen (69%) (Quelle: Statistisches Bundesamt 2005; eigene Berechnungen).

Beschäftigungsschwerpunkte Geringqualifizierter liegen in den Metall-, Bau-, Verkehrs- und Lagerberufen sowie im Dienstleistungsgewerbe, wobei klein- und mittelbetriebliche Strukturen dominieren. Charakteristisch für die ausgeübten Tätigkeiten sind mehr oder weniger rigide, eintönige und standardisierte Ablaufprozesse, so dass die Anforderungen derartiger Arbeitsplätze als eher niedrig einzustufen sind. Auch größere Lernanforderungen und stimulierende Lernanreize gehören eher nicht zu den Merkmalen dieses Segments (vgl. Biersack u. a. 2001 zit. nach Dobischat u. a. 2003, S. 133).

Viele der typischen Arbeitsplätze Geringqualifizierter sind im Zuge des wirtschaftlichen Strukturwandels bereits abgebaut worden. Dementsprechend zeigen langfristige Trends, dass die Arbeitslosenquoten zwischen Geringqualifizierten und den oberen Qualifikationsniveaus immer weiter auseinander driften (s. Abbildung 1): 2004 waren in den alten Bundesländern 22% der (zivilen) Erwerbspersonen⁷ ohne Berufsabschluss arbeitslos, in den neuen Ländern sogar 51%, während es unter den Akademikern lediglich knapp 4% bzw. 6% waren. Insgesamt waren 2004 von den 4,26 Mio. Arbeitslosen in Deutschland (Stand: Sept.) 1,46 Mio. Personen ohne Berufsabschluss, das entspricht einem Anteil von 34% (vgl. Reinberg/Hummel 2005).

Abbildung 1: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten in den alten Bundesländern (ABL) und in den neuen Bundesländern (NBL)



(Quelle: Reinberg/Hummel 2005: Anhang 1a)

Vorliegenden Prognosen zufolge ist anzunehmen, dass die Arbeitskräftenachfrage sich auch zukünftig in Richtung Höherqualifizierte entwickeln wird (vgl. Reinberg 2003): Die IAB/Prognos-Projektion bis zum Jahr 2010 geht von einem weiteren erheblichen Abbau von Hilfs- und Einfacharbeitsplätzen – vor allem im gewerblichen Bereich – zu Gunsten von qualifizierten Fachtätigkeiten mit mittlerem und hohem Anforderungsprofil aus. Zudem wird nicht damit gerechnet, dass Geringqualifizierte in ausreichendem Maße von der anhaltenden Tertiarisierung der Wirtschaft profitieren werden. Diesem Trend wird auch nicht durch die demographisch bedingte langfristige Verringerung der Anzahl der Erwerbspersonenzahl begegnet werden können, da das Arbeitskräfteangebot von Personen ohne Berufsabschluss

⁷ Ohne Auszubildende.

auch weiterhin den Bedarf an Geringqualifizierten übersteigen wird (vgl. BLK 2002, S. 5). Geringqualifizierte werden also auch längerfristig ein erhöhtes Arbeitsmarktrisiko tragen.⁸

2 Die Beteiligung Geringqualifizierter an beruflicher Weiterbildung

Im Folgenden soll ein Überblick über die Beteiligungsstrukturen Geringqualifizierter an beruflicher Weiterbildung gegeben werden, der sich wesentlich auf die aktuellen Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung (BSW IX) (vgl. Kuwan/Thebis 2004) stützt.⁹ Dieser Trendbericht fokussiert vor allem die Reichweite von Weiterbildung. Eine erweiterte integrierte Gesamtfassung mit tiefer gehenden Analysen und der Berücksichtigung sonstiger verfügbarer Quellen ist für Ende 2005 geplant.

2.1 Beteiligung an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung

Zweifelsohne ist es keine neue und überraschende Erkenntnis, dass Geringqualifizierte in der beruflichen Weiterbildung seit langem unterrepräsentiert sind. Den neuesten Ergebnissen des BSW IX zufolge (s. Tabelle 1) haben im Jahre 2003 lediglich 16% der 19 bis 64-jährigen deutschsprachigen Bevölkerung mit niedrigem Schulabschluss¹⁰ an formal-organisierten Maßnahmen beruflicher Weiterbildung teilgenommen. Im Vergleich dazu waren es 38% der Personen mit Abitur. Vergleichbares zeigt sich bei der Differenzierung der Teilnahmequoten nach dem Berufsabschluss: Während sich 44% der Hochschulabsolventen 2003 an beruflicher Weiterbildung beteiligt haben, waren es von den Personen ohne Berufsabschluss lediglich 11%. In der langfristigen Betrachtung fällt auf, dass bei Teilnahmequoten auf allen Qualifikationsniveaus jahrelang eine Erhöhung zu verzeichnen war, bei der auch die Differenzen zwischen Niedrig- und Höherqualifizierten etwas abgeschwächt werden konnten.¹¹ Seit dem Jahr 2000 ist eine Stagnation bzw. eine leichte Abnahme der Beteiligung feststellbar, die größtenteils auf eine sinkende Beteiligung in den neuen Ländern zurückgeführt werden kann. Angenommen wird aber auch ein Rückgang im Bereich der betrieblichen Weiterbildung (vgl. Kuwan/Thebis 2004, S. 23).

⁸ Für die Auseinandersetzung mit aktuellen soziologischen und ökonomischen Erklärungsansätzen für die geringen Erwerbchancen Geringqualifizierter sei an dieser Stelle auf die Studie "Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft" von Heike Solga (Opladen 2005) verwiesen.

⁹ Differenzen zwischen West- und Ostdeutschland werden hier vernachlässigt aufgrund der tendenziellen Annäherung der Beteiligungsstrukturen in den alten und neuen Bundesländern. Hinzu kommen vergleichbare Unterschiede im Weiterbildungsverhalten zwischen Gering- und Höherqualifizierten.

¹⁰ Diese Kategorie umfasst Personen ohne Schulabschluss, mit Volks- oder Hauptschulabschluss bzw. bezogen auf die neuen Bundesländer auch Personen mit dem Abschluss der POS (Polytechnische Oberschule) 8. Klasse (vgl. Kuwan/Thebis 2004, S. 27).

¹¹ 1991 lag die Teilnahmequote der Personen mit Abitur noch knapp dreimal so hoch wie die derjenigen mit niedrigem Schulabschluss, 2000 beteiligten sich die Höherqualifizierten dagegen „nur“ noch rund doppelt so häufig an beruflicher Weiterbildung. Nicht so stark verringerte sich das Verhältnis nach Berufsabschluss.

Tabelle 1: Teilnahmekquoten an beruflicher Weiterbildung in %

im Jahr	2003	2000	1997	1991
insgesamt	26	29	30	21
nach Schulbildung (Auswahl):				
niedriger Schulabschluss	16	18	19	12
Abitur	38	39	41	34
nach Berufsabschluss (Auswahl):				
Keine Berufsausbildung	11	9	9	7
Hochschulabschluss	44	43	48	39

(Quelle: Kuwan/Thebis 2004, S. 21, 28, 29)

Betrachtet man ausschließlich die Gruppe der *Erwerbstätigen* (s. Tabelle 2), die sich als insgesamt weiterbildungsaktiver erweist als Nichterwerbstätige (Teilnahmekquote 2003 an beruflicher Weiterbildung: 8%, vgl. Kuwan/Thebis 2004, S. 32), zeigt sich wiederum, dass mit steigendem Qualifikationsniveau bzw. mit steigender beruflicher Position die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zunimmt: Die Gruppe mit dem niedrigsten Status, d. h. die der un-/angelernten Arbeiter, hatte 2003 eine Teilnahmekquote von 13%, die Differenz zu den Leitenden Angestellten betrug demnach 34%-Punkte, zu den Beamten im höheren Dienst sogar 46%-Punkte. Entsprechend dem allgemeinen Trend waren auch in diesem Segment die Teilnahmekquoten in den letzten Jahren leicht rückläufig.¹²

Tabelle 2: Teilnahmekquote Erwerbstätiger an beruflicher Weiterbildung in %

im Jahr	2003	2000	1997	1991
insgesamt	34	40	42	27
nach Berufsabschluss (Auswahl):				
Keine Berufsausbildung	18	16	18	*
Hochschulabschluss	51	53	56	*
nach Stellung im Beruf (Auswahl):				
Un-/angelernte Arbeiter	13	15	17	6
Ausführende Angestellte	20	27	30	14
Leitende Angestellte	47	52	56	44
Beamte im höheren Dienst	59	56	54	37

(Quelle: Kuwan/Thebis 2004, S. 32, 35 (* = keine Angabe))

Eine Differenzierung der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung nach beruflicher Qualifikation bzw. Stellung und *Geschlecht* wurde für das BSW IX bislang noch nicht vorgenommen (s. o.). Bekanntermaßen unterscheiden sich die Erwerbsbeteiligung und die beruflichen Positionen zwischen den Geschlechtern erheblich, was die insgesamt niedrigere Weiterbildungsquote der Frauen gegenüber der der Männer begründet (2003: 24% vs. 28%). Erwerbstätige Frauen beteiligten sich 2003 hingegen sogar geringfügig häufiger als Männer an beruflicher Weiterbildung (35% vs. 34%), und auch der feststellbare Rückgang der Teilnahmekquoten in den letzten Jahren fiel bei ihnen moderater aus als bei den Männern. Multivariate Zusatzauswertungen zu früheren BSW-Erhebungen haben zudem belegt, dass

¹² Ausnahme: Beamte im höheren Dienst.

Frauen sich innerhalb vergleichbarer Gruppen etwas häufiger als Männer an beruflicher Weiterbildung beteiligen (vgl. Kuwan u. a. 2001).

Angesichts des hohen Anteils von 30% *Ausländern* unter den Geringqualifizierten (s. o. Kap. 1) interessieren auch Erkenntnisse zur Weiterbildungsbeteiligung dieser Bevölkerungsgruppe. Hierzu vorliegende Befragungsergebnisse des BSW IX belegen eine um die Hälfte niedrigere Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung von Ausländern im Vergleich zu Deutschen (13% vs. 27%); weitere Analysen nach qualifikations- oder berufsbezogenen Strukturmerkmalen stehen ebenfalls noch aus. Für eine Bewertung ist zu berücksichtigen, dass nur besser integrierte Ausländer befragt wurden, deren Deutschkenntnisse für ein Interview ausreichten, also relativ gut waren. Insofern ist davon auszugehen, dass die Teilnahmequoten zwischen Deutschen und Ausländern real noch stärker differieren, d. h. die Teilnahmequote von Ausländern erheblich niedriger sein dürfte (vgl. Kuwan/Thebis 2004, S. 42ff.).

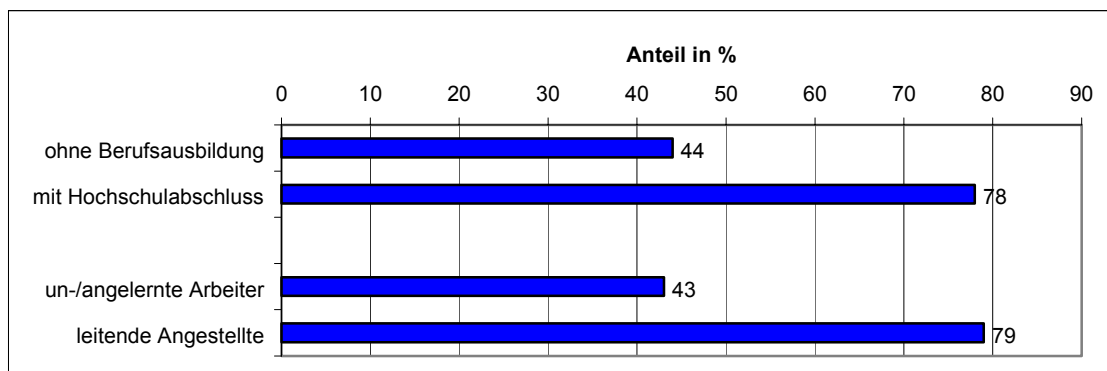
2.2 Informelle und selbstgesteuerte berufliche Weiterbildungsaktivitäten

Im Rahmen der Diskussionen über das Konzept des lebenslangen Lernens hat sich in den letzten Jahren der Fokus in zunehmendem Maße auf informelles, d. h. nicht strukturiertes und zumeist nicht intentionales Lernen im Alltag, am Arbeitsplatz, in der Familie oder in der Freizeit gerichtet (vgl. z. B. Dohmen 2001). Dabei wird dem informellen beruflichen Lernen, insbesondere Formen arbeitsintegrierten Lernens mit Blick auf die Chancen, gerade bildungsfernen Bevölkerungsgruppen den Zugang zu Weiterbildung und Nachqualifizierung zu erleichtern, ein hoher Stellenwert beigemessen (vgl. Kuwan 2002, S. 119).

Besondere Aufmerksamkeit erlangten zudem Konzepte selbstgesteuerten Lernens, also Formen bewussten organisierten Lernens, die sich hinsichtlich der Ziele, Inhalte, Bedingungen, Wege und Kontrolle des Lernens durch ein hohes Maß an Steuerung durch den Lernenden selbst auszeichnen (vgl. Gnahn u. a. 1998, S. 11ff.).

Für das aktuelle BSW IX wurde die Frage nach dem informellen berufsbezogenen Kenntniserwerb ausschließlich an zur Zeit und früher Erwerbstätige gerichtet. Die Ergebnisse zeigen eine insgesamt wesentlich höhere Reichweite (Teilnahmequote: 61%) als die formal-organisierte berufliche Weiterbildung (s. o. 34%), so dass auch eine höhere Anzahl von Personen aus unterrepräsentierten Gruppen zu den Teilnehmenden zählten, wenngleich die Grundrichtung gruppenspezifischer Unterschiede bestehen bleibt: An informeller beruflicher Weiterbildung beteiligten sich 2003 demnach 44% der Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung und 43% der un-/angelernten Arbeiter, im Vergleich dazu waren es von den Hochschulabsolventen 78%, von den leitenden Angestellten 79% (s. Abbildung 2).

Abbildung 2: Beteiligung von zurzeit oder früher Erwerbstätigen an informeller beruflicher Weiterbildung im Jahr 2003



(Quelle: Kuwan/Thebis 2004, S. 51ff.)

Unter den verschiedenen Arten informellen beruflichen Kenntniserwerbs hatten das „Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz“ (38%), das „Lesen von berufsbezogener Fachliteratur am Arbeitsplatz“ (35%), „Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen“ (25%) bzw. „durch Vorgesetzte“ (22%) insgesamt einen relativ hohen Stellenwert. Erste exemplarische, nach Teilgruppen differenzierte Auswertungen¹³ zeigen wiederum erhebliche Unterschiede zwischen Höher- und Geringqualifizierten: So spielt das „Lernen am Arbeitsplatz mit Selbstlernprogrammen“ und die „Nutzung des Internets“ bei Un- und Angelernten faktisch keinerlei Rolle (Teilnahmequote leitender Angestellter: jeweils 11%). Eine relativ weit verbreitete Form informellen Lernens Geringqualifizierter scheint das „Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz“ zu sein (Teilnahmequote: 29%).

Ähnliche gruppenspezifische Unterschiede zeigen auch die Ergebnisse zur Frage nach dem „Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb von Lehrgängen/Kursen oder Seminaren“, wobei eine Teilnahmequote von insgesamt 35% die quantitative Bedeutung dieses Bereichs unterstreicht (vgl. Kuwan/Thebis 2004, S. 58ff.). Differenziert nach Qualifikation wurde diese Form des Lernens den Angaben zufolge nur etwa von einem Viertel der Personen mit niedriger Schulbildung bzw. ohne Berufsabschluss praktiziert, während es unter den Höherqualifizierten mit Abitur bzw. Hochschulabschluss mehr als die Hälfte waren.¹⁴

3 Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter

Das vorhergehende Kapitel hat verdeutlicht, dass die Aktivitäten im Bereich der beruflichen Weiterbildung in hohem Maße von schulischer Vorbildung, beruflicher Qualifikation sowie Erwerbstatus und beruflicher Position abhängig sind. Dieser Tatbestand ist nicht neu und hat sich in den letzten Jahren auch nicht grundlegend verändert.

¹³ Umfassende Analysen hierzu werden erst dem integrierten Gesamtbericht zu entnehmen sein, der Ende 2005 vorliegen soll.

¹⁴ Weitere in Bezug auf die Zielgruppe Geringqualifizierte interessante Auswertungen nach Teilgruppen zu Aspekten im Kontext von Selbstlernen (Themen, Motivation, Lernmedien, Schwierigkeiten, Unterstützungsbedarf, Erfolg) werden erst dem integrierten Gesamtbericht zu entnehmen sein.

In diesem Kapitel sollen nun weitere Faktoren betrachtet werden, die nach vorliegenden Untersuchungen die Weiterbildungsteilnahme insbesondere Geringqualifizierter beeinflussen bzw. beeinträchtigen. Diese Faktoren liegen einerseits auf der institutionellen und strukturellen Ebene des beruflichen Weiterbildungsangebots. Andererseits ist hier individuellen und subjektiven Aspekten auf Seiten der Zielgruppe nachzugehen.

3.1 Institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen des Angebots

In Deutschland ist die institutionelle Struktur der (beruflichen) Weiterbildung außerordentlich ausdifferenziert (vgl. Nuissl/Pehl 2004). Dies betrifft u. a. die große Zahl der Anbieter und ihre unterschiedlichen Trägerorganisation, deren spezifische Interessen und Themenschwerpunkte sowie nicht zuletzt die Frage, ob die Angebote grundsätzlich für alle Interessierten offen oder nur für einen begrenzten Personenkreis zugänglich sind. Letzteres gilt sowohl für die betriebliche Weiterbildung als auch für die nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) III geförderte berufliche Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit – Bereiche, die für die berufliche Förderung und (Nach-)Qualifizierung von gering qualifizierten Erwachsenen zweifelsohne einen zentralen Stellenwert besitzen.

Der frei zugängliche berufliche Weiterbildungsmarkt

Ein wesentliches Charakteristikum des pluralen Weiterbildungsmarktes in der Bundesrepublik ist seine große Unübersichtlichkeit. Die Verwirklichung des lebenslangen Lernens mit seinem Ansatz der Stärkung der Eigenverantwortung der Individuen setzt aber gerade die Transparenz über Bildungsmöglichkeiten voraus, fehlende Information und Orientierung können sich somit als Zugangshemmnisse zu Weiterbildung erweisen. Dass dies gerade auf Geringqualifizierte zutrifft, belegen wiederum die neuen Ergebnisse des BSW IX, wonach nur etwa die Hälfte der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter angab, einen guten Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben und sich hierunter überproportional viele schulisch und beruflich Höherqualifizierte befanden. Dementsprechend gehörten zu den quantitativ bedeutsamen Gruppen, die sich zugleich mehr Information und Beratung über Weiterbildungsmöglichkeiten wünschten (35%), u. a. Personen ohne beruflichen Abschluss (40%) (vgl. Kuwan/Thebis 2004, S. 79f.).

Mit Blick auf die Bereitstellung von Informationen über Bildungs- und Lernmöglichkeiten wird IKT-/Internet-gestützten Datenbanksystemen seit etlichen Jahren eine zentrale Bedeutung zugewiesen. Schon seit Ende der 1980er Jahre werden in der Bundesrepublik verstärkt Weiterbildungsdatenbanken aufgebaut, aktuell gibt es über 100 solcher Systeme (vgl. Plum 2004). Als wichtige Informationsquelle auf Seiten der Nachfragenden besitzen Datenbanken aber bislang insgesamt nur eine recht geringe, wenn auch steigende Reichweite: Nur 6% aller 19- bis 64-Jährigen haben 2003 Weiterbildungsdatenbanken genutzt. Während aber bereits 12% aller Personen mit Abitur hier Informationen abriefen, waren es unter den Hauptschulabsolventen gerade einmal 2% (Kuwan/Thebis 2004, S. 81).

Weiterbildung in Verantwortung der Betriebe

Gemessen an den Teilnahmefällen und dem finanziellen Aufwand ist die betriebliche Weiterbildung¹⁵ der quantitativ umfangreichste Bildungsbereich (vgl. Ahlne/Dobischat 2003, S. 152; Kuwan u. a. 2003, S. 241). Nach aktuellen Ergebnissen der regelmäßigen Befragungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) haben im Jahr 2001 97% aller Unternehmen in der Bundesrepublik irgendeine Form betrieblicher Weiterbildung eingesetzt, drei Viertel der Betriebe führten interne Lehrveranstaltungen durch (vgl. Weiß 2003, S. 3). Nach den etwas älteren Daten der zweiten europäischen Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS2) betrug 1999 der Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen 75%, 67% nutzten Lehrveranstaltungen oder boten sie selbst an, 72% praktizierten andere Formen von Weiterbildung. Der Anteil der Mitarbeiter, die diese Angebote nutzten, lag bei 36% (vgl. Grünewald/Moraal 2002, S. 20). Bei diesen Zahlen ist allerdings zu berücksichtigen, dass zwischen den Betrieben deutliche Varianzen beim Engagement in der betrieblichen Weiterbildung ihrer Beschäftigten bestehen – insbesondere nach Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit. Während von den in die CVTS2-Erhebung einbezogenen Kleinbetrieben mit 10 bis 19 Beschäftigten 58% Weiterbildungsveranstaltungen anboten bzw. nutzten und eine Teilnehmerquote von 41% aufwiesen, lagen die entsprechenden Werte bei Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten bei 99% bzw. 38% (vgl. Egner 2001, S. 1015). Eine repräsentative Betriebsbefragung in den alten Bundesländern im Jahr 2000 ergab, dass 70% der Kleinbetriebe bis 19 Beschäftigte in den vorausgegangenen drei Jahren Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt hatten, wogegen nahezu alle größeren Betriebe mit 200 und mehr Beschäftigten weiterbildungsaktiv gewesen waren (vgl. Ahlne/Dobischat 2003, S. 153). Demzufolge erhöht die Beschäftigung in einem kleinen Unternehmen das Risiko der Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung. Differenziert nach Branchen erweisen sich Betriebe des Kredit- und Versicherungsgewerbes, des Gesundheits- und Sozialwesens sowie Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen als besonders weiterbildungsaktiv (vgl. Bellmann/Leber 2005, S. 85).

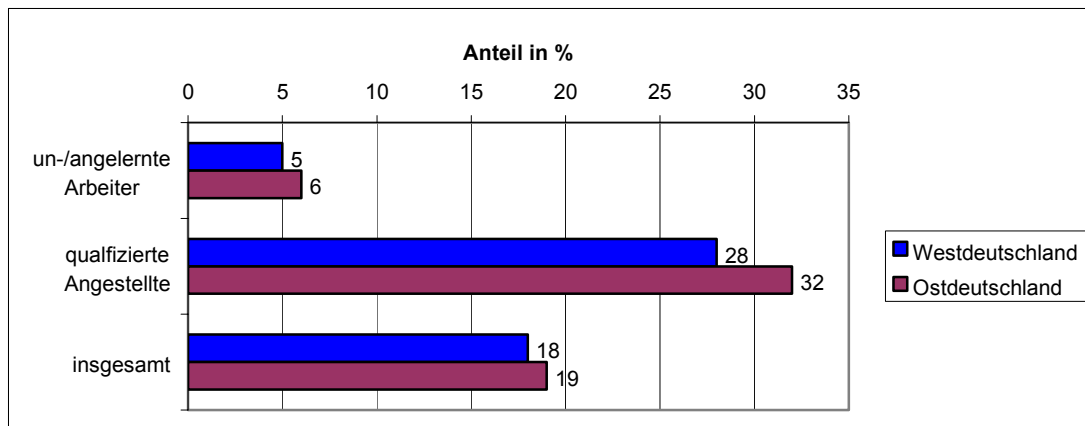
Bekanntermaßen ist der Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsangeboten von betriebsspezifischen Interessen geleitet, die dazu führen, dass die Partizipation an bestimmte Merkmale wie Qualifikationsstatus, Beschäftigtengruppe und Alter gebunden ist (vgl. hierzu und zum Folgenden Ahlne/Dobischat 2003, S. 161ff.).¹⁶ Auch neuere Untersuchungen belegen die nach wie vor bestehende Polarisierung der Beteiligungsmuster zwischen niedrig und höher qualifizierten Beschäftigten: So ergab die eben bereits angeführte Betriebsbefragung, dass Un-/Angelernte in nahezu allen von den Betrieben angebotenen Formen im Vergleich zu Fach- und Führungskräften unterrepräsentiert waren. Auch vom Bedeutungszuwachs informeller Lernformen (z. B. im Rahmen von Gruppenarbeit) oder selbst gesteuerter Lernprozesse konnten Geringqualifizierte diesen Ergebnissen zufolge bisher kaum profitieren. Das Anlernen am Arbeitsplatz bildet in diesem Kontext eine Ausnahme: Hierbei handelt es sich um die dominante Qualifizierungsform, die von 80% der weiterbildungsaktiven Betriebe dieser Beschäftigtengruppe angeboten wurde.

¹⁵ Betriebe führen selbst Maßnahmen durch, stellen Mitarbeitende frei oder übernehmen Weiterbildungskosten.

¹⁶ Den zugänglichen Daten sowohl aus den IW- als auch aus den CVTS2-Erhebungen sind keine weitergehenden Angaben über die Qualifikations- und Beschäftigungsniveaus der an Weiterbildung teilnehmenden Mitarbeiter der Betriebe zu entnehmen.

Auch Erhebungen, die die Nachfrageseite betrieblicher Weiterbildung in den Blick nehmen, bestätigen die Befunde zur starken Segmentierung in der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten nach Qualifikationsgruppen. Den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels zufolge betrug 2001 die Teilnahmequote von un-/angelernten Arbeitern 5% (Westdeutschland) bzw. 6% (Ostdeutschland) gegenüber 28% (West) bzw. 32% (Ost) bei den qualifizierten Angestellten (s. Abbildung 3).¹⁷

Abbildung 3: Teilnahme von Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung im Jahr 2001 (1. Halbjahr)



(Quelle: IAB-Betriebspanel 2001, zit. nach Bellmann/Leber 2003, S. 17)

Qualitative Interviews mit Bildungsbenachteiligten – darunter mehrheitlich Un-/Angelernte – haben zudem gezeigt, dass Geringqualifizierte häufig nur wenig Kenntnis vom betrieblichen Weiterbildungsangebot haben bzw. sich davon nicht angesprochen fühlen und ohnehin davon ausgehen, dass es auf Höherqualifizierte ausgerichtet ist (vgl. Kuwan 2002, S. 152ff.).

Anzuführen sind in diesem Zusammenhang auch neuere Forschungsergebnisse zu den Einflussfaktoren auf berufliches Lernen und die Entwicklung von Lernkompetenz. Diesen Erkenntnissen zufolge besteht ein starker Zusammenhang zwischen dem beruflichen Lernen bzw. der Lernkompetenzentwicklung einer Person und der Organisation, dem Tätigkeitsniveau und der Lernförderlichkeit des Arbeitsplatzes mit ihren Dimensionen Komplexität der Aufgabenstellung, Kommunikations- und Kooperationsintensität, Partizipation und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2004, S. 86ff.). Der Gestaltung der betrieblichen Arbeitsorganisation kommt insofern – so die Autoren der Studie – „eine überragende Bedeutung für Erhalt und Entwicklung von Mobilitäts- und Lernfähigkeit zu, weitaus mehr als den Arbeitsmarkterfahrungen [...] und den anderen [...] geprüften biographischen Merkmalen.“ (Baethge/Baethge-Kinsky 2004, S. 114) Angesichts wenig lernförderlicher Arbeitsbedingungen im Segment gering qualifizierter Arbeit sehen sie daher die Gefahr einer weiteren Ausgrenzung dieser Beschäftigtengruppen aus zukunftsweisenden Möglichkeiten der Entwicklung von Lernkompetenzen, sollte es nicht gelingen, die Lernförderlichkeit in niedrigen und

¹⁷ Insgesamt lag die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung bei 18% (Westdeutschland) bzw. 19% (Ostdeutschland). Gegenüber 1997 und 1999 ist die Beteiligung in Westdeutschland in etwa gleich geblieben, während in Ostdeutschland ein leichter Rückgang zu verzeichnen war (1997: 22%) (vgl. Bellmann/Leber 2003, S. 16).

unqualifizierten Arbeitsbereichen zu erhöhen (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2004, S. 142f.).

Auf Basis des Sozialgesetzbuchs (SGB) III geförderte Weiterbildung

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) auf Basis des Sozialgesetzbuchs (SGB) III (vormals Arbeitsförderungsgesetz [AFG]) ist vornehmlich ein Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Vorrangiges Ziel ist die Wiedereingliederung Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt bzw. die Vermeidung des Eintritts von Arbeitslosigkeit. Maßgeblich für die Förderung ist folglich nicht das persönliche Interesse, sondern die arbeitsmarktpolitische Notwendigkeit. Im Zuge der so genannten Hartz-Reformen („Gesetze über moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“) ist seit 2003 eine Neuausrichtung der SGB III-geförderten Weiterbildung erfolgt – mit erheblichen Folgen u. a. für die Berücksichtigung Geringqualifizierter in diesem Teilbereich beruflicher Weiterbildung (vgl. hierzu und zum Folgenden soweit nicht anders angegeben Faulstich 2003, Kühnlein 2005, Sauter 2005).

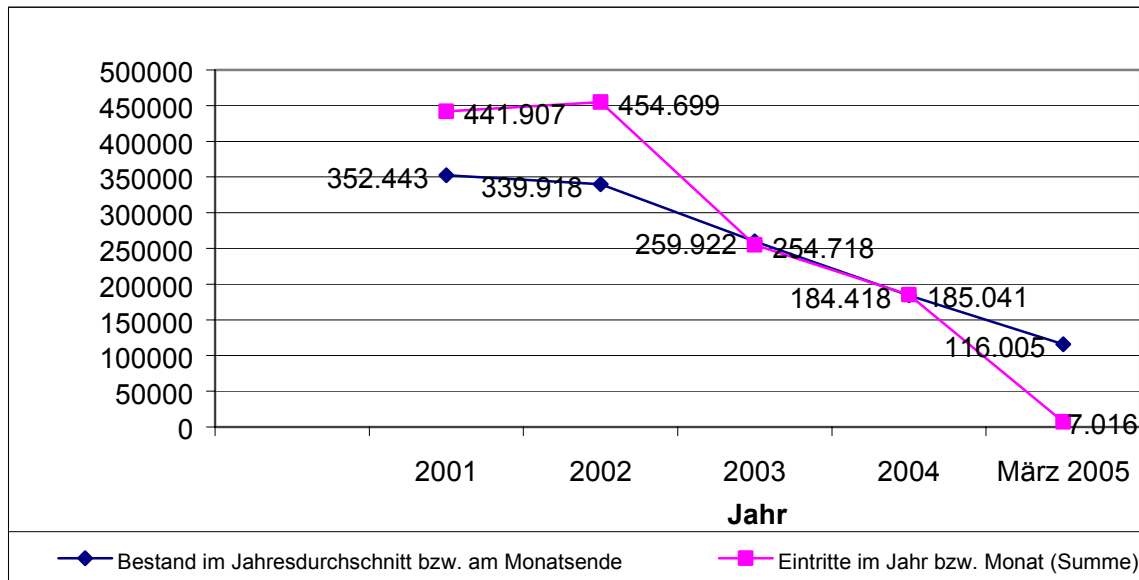
Als neues Element zur Stärkung der Nachfrageorientierung des Angebots wurden Bildungsgutscheine eingeführt. Arbeitslose erhalten diesen Gutschein in ihrer Arbeitsagentur nach Beratung und Feststellung der Notwendigkeit einer bestimmten Weiterbildungsmaßnahme. Die Zusicherung betrifft die Finanzierung (Förderhöchstbetrag) dieser Weiterbildung, für die Bildungsziel, Inhalte, Dauer und regionale Begrenzung definiert sind. Auf dieser Basis hat der Arbeitslose dann die Aufgabe, selbst aus dem Spektrum in Frage kommender und entsprechend zertifizierter Angebote das für ihn geeignete ausfindig zu machen.

Nach bisher vorliegenden Erfahrungen wird dieses Verfahren gerade mit Blick auf Geringqualifizierte als ungeeignet kritisiert. Hürden stellen demnach die (bereits oben genannte) Intransparenz des Weiterbildungsmarktes dar. Hinzu kommt, dass sich „Gutscheinbesitzer“ vor allem aus so genannten Problemgruppen des Arbeitsmarktes rekrutieren, die erfahrungsgemäß größere Schwierigkeiten haben, die geforderte Eigeninitiative bei der Suche einer Bildungsmaßnahme zu entwickeln und ein geeignetes Angebot auszuwählen. Als Beleg dafür kann der hohe Anteil von mehr als 20% ausgegebener, aber nicht eingelöster Bildungsgutscheine betrachtet werden.

Das zweite in diesem Zusammenhang anzuführende Element betrifft die „prognostizierte Verbleibsquote“ als Qualitätskriterium für die Zertifizierung förderungswürdiger Maßnahmen. Demnach sollen Bildungsgutscheine nur für solche Bildungsziele ausgegeben werden, die erwarten lassen, dass sechs Monate nach Abschluss einer Maßnahme mindestens 70% der Teilnehmenden nicht arbeitslos gemeldet sind. In der Praxis bedeutet dies auch, dass sich die Ausgabe von Bildungsgutscheinen seitens der Arbeitsberater auf die als hinreichend arbeitsmarktnah und leistungsstark eingeschätzten Personen konzentriert und besonders förderungswürdige Zielgruppen wie Langzeitarbeitslose, Migranten, Behinderte und Geringqualifizierte offenbar zunehmende Schwierigkeiten haben, wenn sie eine geförderte Weiterbildungsmaßnahme in Anspruch nehmen wollen. Entsprechende Anhaltspunkte lassen sich bereits in den BA-Statistiken ausmachen, bedürfen aber noch weiterer längerfristiger Untersuchungen und empirischer Belege. Trotz der in den letzten Jahren gestiegenen Arbeitslosigkeit sind – dem Prinzip des Vorrangs der Vermittlung vor der Qualifizierung folgend – die Aufwendungen

der BA für die berufliche Weiterbildung erheblich reduziert worden, so dass sowohl der Bestand an Teilnehmenden als auch die Anzahl der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung stark rückläufig sind (s. Abbildung 4).

Abbildung 4: Teilnehmende und Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zwischen 2001 und März 2005



(Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Statistik 2005)

Im März 2005 befanden sich noch 116.005 Personen in Maßnahmen, das waren 42% weniger als im Vorjahresmonat. 71% der Teilnehmenden besuchten Maßnahmen, die zu einem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf führen; ein Drittel waren Personen ohne Berufsabschluss. In absoluten Zahlen ausgedrückt heißt das, dass den etwa 1,46 Mio. Arbeitslosen ohne Berufsabschluss gegenwärtig noch etwa 38.000 Teilnehmende ohne Berufsausbildung in SGB III-geförderten Maßnahmen gegenüberstehen (Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Statistik 2005).

Betrachtet man die Entwicklung bei den Eintritten (s. Tabelle 3), so fällt auf, dass der Anteil von Personen ohne Berufsabschluss in den ersten Monaten 2005 nur noch 22% betrug, der Anteil der mehrfach Benachteiligten (Merkmale: ohne Berufsausbildung, 50 Jahre und älter, schwerbehindert, Berufsrückkehrer oder zuvor langzeitarbeitslos) sogar nur noch knapp 7%. Im Vergleich zu den Eintritten insgesamt sind die Eintritte dieser Personengruppen z. T. überdurchschnittlich stark gegenüber dem Vorjahreszeitraum gesunken. Erheblich abgenommen hat zudem der Anteil der Eintritte in längere abschlussbezogene Maßnahmen.

Tabelle 3: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Eintritte	Jan. – März 2005		Jan. – März 2004		Differenz 2004 – 2005	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
insgesamt, davon:	17.162	100,0	46.953	100,0	29.791	-63,4
- in Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf	2.209	12,9	9.987	21,3	7.778	-77,9
- Personen ohne Berufsausbildung	3.811	22,2	10.964	23,5	7.153	-65,2
- mehrfach Benachteiligte	1.129	6,6	4.149	8,8	3.020	-72,8

(Quelle: Bundesagentur für Arbeit – Statistik 2005)

3.2 Individuelle Faktoren des Weiterbildungsverhaltens

Neben den „objektiven“ Rahmenbedingungen des Weiterbildungsangebots, die – wie dargestellt – Zugänge eröffnen, aber auch schließen (Fremdselektion), sind es subjektive Einschätzungen, Erfahrungen, Motivationen und Interessenlagen, die sich förderlich bzw. hinderlich auf das Weiterbildungsverhalten auch Geringqualifizierter auswirken (Selbstselektion).

Allgemeine Einstellungen und Werthaltungen zur (beruflichen) Weiterbildung

Generell lässt sich sagen, dass die übergroße Mehrheit der Bevölkerung in der Bundesrepublik Weiterbildung gegenüber grundsätzlich positiv eingestellt ist – unabhängig von einer eigenen Teilnahme oder Nichtteilnahme an entsprechenden Maßnahmen. So erlangten z. B. die Aussagen „Jeder sollte bereit sein, sich ständig weiterzubilden“ und „Wer im Beruf erfolgreich sein will, muss sich weiterbilden“ in der letzten Erhebung zum BSW 94% bzw. 92% Zustimmung (vgl. Kuwan/Thebis 2004, S. 92). Allerdings zeigen sowohl die BSW-Ergebnisse als auch die anderer Studien (vgl. Barz/Tippelt 2004, S. 36ff.; Beicht/Schiel/Timmermann 2004, S. 9f.; Bolder/Hendrich 2002; Kuwan/Thebis 2004, S. 94), dass Geringqualifizierte und Nicht-Teilnehmende an Weiterbildung, unter denen wiederum überproportional viele Geringqualifizierte vertreten sind, deutlich weniger positive Einschätzungen aufweisen.

Hierbei scheinen gerade bei diesen Personengruppen vielfach vorhandene negative (Lern-)Erfahrungen in der Schule und ggf. in der Berufsausbildung fortzuwirken. Bildungsbenachteiligte, darunter mehrheitlich Un- und Angelernte, häufig mit abgebrochenen Berufsausbildungen, berichteten in Befragungen von mangelndem Interesse ebenso wie von Lernproblemen und Misserfolgen in der Schule, letzteres auch im Kontext von familiär belastenden Situationen (vgl. Kuwan 2002, S. 168ff.). In die gleiche Richtung gehen Interviewergebnisse im Rahmen der „Milieu-Studien“. Hier waren es insbesondere Angehörige der Unterschichtmilieus (mit hohen Anteilen Geringqualifizierter) die Schulversagen, Lernschwächen und Überforderungen zu Protokoll gaben und auch ihre Berufsausbildungen – soweit vorhanden – fast durchweg als negativ und belastend empfunden hatten (vgl. Barz/Tippelt 2004, S. 117ff.).

Weiterbildungsbarrieren

Angesichts der bei Geringqualifizierten offenbar vielfach vorhandenen negativen Schul- und Ausbildungserfahrungen verwundert es nicht, dass geringes Lerninteresse, Distanz zum Lernen, Ängste vor Misserfolg, mangelndes Vertrauen in die eigenen Lernfähigkeiten, fehlendes Durchhaltevermögen und ähnliche persönliche Dispositionen als Weiterbildungsbarrieren in diesem Personenkreis besonders ausgeprägt sind (vgl. Barz/Tippelt 2004, S. 38ff.; Kuwan 2002, S. 159ff., Kuwan/Thebis 2004, S.94ff.). Darüber hinaus lässt sich den einschlägigen Untersuchungen übereinstimmend eine ganze Reihe weiterer Faktoren entnehmen, die vor allem auf hinderliche Lebens- und Arbeitsbedingungen Geringqualifizierter verweisen. Vergleichsweise häufiger als Personengruppen mit einer höheren Qualifikation geben Geringqualifizierte als Gründe für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildung an (vgl. Barz/Tippelt 2004, S. 38ff.; Beicht/Schiel/Timmermann 2004, S. 9f.; Büchel/Pannenberg 2002; Kuwan 2002, S. 159ff.; Kuwan/Thebis 2004, S.94ff.):

- zu hohes Alter
- Zeitmangel aufgrund familiärer oder beruflicher Verpflichtungen/zu hohe zusätzliche Belastung durch Weiterbildung
- zu hohe Kosten von Weiterbildung
- fehlendes erreichbares Weiterbildungsangebot
- fehlender Anstoß von außen
- kein Bedarf bzw. auch ohne berufliche Weiterbildung gute Chancen im Beruf
- keine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen durch Weiterbildung
- kein beruflicher Nutzen erwartet.

Insbesondere die drei letzten „Barrieren“ verweisen auf ein gravierendes Dilemma hinsichtlich der Gewinnung Geringqualifizierter für Weiterbildung: Obwohl gerade diese Personengruppe ein erhöhtes Arbeitsmarktrisiko trägt, sieht sie für sich selbst häufig keinen eigenen Bildungsbedarf und hegt eher wenige Nutzenerwartungen an berufliche Weiterbildung – eine Haltung, die angesichts der i. d. R. geringen beruflichen Qualifikationsanforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten bei den typischen Arbeitsplätzen von Geringqualifizierten durchaus plausibel erscheint.

Teilnahmemotive und Nutzenaspekte

Dass individuelle Kosten-Nutzen-Kalküle sich nicht nur im „Widerstand gegen Maßnahmen beruflicher Weiterbildung“ (vgl. Bolder/Hendrich 2002) niederschlagen, liegt auf der Hand. Auch konkrete Teilnahmemotive Geringqualifizierter verweisen deutlich auf die Bedeutung des unmittelbaren Nutzens und Anwendungsbezugs beruflicher Weiterbildungsaktivitäten. So lassen hierzu vorliegende Befragungsergebnisse (vgl. Barz/Tippelt 2004, S. 45; Beicht/Krekel/Walden 2004, S. 7; Kuwan 2002, S. 167f.) erkennen, dass eine berufliche Weiterbildungsteilnahme für Geringqualifizierte in engem Zusammenhang mit der konkreten Absicherung des eigenen Arbeitsplatzes und der Vermeidung von Arbeitslosigkeit, d. h. Verlust des derzeitigen bzw. Erhalt eines neuen Arbeitsplatzes steht. Eine gewisse Bedeutung erlangen darüber hinaus auch Aussichten auf bessere Verdienstmöglichkeiten sowie der Wunsch, soziale und berufliche Kontakte zu knüpfen.

Antworten auf die Frage, inwieweit sich die mit einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme verbundenen Erwartungen und Ziele erfüllt haben, liefern Einschät-

zungen zum tatsächlich eingetretenen oder zukünftig erwarteten Nutzen. Diesbezüglich zeigen vorliegende Erhebungen insgesamt recht positive Bewertungen, aber ebenfalls recht deutliche Differenzen zwischen Personengruppen unterschiedlichen beruflichen Qualifikationsniveaus und Status (vgl. Beicht/Krekel/Walden 2004, S. 7f.; Kuwan/Thebis 2004, S. 101ff.): Demzufolge sehen Geringqualifizierte den Nutzen ihrer beruflichen Weiterbildung vergleichsweise häufiger darin, mehr Arbeitsplatzsicherheit erlangt bzw. eine neue Stelle bekommen zu haben. Auch der Aspekt der (allgemeinen) Verbesserung beruflicher Chancen wird von dieser Personengruppe vergleichsweise hoch bewertet.

Präferenzen für bestimmte Lernformen

Schon die Analyse der Beteiligungsstrukturen (s. o. Kap. 2) hat die Bedeutung informellen beruflichen Lernens für die Gruppe der Geringqualifizierten deutlich gemacht. Dieser Befund deckt sich mit den Selbsteinschätzungen dieses Personenkreises zu ihren Präferenzen für bestimmte Lernformen. Hierzu vorliegende Untersuchungen stellen übereinstimmend fest, dass der informelle berufliche Kenntniserwerb, insbesondere das arbeitsintegrierte Lernen durch Beobachten und Ausprobieren sowie durch Unterweisung oder Anlernen auf relative hohe Zustimmung stößt und auch in Bezug auf den damit erzielten Lernertrag relativ am besten bewertet wird. Damit korrespondiert eine im Vergleich zu Höherqualifizierten größere Distanz zu klassischen, vor allem außerbetrieblichen Lernangeboten in Form von Lehrgängen oder Kursen, zur Aneignung neuer Kenntnisse durch Lektüre von Fachliteratur sowie zum Selbstlernen mittels Medien bzw. Internet (vgl. Barz/Tippelt 2004, S. 57ff.; Kuwan 2002, S. 176ff.; Kuwan/Thebis 2004., S. 88ff.). Auch die Studie zur Entwicklung von Lernkompetenzen von Baethge/Baethge-Kinsky (2004) betont den Zusammenhang von Qualifikationsniveaus und subjektiven Bewertungen verschiedener Lernkontexte. Allerdings interpretieren die Autoren den Befund, wonach für Geringqualifizierte informelle Lernkontexte einen relativ hohen Stellenwert besitzen, weniger als Ausdruck individueller Präferenzen, sondern vielmehr als Abbild der aktuellen Arbeitsbedingungen dieser Personengruppe und ihren Zugangsmöglichkeiten zu Lerngelegenheiten (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2004, S. 90ff.).

4 Fazit

Lebenslanges Lernen gilt als eine zentrale Strategie zur Förderung und langfristigen Sicherung von Beschäftigungsfähigkeit. Besonderes Augenmerk richtet sich dabei auch auf die berufliche Weiterbildung der beachtlich großen Gruppe gering qualifizierter Personen, die ein erhebliches Arbeitsmarktrisiko trägt und voraussichtlich auch in Zukunft tragen wird.

Resümiert man aber vorliegende Befunde zur Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter, zeigt sich, dass diese als Teilnehmende beruflicher Weiterbildung nach wie vor erheblich unterrepräsentiert sind. Besonders im Bereich der von den Betrieben verantworteten Weiterbildung sind die selektiven Zugangschancen und die starke Segmentierung zugunsten höher qualifizierter Beschäftigtengruppen unübersehbar. Zudem muss angesichts des massiven Zurückfahrens der öffentlich geförderten Weiterbildung für Arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit Bedrohte auf Basis des SGB III festgestellt werden, dass die berufliche Weiterbildung als Instrument zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen arbeitsloser Geringqualifi-

zierter gegenwärtig nur noch eine marginale Rolle spielt. Das gilt insbesondere für den Bereich von Maßnahmen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen. Sollte dieser Entwicklung nicht entgegengesteuert werden, so ist aus der Perspektive Geringqualifizierter zu befürchten, dass sich deren Chancen, an Prozessen lebenslangen Lernens zu partizipieren (weiter) verschlechtern und damit auch ihre Möglichkeiten zur Teilhabe an der Wissensgesellschaft wesentlich beeinträchtigt werden.

Die vorgestellten Untersuchungsergebnisse haben diesbezüglich auch einige Ansatzpunkte für die Förderung von Weiterbildungsaktivitäten Geringqualifizierter deutlich gemacht (vgl. hierzu auch Kuwan 2002, S. 185ff.; Tippelt 2005). Hierzu zählen insbesondere

- die Verstärkung individueller (aufsuchender) Weiterbildungsinformation und -beratung,
- die Entwicklung und Verbreitung arbeitsintegrierter Lernangebote, die an den konkreten Nutzeninteressen der Zielgruppe ansetzen, und
- eine didaktische Gestaltung, die die oft negativen Lernerfahrungen Geringqualifizierter ebenso berücksichtigt wie Präferenzen und Vorbehalte hinsichtlich bestimmter Lernformen.

Literatur

- Ahlene, Eva/Dobischat, Rolf: Betriebliche Weiterbildung benötigt veränderte Zeitreglements. In: Dobischat, Rolf/Seifert, Hartmut/Ahlene, Eva (Hrsg.): Integration von Arbeit und Lernen. Erfahrungen aus der Praxis lebenslangen Lernens. Berlin 2003, S. 149-187
- Baethge, Martin/Baethge-Kinsky, Volker (mit einem Beitrag von Rudolf Woderich, Thomas Koch und Rainer Ferchland): Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen. Münster u. a. 2004
- Barz, Heiner/Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland. Band 2: Adressaten- und Milieuforschung zu Weiterbildungsverhalten und -interessen. Bielefeld 2004
- Beicht, Ursula/Krekel, Ursula/Walden, Günter: Berufliche Weiterbildung – Welchen Nutzen haben die Teilnehmer. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5, 2004, S. 5-9
- Beicht, Ursula/Schiel, Stefan/Timmermann, Dieter: Berufliche Weiterbildung – wie unterscheiden sich Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1, 2004, S. 5-10
- Bellmann, Lutz/Leber, Ute: Individuelles und betriebliches Engagement in der beruflichen Weiterbildung. Empirische Ergebnisse auf der Basis verschiedener Befragungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3, 2003, S. 14-18
- Bellmann, Lutz/Leber, Ute: Betriebliches Engagement in der Weiterbildung. In: Faulstich, Peter/Bayer, Mechthild (Hrsg.): Lernfelder. Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung. Hamburg 2005, S. 81-94
- Biersack, Wolfgang u. a.: Arbeitssituation, Tätigkeitsprofil und Qualifikationsstruktur von Personengruppen des Arbeitsmarktes (BeitrAB 248). Nürnberg 2001

- BLK (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung): Zukunft von Bildung und Arbeit. Perspektiven von Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2015. In: Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung. Heft 104, Bonn 2002
- Bolder, Axel/Hendrich, Wolfgang: Widerstand gegen Maßnahmen beruflicher Weiterbildung: Subjektives Wissensmanagement. In: WSI Mitteilungen, Heft 1, 2002, S. 19-24
- Büchel, Felix/Pannenberg, Markus: Bildung und berufliche Weiterbildung. URL: http://www.gesis.org/Dauerbeobachtung/Sozialindikatoren/Publikationen/Datenreport/pdf2002/2_07.pdf [Zugriff: 20.07.2005]
- Bundesagentur für Arbeit – Statistik: Gesamtübersicht zur Förderung der beruflichen Weiterbildung. Datenstand: 22.06.2005. URL: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/f.html> [Zugriff: 19.07.2005]
- Dobischat, Rolf/Seifert, Hartmut/Ahlene, Eva: Betrieblich-berufliche Weiterbildung von Geringqualifizierten. In: Dieselben (Hrsg.): Integration von Arbeit und Lernen. Erfahrungen aus der Praxis lebenslangen Lernens. Berlin 2003, S. 131-147
- Dohmen, Günter: Das informelle Lernen. Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller. Bonn 2001
- Egner, Ute: Zweite Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS2). Methodik und erste Ergebnisse. In: Wirtschaft und Statistik, Heft 12, 2001, S. 1008-1020
- Ehmann, Christoph: Weiterbildung für Personen ohne Schul- und Berufsabschluss. Bericht über eine Studie für die OECD. In: REPORT, Heft 3, 2004, S. 31-39
- Faulstich, Peter: Hartz-Gesetze – Konsequenzen und Alternativen. 2003. URL: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2003/faulstich03_02.pdf [Zugriff: 14.07.2005]
- Gnahn, Dieter/Seidel, Sabine/Griesbach, Karin: Selbstgesteuertes Lernen. Möglichkeiten, Beispiele, Lösungsansätze, Probleme. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.). Bonn 1998
- Grünewald, Uwe/Moraal, Dick: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland – fit für Europa? Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 3, 2002, S. 18-23
- Kühnlein, Gertrud: Bildungsgutscheine in der SGB III-geförderten beruflichen Weiterbildung. In: Faulstich, Peter/Bayer, Mechthild (Hrsg.): Lernfelder. Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung. Hamburg 2005, S. 117-127
- Kuwan, Helmut (unter Mitarbeit von Angelika Graf-Cuiper und Anne Hacket): Weiterbildung von "bildungsfernen" Gruppen. In: Brüning, Gerhild/Kuwan, Helmut: Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung. Bielefeld 2002

- Kuwan, Helmut/Thebis, Frauke: Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. München 2004. Auch online unter URL: http://www.bmbf.de/pub/berichtssystem_weiterbildung_9.pdf [Zugriff: 29.08.2005]
- Kuwan, Helmut u. a.: Berichtssystem Weiterbildung VIII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bonn 2003. Auch online unter URL: http://www.bmbf.de/pub/berichtssystem_weiterbildung_viii-gesamtbericht.pdf [Zugriff: 29.08.2005]
- Kuwan, Helmut u. a.: Berufliche Weiterbildung von Frauen in Deutschland. Analysen im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich. Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. München 2001
- Nuissl, Ekkehard/Pehl, Klaus: Portrait Weiterbildung Deutschland. (3. aktualisierte Auflage). Bielefeld 2004
- Plum, Wolfgang: Standardisierung von Weiterbildungsdatenbanken – Verfahren, Möglichkeiten und Chancen. In: inform – Das Netzwerk-Magazin für Lernende Regionen, Heft 2, 2004, S. 8-10
- Reinberg, Alexander: Geringqualifizierte – Modernisierungsverlierer oder Bildungsreserve? In: ibv Nr. 12 vom 11. Juni 2003, S. 1645-1656
- Reinberg, Alexander/Hummel, Markus: Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit. In: IAB Kurzbericht Nr. 9 vom 13. Juni 2005 (Anhang: URL: http://doku.iab.de/kurzber/2005/kb0905_anhang.pdf [Zugriff: 19.07.2005]
- Sauter, Edgar: AFG- und SGB III-finanzierte Weiterbildung. In: Faulstich, Peter/Bayer, Mechthild (Hrsg.): Lerngelder. Für öffentliche Verantwortung in der Weiterbildung. Hamburg 2005, S. 106-116
- Solga, Heike: Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen 2005
- Statistisches Bundesamt: Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2004. Tabellenanhang zur Pressebroschüre. Wiesbaden 2005
- Tippelt, Rudolf: Adressatenorientierte Weiterbildungsplanung – Wie kann das Interesse an Weiterbildung geweckt werden? Vortrag auf der BIBB-Fachtagung Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung am 2./3. Juni 2005. URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a23_fachtagung_kosten-nutzen-finanzierung_workshop-2_tippelt-ppt.pdf [Zugriff: 19.07.2005]
- Weiß, Reinhold: Betriebliche Weiterbildung 2001 – Ergebnisse einer IW-Erhebung. In: IW-Trends, Heft 1, 2003, S. 1 – 17