



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Berichtssystem Weiterbildung IX

**Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation
in Deutschland**

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Publikationen; Internetredaktion
11055 Berlin

Bestellungen

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

Bonn, Berlin 2005

Gedruckt auf Recyclingpapier

Berichtssystem Weiterbildung IX

Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland

Durchgeführt im Auftrag des
Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Vorgelegt von
TNS Infratest Sozialforschung (Federführung des Gesamtprojektes)
Helmut Kuwan, Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München

Verfasser
Helmut Kuwan, Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München
Frauke Thebis, TNS Infratest Sozialforschung

München, November 2004
be35220/uw

Inhalt	Seite
1. Vorbemerkung	4
2. Ziele und Konzeption des Berichtssystems Weiterbildung IX	5
2.1 Grundkonzeption des Berichtssystems Weiterbildung: Zwischen Kontinuität und Innovation	5
2.2 Begriffliche Abgrenzung und empirische Erfassung von Weiterbildung	7
2.3 Anlage der Stichprobe	10
3. Teilnahme an Weiterbildung insgesamt	11
4. Allgemeine Weiterbildung	15
5. Berufliche Weiterbildung	20
6. Sozio-demographische Faktoren der Weiterbildungsteilnahme	25
6.1 Alter und Weiterbildung	25
6.2 Bildungsabschluss und Weiterbildung	27
6.2.1 Schulischer Bildungsabschluss und Weiterbildung	27
6.2.2 Beruflicher Bildungsabschluss und Weiterbildung	29
6.3 Erwerbstätigkeit, berufliche Stellung und Weiterbildung	31
6.3.1 Erwerbstätigkeit und Weiterbildung	31
6.3.2 Berufliche Stellung und Weiterbildung	33
6.4 Geschlecht und Weiterbildung	36
6.5 Nationalität sowie Migrationshintergrund und Weiterbildung	42
6.5.1 Nationalität und Weiterbildung	42
6.5.2 Migrationshintergrund und Weiterbildung	45
7. Regionale Aspekte der Weiterbildungsteilnahme	47
7.1 Weiterbildungsbeteiligung nach Ländergruppen	47
7.2 Weiterbildungsbeteiligung nach Gemeindetypen	48
8. Beteiligung an verschiedenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs	51
9. Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit	58
9.1 Reichweite des Selbstlernens	58
9.2 Schwierigkeiten, Unterstützungsbedarf und Erfolg	62
10. Arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen und Weiterbildungsbeteiligung	65
10.1 Subjektive Einschätzungen zum Qualifikationsanforderungen	65
10.2 Institutionalisierungsgrad betrieblicher Weiterbildung	68
10.3 Betriebliche und arbeitsplatzbezogene Aspekte	71
10.4 Ablehnung einer Weiterbildungsteilnahme durch Erwerbstätige oder durch Vorgesetzte	76
11. Transparenz des Weiterbildungsgeschehens	79
11.1 Überblick über Weiterbildungsangebote und Informations- bzw. Beratungsbedarf	79
11.2 Einschätzungen zu Bildungstests und zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung	83

12.	Subjektive Faktoren im Zusammenhang mit Weiterbildung	88
12.1	Interesse an verschiedenen Weiterbildungsformen	88
12.2	Weiterbildungseinstellungen	91
13.	Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung und Bewertung verschiedener Arten des beruflichen Kenntniserwerbs	101
13.1	Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung	101
13.2	Bewertung des Lernertrags bei verschiedenen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs	106
14.	Resümee	109

Anhang

Literaturverzeichnis

Projektbeirat

Anlage der Stichprobe

1. Vorbemerkung

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

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

Der vorliegende Trendbericht stellt erste Ergebnisse der neunten Befragung dar, die nunmehr zum fünften Mal das erweiterte Bundesgebiet abbildet. Der Bericht ermöglicht eine Fortführung der bundesweiten Trendanalysen und enthält darüber hinaus auch eine Darstellung repräsentativer Ergebnisse im Ost-West-Vergleich.

Seit Beginn der Erhebungen bildet die organisierte Weiterbildung in Form von Lehrgängen, Kursen usw. einen inhaltlichen Schwerpunkt im Berichtssystem Weiterbildung. Nachdem das bildungspolitische Interesse an den „weicheren“ Arten des Kenntniserwerbs zugenommen hat, wurden parallel dazu die Informationen zum informellen beruflichen Lernen und zum Selbstlernen außerhalb der formalisierten Weiterbildung ausgeweitet.

Die folgende Darstellung gibt zunächst einen Überblick über die Teilnahme an organisierter Weiterbildung insgesamt und differenziert nach verschiedenen Weiterbildungsbereichen. Danach folgen die Kapitel zum informellen beruflichen Lernen, zum Selbstlernen, zum betrieblichen Lernumfeld und zu subjektiven Faktoren wie Weiterbildungseinstellungen, Lerninteressen, Transparenz oder Nutzenaspekten.

Der vorliegende Trendbericht bezieht sich vor allem auf die Reichweite von Weiterbildung. Eine integrierte Gesamtdarstellung der Ergebnisse, die auch sonstige verfügbare Datenquellen berücksichtigt und Analysen zu Teilnahmefällen sowie eine Volumenbetrachtung mit einschließt, ist für Ende des Jahres 2005 geplant.

Verfasser dieses Trendberichts sind Helmut Kuwan (Federführung) und Frauke Thebis.

2. Ziele und Konzeption des Berichtssystems Weiterbildung IX

2.1 Grundkonzeption des Berichtssystems Weiterbildung: Zwischen Kontinuität und Innovation

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

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

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

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

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

Darüber hinaus sind auch inhaltliche Neuentwicklungen erforderlich. Seit 1979 wurde das BSW-Konzept in Abstimmung mit dem Auftraggeber und dem wissenschaftlichen Projektbeirat (vgl. Anhang 2) kontinuierlich weiterentwickelt und die Informationsbasis des Berichtssystems ausgeweitet. Seit Beginn der Trendanalyse sind insbesondere folgende Veränderungen bedeutsam:

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

Besonderheiten und Veränderungen in den BSW-Erhebungen seit 1991 sind in Übersicht 1 dargestellt. Insbesondere dem BSW 1991 kam ein Sonderstatus zu. Neben der Fortsetzung der Trendanalysen markierte es den Beginn der Berichterstattung über das erweiterte Bundesgebiet. Dazu musste ein kategoriales Erfassungssystem entwickelt werden, das die Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern berücksichtigte, Weiterbildungsmaßnahmen nach bundesdeutschem und nach DDR-Recht abbildete und zugleich eine möglichst weitgehende Kompatibilität mit den früheren Erhebungen gewährleistete. Im Umbruchjahr 1991 musste deshalb an einigen Stellen mit unterschiedlichen Fragen in den alten und neuen Bundesländern gearbeitet werden.

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

Übersicht 1: Themenschwerpunkte und methodische Veränderungen in den BSW-Erhebungen seit 1991

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

Im BSW 1997 wurde weiterhin die informelle berufliche Weiterbildung einbezogen und die Regionalisierung auf Länderebene für insgesamt drei Bundesländer fortgeführt. Darüber

hinaus war erstmals der in Deutschland lebende ausländische Teil der Bevölkerung¹ in der Zielgruppe enthalten. Eine weitere Neuerung stellte die Erhebungsmethode in Form von computerunterstützten mündlichen (CAPI-)Interviews dar. Den Themenschwerpunkt bildete die „Weiterbildungsqualität“.

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

Zentrale neue Themenschwerpunkte im Fragenprogramm des BSW IX betreffen die Bereiche „informelles berufliches Lernen“ mit dem Schwerpunkt „arbeitsintegriertes Lernen“ und das betriebliche Lernumfeld. Dazu wurden die bisherigen Fragen und Antwortkategorien zu diesen beiden Themen erweitert und optimiert. Die Fragen zum betrieblichen Lernumfeld beziehen sich vor allem auf vier inhaltliche Aspekte:

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

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

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

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

2.2 Begriffliche Abgrenzung und empirische Erfassung von Weiterbildung

Zur Beteiligung an Weiterbildung existiert eine Vielzahl von Statistiken und Datenquellen mit teilweise unterschiedlichen begrifflichen Abgrenzungen.² Entsprechend schwierig ist die *begriffliche Abgrenzung* von Weiterbildung. Strittig ist insbesondere, inwieweit neben der „klassischen“ Weiterbildung in Form von Lehrgängen oder Kursen auch weniger formalisierte Arten des Kenntniserwerbs noch als Weiterbildung anzusehen sind. Dies betrifft zum Beispiel betriebliche Maßnahmen der Lernförderung am Arbeitsplatz, Selbstlernen

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

² Ein aktualisierter Überblick über vorliegende Datenquellen und Erhebungskonzepte wird im integrierten Gesamtbericht gegeben, der voraussichtlich Ende des Jahres 2005 vorliegen wird.

durch Beobachten und Ausprobieren, selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien, das Lesen von Fachbüchern oder Fachzeitschriften sowie Qualitäts- oder Werkstattzirkel und andere Beteiligungsgruppen.

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

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

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

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

- die *Reichweite* von Weiterbildung (Teilnehmerzahlen bzw. Teilnahmequoten),
- *Teilnahmefälle* (Belegungen) sowie
- der *Zeitaufwand* für Weiterbildung.

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

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

Die Maßzahlen „Reichweite“ (Teilnahmequote) und „Teilnahmefälle“ (Belegungen) geben allerdings nur Ausschnitte des Weiterbildungsgeschehens wieder. Um ein möglichst vollständiges und konsistentes Gesamtbild der Weiterbildungslandschaft zu erhalten, müssen diejenigen Komponenten definiert und statistisch erfasst werden, die erforderlich sind, um

das gesamtgesellschaftliche „Weiterbildungsvolumen“ und dessen Struktur nach Trägern, Bereichen und Veranstaltungsformen sowie seine Verteilung auf verschiedene Bevölkerungsgruppen darzustellen.

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

Die Repräsentativerhebung zum BSW 2003 liefert im Wesentlichen Informationen zu neun thematischen Schwerpunkten:

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

Der vorliegende Bericht bezieht sich vor allem auf die ersten sieben Punkte. Im Mittelpunkt stehen die *Reichweite* von Weiterbildung, gemessen in Teilnahmequoten oder hochgerechneten Teilnehmerzahlen sowie die Anteilswerte der Bevölkerung oder von Teilgruppen mit Blick auf andere Indikatoren.

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

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

Bei der direkten Frage muss der Befragte entscheiden, was er als Weiterbildung ansieht. Wie dargestellt, ist jedoch die begriffliche Abgrenzung von Weiterbildung selbst unter Experten nicht unstrittig. Noch unsicherer ist dementsprechend, was die Befragten darun-

ter verstehen. Aus inhaltlichen und methodischen Gründen ist deshalb die gestützte Erhebungsform vorzuziehen.

Aus diesen Gründen wird im BSW die gestützte Fragetechnik verwendet. Als Teilnahme an beruflicher Weiterbildung gilt dabei ausschließlich Weiterbildung in Form von folgenden Lehrgängen oder Kursen: Umschulung, Aufstiegsfortbildung, Einarbeitung, Anpassungsfortbildung sowie sonstiger Lehrgang / Kurs im Beruf. Als „allgemeine Weiterbildung“ gelten nicht unmittelbar berufsbezogene Lehrgänge, Kurse oder Vorträge. Die genauen Definitionen finden sich in den Kapiteln 4 und 5.

Wie erwähnt, werden zusätzlich zur Beteiligung an Lehrgängen oder Kursen auch die Teilnahme an „weicheren“ Formen von Weiterbildung und das Selbstlernen betrachtet. Diese Arten des Kenntniserwerbs gehen jedoch nicht in die Gesamtteilnahmequote an Weiterbildung ein, sondern werden gesondert dargestellt (vgl. Kapitel 8 und 9).

2.3 Anlage der Stichprobe

Die *Grundgesamtheit* der bundesweiten BSW-Erhebung umfasste alle während des Befragungszeitraumes in Privathaushalten lebenden deutschsprachigen Personen im Alter von 19 bis 64 Jahren. Untersuchungsgebiet war die Bundesrepublik Deutschland. Der angestrebte Stichprobenumfang der Erhebung lag bei rd. 7.000 Fällen. Insgesamt konnten im BSW IX 7.108 Interviews realisiert werden. Die Interviews fanden in der Zeit vom 10.02.2004 bis zum 03.05.2004 statt.

Um auch für die neuen Bundesländer differenzierte Auswertungen zu ermöglichen, wurde ein disproportionaler Stichprobenansatz gewählt, bei dem rd. 5.000 Interviews in den alten und rd. 2.000 in den neuen Bundesländern durchgeführt wurden. Dadurch können sowohl repräsentative Analysen für Gesamtdeutschland als auch getrennt nach den alten und neuen Bundesländern vorgenommen werden. Insgesamt liegen 5.086 Interviews aus den alten und 2.022 aus den neuen Bundesländern vor. Eine detaillierte Stichprobenbeschreibung ist in Anhang 3 dokumentiert.

3. Teilnahme an Weiterbildung insgesamt

In diesem Kapitel wird die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt dargestellt. Ein Überblick über die Trends der Weiterbildungsteilnahme in der allgemeinen und in der beruflichen Weiterbildung findet sich in den Kapiteln 4 und 5. Die Trendanalysen in diesem und den folgenden Kapiteln stützen sich auf die Ergebnisse der Repräsentativerhebungen im Rahmen des BSW, die seit 1979 im Dreijahresturnus durchgeführt werden.

Im Zeitvergleich ist zu beachten, dass sich die Ergebnisse bis 1988 ausschließlich auf die alten Bundesländer beziehen. Das Jahr 1991 markiert den Beginn der Berichterstattung über das erweiterte Bundesgebiet. Damals hatten sich zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen der Weiterbildungssituation im Osten und Westen Deutschlands gezeigt, die sich anschließend verringert hatten, aber nicht völlig verschwunden waren. Eine Differenzierung der Weiterbildungsbeteiligung im Ost-West-Vergleich ist vor diesem Hintergrund auch für das Bezugsjahr 2003 noch nicht obsolet geworden und wird deshalb in den folgenden Analysen ebenfalls vorgenommen.

Vor diesem Hintergrund muss sich eine differenzierende Trendanalyse auf verschiedene Referenzgebiete und unterschiedliche Bezugszeiträume beziehen. Wir berücksichtigen deshalb im Trendvergleich drei Bezugspunkte:

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

Im Jahr 1997 waren erstmals die in Deutschland lebenden 19-64jährigen Ausländer in die BSW-Erhebung einbezogen worden. Da die Weiterbildungsbeteiligung dieser Gruppe niedriger liegt als die der Deutschen, kann sich die Zielgruppenerweiterung auf die seit 1997 ausgewiesenen Teilnahmequoten auswirken. Dieser Effekt ist jedoch relativ gering³. Angesichts der eher geringen Auswirkungen auf die Teilnahmequoten und zugunsten einer besseren Lesbarkeit weisen wir in den folgenden Tabellen den Effekt der Zielgruppenerweiterung nicht jedes Mal gesondert aus.

Im vorliegenden Trendbericht wird die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung ausschließlich in Bezug auf die Reichweite von Weiterbildung, also anhand von Teilnahmequoten und hochgerechneten Teilnehmerzahlen, beschrieben. Die Entwicklung der Indikatoren „Teilnahmefälle“ (Belegungen) und „Zeitaufwand für Weiterbildung“ (Weiterbildungsvolumen) sowie die Ergebnisse anderer Datenquellen werden im integrierten Abschlussbericht dargestellt, der voraussichtlich Ende des Jahres 2005 vorliegen wird.

Wie in Kapitel 2 dargestellt, können sich die Fragetexte und Antwortkategorien einer empirischen Erhebung auf die ermittelte Weiterbildungsbeteiligung stark auswirken. Deshalb beginnen die Kapitel zur Weiterbildungsbeteiligung (Kapitel 3 – 5, 8 und 9) jeweils mit

³ Ohne die Zielgruppenerweiterung um die in Deutschland lebenden Ausländer lägen im Jahr 2003 die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt und die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung jeweils um einen gerundeten Prozentpunkt höher. Die Teilnahmequote an allgemeiner Weiterbildung bliebe unverändert.

einer Definition des betrachteten Weiterbildungsbereiches und einer Darstellung der in der Erhebung eingesetzten Frageformulierung.

Definition der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt

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

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

Personen, die an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben, werden in der Gesamtteilnahmequote nur einmal als Teilnehmer gezählt. Die genauen Definitionen der Teilnahmequoten in diesen Bereichen finden sich in den Kapiteln 4 und 5.

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

Teilnahme an Weiterbildung insgesamt

Die Teilnahme an formalisierter **Weiterbildung insgesamt**, also an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren, liegt im Jahr 2003 bei 41% und ist damit leicht zurückgegangen. Im Jahr 2000 hatte sie bei 43% gelegen.⁴

In der längerfristigen Betrachtung ist zu erkennen, dass die Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt in Deutschland nach einem kontinuierlichen Anstieg von 1985 – 1997 im Jahr 2000 erstmals wieder zurückgegangen war (vgl. Abbildung 1). Die Ergebnisse des Jahres 2003 zeigen nun, dass es sich dabei nicht um einen einmaligen „Ausreißer“ handelte. Vielmehr hat sich die rückläufige Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung, wenn auch in abgeschwächter Form, weiter fortgesetzt.

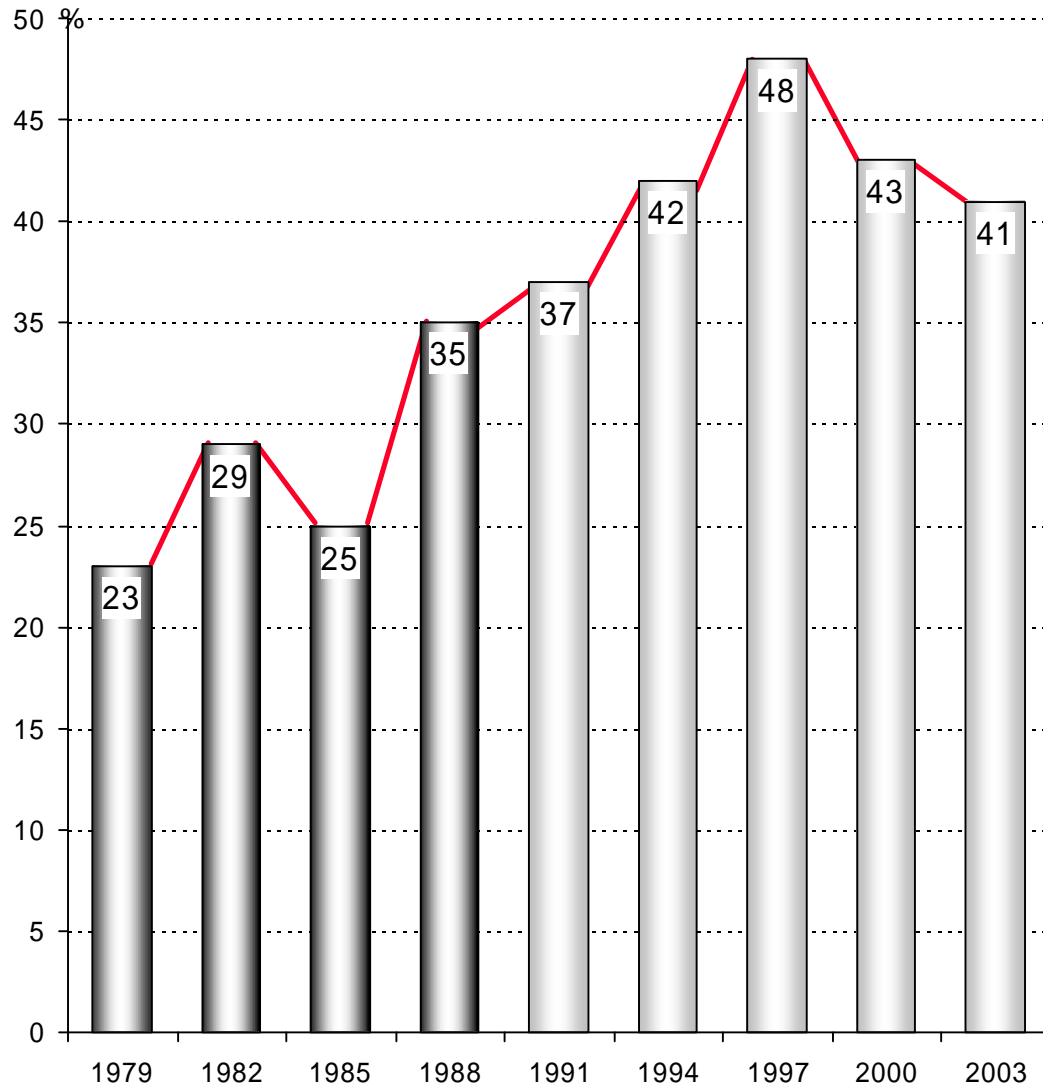
Hochgerechnet entspricht die Teilnahmequote an Weiterbildung im Jahr 2003 bundesweit rd. 20,4 Mio. *Weiterbildungsteilnehmern*.⁵ Verglichen mit 2000 ist damit ein Rückgang um rd. 1,0 Mio. Teilnehmer zu verzeichnen, der ausschließlich bei den Deutschen erfolgte; die hochgerechnete Zahl der ausländischen Weiterbildungsteilnehmer in Deutschland liegt weiterhin bei rd. 900.000 Personen.

⁴ Bei den gegebenen Fallzahlen der beiden Stichproben ist dieser Unterschied auch im statistischen Sinne signifikant.

⁵ Die hochgerechneten Zahlen können wegen der Größe der zugrunde liegenden Stichproben nur als Näherungswerte angesehen werden.

Abbildung 1

Weiterbildungsteilnahme 1979 - 2003 im Vergleich



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

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

Tabelle 3.1 Weiterbildungsteilnahme 1991 – 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich

<i>Bezugsregion</i>	Teilnahme in % (Gesamtteilnahmequote)				
	1991	1994	1997	2000	2003
Bundesgebiet	37	42	48	43	41
Alte Bundesländer	36	43	48	43	42
Neue Bundesländer	38	37	49	43	38

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

4. Allgemeine Weiterbildung

Definition der Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung

Als Teilnehmer/in⁶ an allgemeiner Weiterbildung gilt, wer zu einem oder mehreren der im Fragebogen vorgegebenen 17 Themenbereiche, die in Tabelle 4.1 wiedergegeben sind, Kurse, Lehrgänge oder Vorträge besucht hat.

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

Innerhalb des jeweiligen Referenzzeitraums ist es möglich, dass eine Person an mehreren Themengebieten der allgemeinen Weiterbildung teilgenommen hat. Deswegen liegt die Summe der einzelnen Nennungen in Tabelle 4.1 höher als die Teilnahmequoten an allgemeiner Weiterbildung.

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

Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung

2003 haben sich bundesweit, ebenso wie 2000, 26% der 19-64Jährigen an allgemeiner Weiterbildung beteiligt. Damit stagnieren die Teilnahmequoten nach einem kontinuierlichen Anstieg zwischen 1985 und 1997 und dem Rückgang in 2000 zwischen 2000 und 2003 (vgl. Abbildung 2).

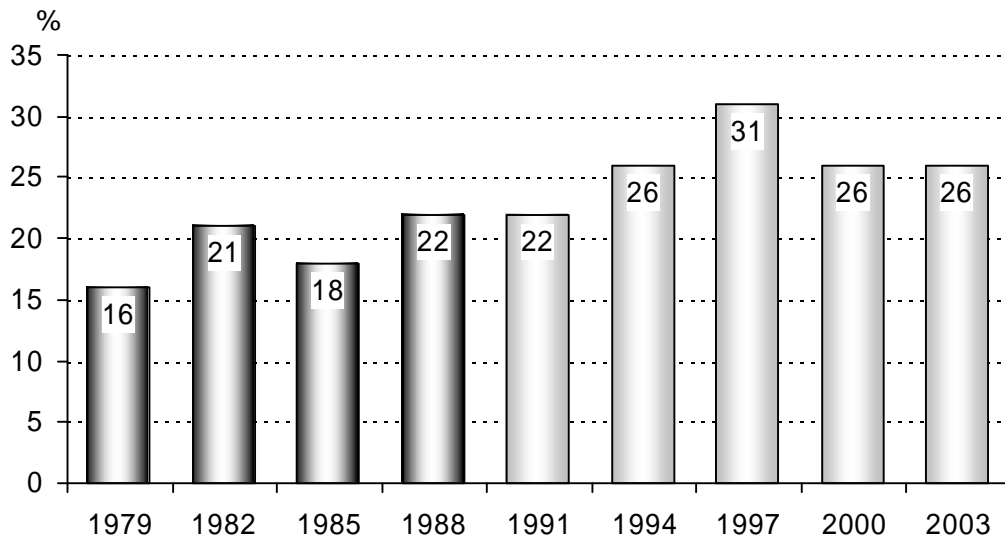
Hochgerechnet⁷ haben sich im Jahr 2003 bundesweit rd. 12,7 Mio. Personen an allgemeiner Weiterbildung beteiligt, gegenüber 13,3 Mio. Personen im Jahr 2000. Der leichte Rückgang um rd. 600.000 Teilnehmer erfolgte ausschließlich bei den deutschen Teilnehmern.

⁶ Zur sprachlichen Vereinfachung verwenden wir im Folgenden den Begriff "Teilnehmer". Dieser schließt Teilnehmerinnen mit ein.

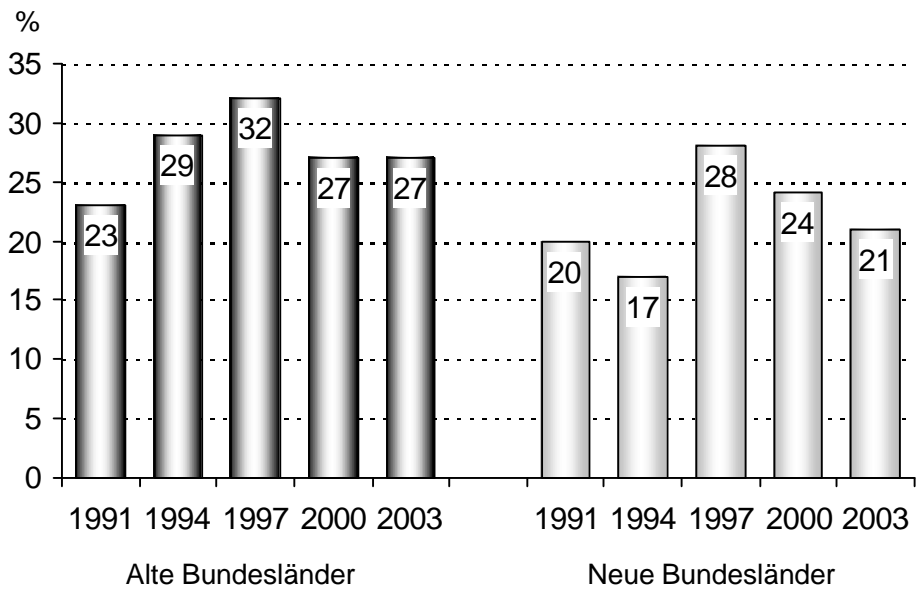
⁷ Die hochgerechneten Zahlen können wegen der Größe der zugrunde liegenden Stichproben nur als Näherungswerte angesehen werden. Der leichte Rückgang bei den hochgerechneten Zahlen ist auf Unterschiede in den Nachkommastellen der Teilnahmequoten zurückzuführen.

Abbildung 2

Allgemeine Weiterbildung 1979 - 2003 im Vergleich



Allgemeine Weiterbildung im Ost-West-Vergleich



Lassen sich im Bereich der allgemeinen Weiterbildung bestimmte Themenfelder identifizieren, die sich besonders stark verändern?

Tabelle 4.1: Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet 1979 – 2003 nach Themengebieten

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

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

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

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

Bei einer Analyse der **themenspezifischen Weiterbildungsbeteiligung** im Zeitverlauf ist zu beachten, dass Teilnahmequoten zur Beschreibung von „Marktanteilen“ in einem Weiterbildungssektor nicht direkt mit Statistiken von Weiterbildungsträgern vergleichbar sind, die Teilnahmefälle auf Kursebene ausweisen. Die Indikatoren „Teilnahmefälle“ oder

„Weiterbildungsvolumen“; werden erst im integrierten Abschlussbericht beschrieben. Einen ersten Eindruck über thematische Verschiebungen kann aber auch eine Gegenüberstellung der themenspezifischen Teilnahmequoten vermitteln. Dabei zeigt sich folgendes Bild:

Lediglich bei einem Themenbereich ist eine Veränderung von mehr als einem gerundeten Prozentpunkt zu verzeichnen. Dabei handelt es sich um den Themenbereich „Computer, EDV, Internet“, wo die Teilnahmequote um zwei Prozentpunkte sinkt. - Möglicherweise haben hier die Währungsumstellung auf den Euro und das sog. „Jahr-2000-Problem“ zu einer Sondersituation mit einer besonders hohen Weiterbildungsnachfrage im Jahr 2000 im Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ geführt.

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

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

Der **Ost-West-Vergleich** zeigt zunächst, dass die Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung in den alten Bundesländern stagniert, während sie in den neuen Bundesländern seit 2000 um drei Prozentpunkte zurückgegangen ist (vgl. Abbildung 2). Die Teilnahmequote an allgemeiner Weiterbildung liegt demnach in den alten Bundesländern weiterhin höher als in den neuen Bundesländern (27% vs. 21%). Dieser Unterschied hat sich gegenüber 2000 noch etwas verstärkt. Erste Vergleichszahlen der Volkshochschulstatistiken bestätigen den im BSW ausgewiesenen Trend.⁸

Wie hat sich die themenspezifische Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung in den alten und neuen Bundesländern entwickelt? Die Unterschiede gegenüber 2000 liegen mit einer Ausnahme in den alten Bundesländern höchstens im Bereich eines gerundeten Prozentpunktes. Diese Ausnahme bildet der Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ mit einem Beteiligungsrückgang von zwei Prozentpunkten gegenüber 2000 (vgl. Tabelle 4.2). In den neuen Bundesländern verzeichnen mehr Themenbereiche einen Rückgang um einen Prozentpunkt als in den alten Bundesländern.

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

⁸ Lt. Volkshochschulstatistik liegt die Weiterbildungsbeteiligung in den neuen Bundesländern im Jahr 2003 deutlich niedriger als im Jahr 2000, während sie in den alten Bundesländern im gleichen Zeitraum in etwa stagniert, vgl. Volkshochschulstatistik, Arbeitsjahre 2000 und 2003. Eine genauere Darstellung der Trägerstatistiken wird im integrierten Abschlussbericht erfolgen.

Tabelle 4.2: Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich

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

- 1) Diese Kategorie wurde 1991 erstmals gesondert erhoben. Zuvor waren die dort genannten Weiterbildungsveranstaltungen der Kategorie „Sonstige Themenbereiche“ zugeordnet worden.
- 2) Die Kategorien wurden 1994 erstmals gesondert erhoben. Zuvor waren die dort genannten Weiterbildungsveranstaltungen der Kategorie „Sonstige Themenbereiche“ zugeordnet worden.
- 3) Diese Kategorie wurde 2000 erstmals gesondert erhoben. Zuvor waren die dort genannten Weiterbildungsveranstaltungen der Kategorie „Sonstige Themenbereiche“ zugeordnet worden.

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Alles in allem haben sich die themenspezifischen Teilnahmequoten im Bereich der allgemeinen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich vor allem im längerfristigen Vergleich – und insbesondere im Vergleich mit den Ergebnissen des Umbruchjahres 1991 – deutlich angenähert.

5. Berufliche Weiterbildung

Definition der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

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

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

Jeder Teilnehmer wird wiederum, unabhängig von Häufigkeit oder Dauer der Teilnahme, nur einmal erfasst. Auch hier kann es vorkommen, dass sich eine Person innerhalb des Referenzzeitraums an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen oder auch an verschiedenen Maßnahmentearten (z.B. Aufstiegs- und Anpassungskursen) beteiligt hat, so dass die Summe der einzelnen Nennungen in Tabelle 5.1 höher liegen kann als die Teilnahmequote.

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wird für verschiedene Bezugszeiträume (in den letzten 12 Monaten, in den letzten 3 Jahren, schon länger her) ermittelt. Die Quoten des längeren Zeitraums schließen stets auch die Teilnehmer des kürzeren Zeitraums ein. Zur Analyse von Veränderungen werden, soweit nichts anders angegeben ist, die Teilnahmequoten der letzten 12 Monate herangezogen.

Beim Zeitvergleich der Ergebnisse sind folgende Veränderungen zu berücksichtigen: 1988 erfolgten eine Zielgruppenerweiterung und eine begriffliche Differenzierung.⁹ Im Umbruchjahr 1991 waren Weiterbildungsmaßnahmen nach DDR-Recht und nach bundesdeutschem Recht nebeneinander angeboten und entsprechend auch parallel erhoben worden. Seit 1994 wird die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den alten und neuen Ländern mit einem identischen Fragenprogramm ermittelt.

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

⁹ Zielgruppenerweiterung: Seit 1988 wird die berufliche Weiterbildung für alle Befragten von 19 bis 64 Jahren erhoben. Frühere Zahlen bezogen sich ausschließlich auf die Teilgruppe der zur Zeit oder früher Erwerbstätigen. Dieser Effekt erhöhte die Teilnahmequote im Vergleich zu 1985 um einen Prozentpunkt. Begriffliche Differenzierung: Seit 1988 wird eine eigene Kategorie für die Anpassungsweiterbildung erhoben. Zuvor waren diese Maßnahmen bei der Kategorie "Habe an sonstigen Lehrgängen/Kursen in meinem Beruf teilgenommen" erfasst worden.

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung liegt im Jahre 2003 bei 26%. Damit hat sie sich im Vergleich zum Jahr 2000 (29%) um drei Prozentpunkte verringert. Der in Kapitel 3 beschriebene Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung ist somit überwiegend auf die Entwicklung im Bereich der beruflichen Weiterbildung zurückzuführen.

Tabelle 5.1: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet 1979 - 2003

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

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

TNS Infratest Sozialforschung 2004

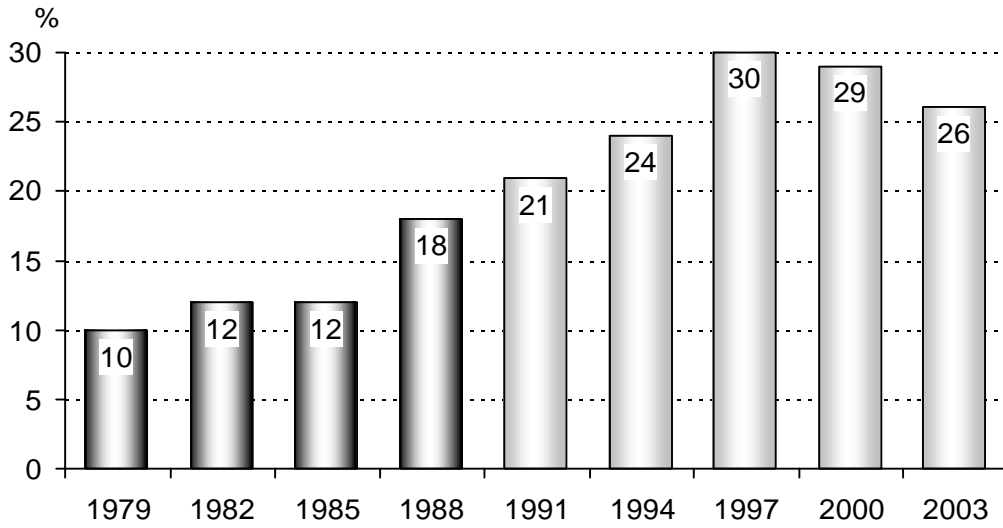
Hochgerechnet¹⁰ entspricht diese Teilnahmequote im Jahre 2003 rund 13,0 Mio. Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet gegenüber rund 14,4 Mio. im Jahre 2000. Der Rückgang um hochgerechnet rd. 1,4 Mio Teilnehmer erfolgte ausschließlich bei den Deutschen; die hochgerechnete Zahl der ausländischen Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung liegt, ebenso wie im Jahr 2000, bei rd. 400.000 Personen.

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

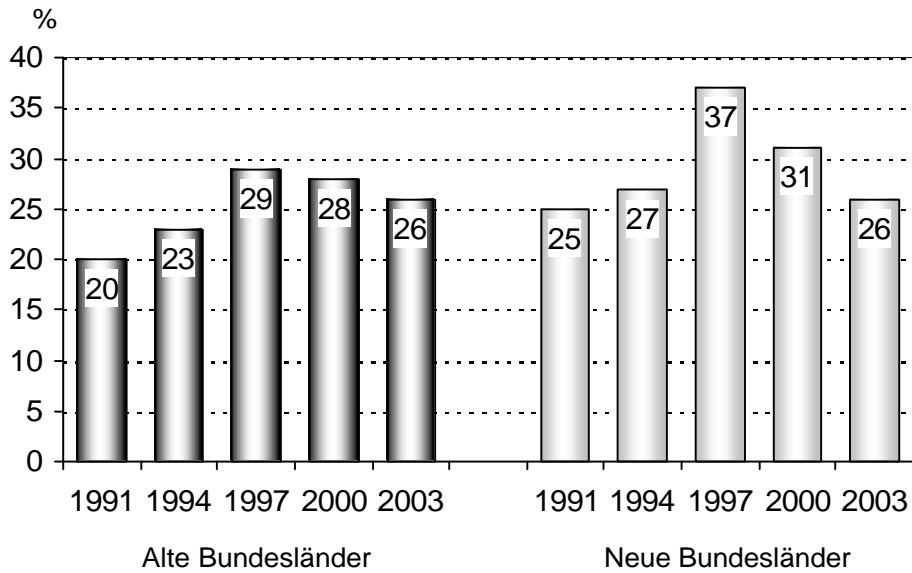
¹⁰ Die hochgerechneten Zahlen können wegen der Größe der zugrunde liegenden Stichproben nur als Näherungswerte angesehen werden.

Abbildung 3

Berufliche Weiterbildung 1979 - 2003 im Vergleich



Berufliche Weiterbildung im Ost-West-Vergleich



Wie Abbildung 3 zeigt, steigt die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei der Betrachtung längerfristiger Zeiträume trotz des im Jahr 2000 einsetzenden Rückgangs deutlich an. Bundesweit liegt die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2003 mehr als doppelt so hoch wie im Jahre 1979.

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

Ein Vergleich mit anderen Datenquellen ist bislang nur für die von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Weiterbildung möglich, auf die allerdings nur ein relativ kleiner Ausschnitt des im BSW betrachteten beruflichen Weiterbildungsgeschehens entfällt.¹¹ Der Rückgang in diesem kleinen Segment ist zwar außerordentlich stark¹², reicht jedoch für sich allein bei weitem nicht aus, um die im BSW dargestellten sinkenden Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung in Deutschland zu erklären. Erste Indizien lassen vermuten, dass auch im Bereich der betrieblichen Weiterbildung, dem größten Segment der beruflichen Weiterbildung, ein Rückgang erfolgt sein dürfte.¹³

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

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

Die Teilnahmequoten an den verschiedenen Maßnahmentearten der beruflichen Weiterbildung sind in den alten Bundesländern im Jahr 2003 gegenüber dem Jahr 2000 nahezu durchgängig jeweils um einen Prozentpunkt zurückgegangen.¹⁴ Dagegen haben sie sich in diesem Zeitraum in den neuen Bundesländern bei zwei Maßnahmentearten jeweils um zwei Prozentpunkte verringert. Dabei handelt es sich um Umschulungsmaßnahmen sowie um sonstige Lehrgänge/Kurse im Beruf (vgl. Tabelle 5.2).

Der stärkere Rückgang der Umschulungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern führt dazu, dass sich im Jahr 2003 die gerundeten Teilnahmequoten auch in diesem Bereich im Ost-West-Vergleich nicht mehr unterscheiden. Damit lassen sich im Jahr 2003 bei den maßnahmespezifischen Teilnahmequoten der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich kaum noch Unterschiede erkennen. In allen bisherigen Erhebungen von 1991 bis 2000 hatten sich die Bundesbürger in den neuen Ländern deutlich häufiger als die in den alten Ländern an Umschulungsmaßnahmen beteiligt.

¹¹ Auf diesen Sektor entfielen in den bisherigen BSW-Erhebungen lediglich etwa zwischen 5% und 10% aller Teilnahmefälle.

¹² Die Zahl der Eintritte in von der Bundesagentur geförderten Weiterbildungsmaßnahmen hat sich von 2000 auf 2003 mehr als halbiert, vgl. Bundesanstalt für Arbeit 2000 und Bundesagentur für Arbeit 2003.

¹³ Dafür spricht u. a., dass sich bei insgesamt sinkenden Teilnehmerzahlen in ersten, vorläufigen Analysen keine gravierenden Verschiebungen der Trägerstrukturen abzeichnen scheinen.

¹⁴ Die einzige Ausnahme sind Umschulungen, wo die gerundete Teilnahmequote stagniert.

Tabelle 5.2: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Maßnahmearten 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich

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

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2003 im Vergleich zum Jahr 2000 zurückgegangen ist. Der Rückgang erfolgte vor allem in den neuen Bundesländern, in denen es zuvor überdurchschnittlich hohe Teilnahmequoten gegeben hatte. Diese Entwicklung hat somit zur Folge, dass sich im Jahr 2003 in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung sowohl insgesamt als auch nach Maßnahmearten erstmals seit der deutschen Vereinigung keine nennenswerten Ost-West-Unterschiede mehr erkennen lassen. - Ob dies auch mit Blick auf die Indikatoren „Teilnahmefälle“ und „Weiterbildungsvolumen“ gilt, werden die Analysen im integrierten Abschlussbericht zeigen.

6. Sozio-demographische Faktoren der Weiterbildungsteilnahme

Frühere BSW-Erhebungen hatten gezeigt, dass noch immer erhebliche gruppenspezifische Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung bestehen. Die repräsentative Erhebung des BSW IX mit dem Bezugsjahr 2003 ermöglicht es, diese Unterschiede aktualisiert und differenziert darzustellen.

In diesem Kapitel werden diejenigen sozio-demographischen Merkmale betrachtet, die sich in der Analyse als zentrale Einflussfaktoren für die Teilnahme an Weiterbildung erwiesen hatten und/oder in der bildungspolitischen Diskussion von Bedeutung sind. Dies sind die Merkmale Alter, Schul- und Berufsbildung, Erwerbstätigkeit, berufliche Stellung, Geschlecht und Nationalität.

Die folgenden Analysen beziehen sich auf die Reichweite von Weiterbildung, gemessen in Teilnahmequoten. Die Ergebnisse werden sowohl für die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt als auch für die Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung dargestellt. Im Trendvergleich sind zwei Fragen von besonderem Interesse:

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

6.1 Alter und Weiterbildung

Auch im Jahr 2003 nehmen über 50-Jährige deutlich seltener an Weiterbildung teil als jüngere Personen. Bundesweit hat sich im Jahr 2003 nur knapp jeder dritte 50-64-Jährige an Weiterbildung beteiligt (31%). Dagegen waren es von den 35-49-Jährigen und den 19-34-Jährigen jeweils 46% (vgl. Tabelle 6.1).

An beruflicher Weiterbildung nehmen am häufigsten die 35-49-Jährigen teil (31%), während sich in der allgemeinen Weiterbildung die höchste Beteiligung bei den 19-34-Jährigen zeigt (29%). Der Unterschied der Teilnahmequoten zwischen den 50-64-Jährigen und den jüngeren Altersgruppen ist bei der beruflichen Weiterbildung etwas größer als bei der allgemeinen Weiterbildung.

Eine differenziertere Aufteilung der Altersgruppen in Fünfjahreskategorien verdeutlicht, dass sich die 40-44-Jährigen am häufigsten und die 60-64-Jährigen am wenigsten an Weiterbildung insgesamt beteiligen (50% vs. 21%; nicht tabelliert).. Auch hier sind die Unterschiede im Bereich der beruflichen Weiterbildung deutlicher ausgeprägt als im Bereich der allgemeinen Weiterbildung, wobei auch die niedrigere Erwerbsquote der 60-64-Jährigen eine Rolle spielt. Betrachtet man statt der Gesamtbevölkerung ausschließlich erwerbstätige Personen, so verringert sich der Unterschied in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zwischen den 40-44-Jährigen und den 60-64-Jährigen von 29 Prozentpunkten auf 23 Prozentpunkte.

Tabelle 6.1: Teilnahme an Weiterbildung nach Altersgruppen 1979 - 2003 im Bundesgebiet

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

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Tabelle 6.1 zeigt, dass sich der zuvor beschriebene Beteiligungsrückgang an Weiterbildung vor allem auf die Altersgruppe der 35-49-Jährigen konzentriert. Der Rückgang der beruflichen Weiterbildungsquote seit 2000 ist in dieser Gruppe dabei stärker als im Bereich der allgemeinen Weiterbildung.

Die rückläufigen Beteiligungsquoten an Weiterbildung sind 2003 im **Ost-West-Vergleich** in den neuen Bundesländern besonders deutlich; und hier vor allem in den beiden jüngeren Altersgruppen.

Tabelle 6.2: Teilnahme an Weiterbildung nach Altersgruppen 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich

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

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Im Jahr 2003 liegen die Beteiligungsquoten an Weiterbildung insgesamt in *allen* drei Altersgruppen erstmals seit 1994 in den neuen Bundesländern unter denen der alten Länder. Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung sind die Beteiligungsquoten in den neuen Bundesländern in allen drei Altersgruppen etwas zurückgegangen. In den alten Bundesländern hingegen ist keine nennenswerte Veränderung zu erkennen. Hierdurch zeigt sich nun in allen drei Altersgruppen in den neuen Bundesländern eine deutlich niedrigere Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung als in den alten Bundesländern. Damit hat sich der Unterschied gegenüber 2000 noch etwas verschärft. Dagegen sind im Bereich der beruflichen Weiterbildung zwischen den drei Altersgruppen 2003 im Ost-West-Vergleich kaum noch Beteiligungsunterschiede zu erkennen.

Alles in allem haben sich damit die Unterschiede im Ost-West-Vergleich zwischen den Altersgruppen im Bereich der allgemeinen Weiterbildung seit 2000 verschärft. Dagegen zeigt sich im Bereich der beruflichen Weiterbildung eine Annäherung der Beteiligungsstrukturen.

6.2 Bildungsabschluss und Weiterbildung

Im Folgenden werden die Zusammenhänge zwischen der Beteiligung an Weiterbildung und der schulischen bzw. beruflichen Vorbildung untersucht. Hierbei werden zunächst die schulischen und im Anschluss daran die beruflichen Bildungsabschlüsse betrachtet.

6.2.1 Schulischer Bildungsabschluss und Weiterbildung

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

BSW-Kategorie	Schulabschlüsse in den alten Bundesländern	Schulabschlüsse in den neuen Bundesländern
Niedrige Schulbildung	Kein Abschluss, Volksschulabschluss, Hauptschulabschluss	Kein Abschluss, POS 8. Klasse Volksschulabschluss
Mittlere Schulbildung	Mittlere Reife	POS 10. Klasse
Abitur	Abitur	Abitur (EOS 12. Klasse)

Auch im Jahr 2003 nimmt mit steigender Schulbildung die Beteiligung an Weiterbildung zu. Während von den Personen mit niedrigem schulischen Abschluss bundesweit 28% an Weiterbildung teilgenommen haben, sind es bei denen mit Abitur mehr als doppelt so viele (59%). Die beschriebenen Unterschiede bilden sich in der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung in ähnlicher Weise ab (vgl. Tabelle 6.3).

Tabelle 6.3: Teilnahme an Weiterbildung nach Schulbildung 1979 - 2003 im Bundesgebiet

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

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Im **Ost-West-Vergleich** ist zu erkennen, dass sich in den alten Bundesländern die Weiterbildungsbeteiligung in allen schulischen Qualifikationsgruppen in beiden Weiterbildungsbereichen nur wenig verändert hat. Dagegen zeigen sich in den neuen Bundesländern seit 2000 deutliche Beteiligungsrückgänge bei der allgemeinen und auch der beruflichen Weiterbildung bei Personen mit niedrigen Schulabschlüssen ab.

Tabelle 6.4: Teilnahme an Weiterbildung nach Schulbildung 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich

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

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Personen mit niedriger Schulbildung beteiligen sich in den neuen Bundesländern 2003 deutlich seltener an Weiterbildung insgesamt als in den alten Bundesländern (21% vs. 28%). Noch deutlichere Unterschiede liegen in den mittleren Schulbildungsgruppen vor (40% vs. 50%; Tabelle 6.4). Im aggregierten Ost-West-Vergleich wird dieser Unterschied durch einen Struktureffekt teilweise kompensiert.¹⁵

6.2.2 Beruflicher Bildungsabschluss und Weiterbildung

Noch immer bestehen in Deutschland enge Zusammenhänge zwischen allgemeinbildenden und beruflichen Bildungsabschlüssen. Von daher überrascht es nicht, dass sich zwischen der Berufsbildung und der Weiterbildungsbeteiligung im Großen und Ganzen ähnliche Zusammenhänge zeigen wie bei der Schulbildung.

Zu beachten ist, dass vor 1990 erworbene Bildungsabschlüsse in den alten und neuen Bundesländern nur bedingt vergleichbar sind.¹⁶ Ähnlich wie bei der Schulbildung (vgl. Kap. 6.2.1) wird auch hier eine gemeinsame Kategorisierung vorgenommen, um in einer ersten Annäherung in der bundesweiten Betrachtung die Einflüsse der beruflichen Qualifikation auf die Weiterbildungsbeteiligung untersuchen zu können.

Tabelle 6.5: Teilnahme an Weiterbildung nach beruflicher Qualifikation 1979 - 2003 im Bundesgebiet

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

TNS Infratest Sozialforschung 2004

¹⁵ Dieser besteht darin, dass in den neuen Ländern deutlich mehr Personen einen mittleren Schulabschluss aufweisen als in den alten Ländern, während sich bei den Anteilswerten der Personen mit niedriger Schulbildung das umgekehrte Bild zeigt. Da Befragte mit mittlerem Schulabschluss weiterbildungsaktiver sind als diejenigen mit niedrigem Schulabschluss, wirkt dieser Struktureffekt c. p. in Richtung auf eine höhere Weiterbildungsbeteiligung in den neuen Bundesländern.

¹⁶ Viele der 19-64-Jährigen des Jahres 2003 haben in den neuen Bundesländern ihre beruflichen Bildungsabschlüsse nach DDR-Recht erworben. Unterschiede betreffen vor allem die Fachschulabschlüsse. Manche DDR-Fachschulen entsprachen in den alten Bundesländern am ehesten Berufsfachschulen, andere waren eher mit Fachhochschulen vergleichbar, usw.

Tabelle 6.5 verdeutlicht, dass mit zunehmender beruflicher Qualifikation die Teilnahmequote an Weiterbildung ansteigt. Im Jahr 2003 haben bundesweit 62% der Personen mit Hochschulabschluss an Weiterbildung teilgenommen, während es in der Gruppe der Personen ohne Berufsausbildung 23% waren. Der Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen ist in der beruflichen Weiterbildung mit 33 Prozentpunkten deutlich höher als in der allgemeinen Weiterbildung mit 22 Prozentpunkten.

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

Veränderungen der Arbeitswelt wirken sich auf Arbeitsplätze aller Qualifikationsebenen aus. Deshalb ist die Beteiligung der Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung von besonderem Interesse. Betrachtet man entsprechend die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung getrennt nach den beruflichen Qualifikationsgruppen ausschließlich bei erwerbstätigen Personen, stellt sich der Beteiligungsrückgang zwischen 2000 und 2003 bei den Personen mit Lehre bzw. Berufsfachschulabschluss deutlicher heraus (38% vs. 30%; vgl. Tabelle 6.6).

Tabelle 6.6: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach beruflicher Qualifikation 1997 – 2003 im Bundesgebiet

<i>Berufliche Qualifikation</i>	Teilnahmequoten in %		
	1997	2000	2003
<i>Berufliche Weiterbildung</i>			
Keine Berufsausbildung	18	16	18
Lehre / Berufsfachschule	38	38	30
Meister-, andere Fachschule	53	52	46
Hochschulabschluss	56	53	51

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Der **Ost-West-Vergleich** zeigt 2003 bei den Erwerbstätigen in den alten und neuen Bundesländern bei den Qualifikationsgruppen ein recht unterschiedliches Teilnahmeverhalten an beruflicher Weiterbildung (vgl. Tabelle 6.7). Der deutlichste Unterschied liegt im Vergleich der erwerbstätigen Meister bzw. der Erwerbstätigen mit anderem Fachschulabschluss zwischen den neuen Bundesländern und alten Bundesländern vor. Die Beteiligungsquote dieser Gruppe liegt mit 57% in den neuen Bundesländern deutlich über der Vergleichsgruppe in den alten Bundesländern (42%). Wie beschrieben, sind in dieser Kategorie die Abschlüsse nur bedingt vergleichbar. Dies betrifft vor allem die Personen mit einem Fachschulabschluss vor 1990.

Tabelle 6.7: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach beruflicher Qualifikation 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich

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

¹⁾ Basis: Weniger als 40 Fälle
²⁾ Basis: 40 - 99 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2004

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

6.3 Erwerbstätigkeit, berufliche Stellung und Weiterbildung

Im Folgenden wird zunächst die Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen miteinander verglichen. Anschließend erfolgt eine differenzierende Betrachtung der Teilnahmequoten in Abhängigkeit von der beruflichen Stellung.

6.3.1 Erwerbstätigkeit und Weiterbildung

Erwerbstätige¹⁷ nehmen auch im Jahr 2003 deutlich häufiger an Weiterbildung teil als Nichterwerbstätige. Im Jahr 2003 haben sich bundesweit 48% der Erwerbstätigen an Weiterbildung beteiligt, während es bei den Nichterwerbstätigen 26% waren. Der Unterschied ist vor allem auf die höhere Beteiligung der Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung zurückzuführen (34% vs. 8%). Bei der allgemeinen Weiterbildung zeigen sich bei Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen dagegen erheblich geringere Unterschiede (28% vs. 20%; vgl. Tabelle 6.8)

¹⁷ Als Erwerbstätige gelten in der folgenden Darstellung auch Kurzarbeiter und Studenten, die angeben, zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig zu sein.

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

Tabelle 6.8: Teilnahme an Weiterbildung nach Erwerbstätigkeit 1979 – 2003 im Bundesgebiet

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

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

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Der Schwerpunkt der Weiterbildungsbeteiligung von Nichterwerbstätigen liegt eindeutig im Bereich der allgemeinen Weiterbildung. Im Hinblick auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung spielt unter den Nichterwerbstätigen die Erwerbsnähe eine wichtige Rolle: Personen, die möglichst sofort wieder erwerbstätig werden möchten, beteiligen sich im Jahr 2003 viel häufiger an beruflicher Weiterbildung als Personen, die nicht wieder erwerbstätig werden möchten (18% vs. 1%; nicht tabelliert).

Der **Ost-West-Vergleich** zeigt 2003 in den alten Bundesländern eine höhere Beteiligung von Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen an Weiterbildung an als in den neuen Bundesländern. Dies betrifft vor allem den Bereich der allgemeinen Weiterbildung. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung liegen dagegen 2003 zwischen den Beteiligungen der Erwerbstätigen und der Nichterwerbstätigen in den neuen und alten Bundesländern nur geringe Unterschiede vor (vgl. Tabelle 6.9).

Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung ist vor allem bei den Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern eine abnehmende Beteiligung seit 2000 festzustellen (minus 5 Prozentpunkte). Dies führt 2003 zu etwas höheren Beteiligungsdifferenzen an allgemeiner Weiterbildung von Erwerbstätigen zwischen den neuen und alten Bundesländern als noch im Jahr 2000.

Tabelle 6.9: Teilnahme an Weiterbildung nach Erwerbstätigkeit 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich

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

TNS Infratest Sozialforschung 2004

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

6.3.2 Berufliche Stellung und Weiterbildung

Nach Berufsstatusgruppen von Erwerbstätigen sind deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zu erkennen. So haben sich im Jahr 2003 bundesweit 68% der Beamten, aber nur 31% der Arbeiter an Weiterbildung beteiligt. Die Teilnahmequoten der Angestellten und Selbstständigen liegen mit 55% bzw. 49% dazwischen (vgl. Tabelle 6.10).

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

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

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

Tabelle 6.10: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Berufsstatusgruppen
1991 – 2003 im Bundesgebiet

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

TNS Infratest Sozialforschung

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

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

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung zeigen sich diese Veränderungen nicht in vergleichbarer Weise. Dem allgemeinen Trend entsprechend sind bei sieben der acht Berufsstatusgruppen Beteiligungsrückgänge zwischen 2000 und 2003 zu erkennen.¹⁸ Bei den Beamten im höheren Dienst liegt sogar ein leichter Beteiligungszuwachs vor. Letzteres ist allerdings vor dem Hintergrund der kleinen Fallzahl zu sehen. Insgesamt zeigen diese Ergebnisse, dass sich die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung nach beruflicher Position nach wie vor deutlich unterscheiden.

¹⁸ Diese Differenzen betragen zwischen 2 und 9 Prozentpunkte.

Tabelle 6.11: Teilnahme an Weiterbildung insgesamt und an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach beruflicher Stellung 1979 – 2003 im Bundesgebiet

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

²⁾ Basis: 40–99 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Im **Ost-West-Vergleich** ist in den alten und neuen Bundesländern der für das Bundesgebiet beschriebene Zusammenhang zwischen der beruflichen Stellung und der Teilnahme an Weiterbildung in ähnlicher Weise zu erkennen (vgl. Tabelle 6.12). Alles in allem resultieren dabei die Veränderungen in den differenzierten Berufsstatusgruppen in einer Annäherung der Beteiligungsstrukturen an beruflicher Weiterbildung zwischen den alten und den neuen Bundesländern.

Tabelle 6.12: Teilnahme an Weiterbildung insgesamt und an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Berufsgruppen 1991 – 2003 im Ost-West-Vergleich

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

¹⁾ Basis: weniger als 40 Fälle

²⁾ Basis: 40 - 99 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung

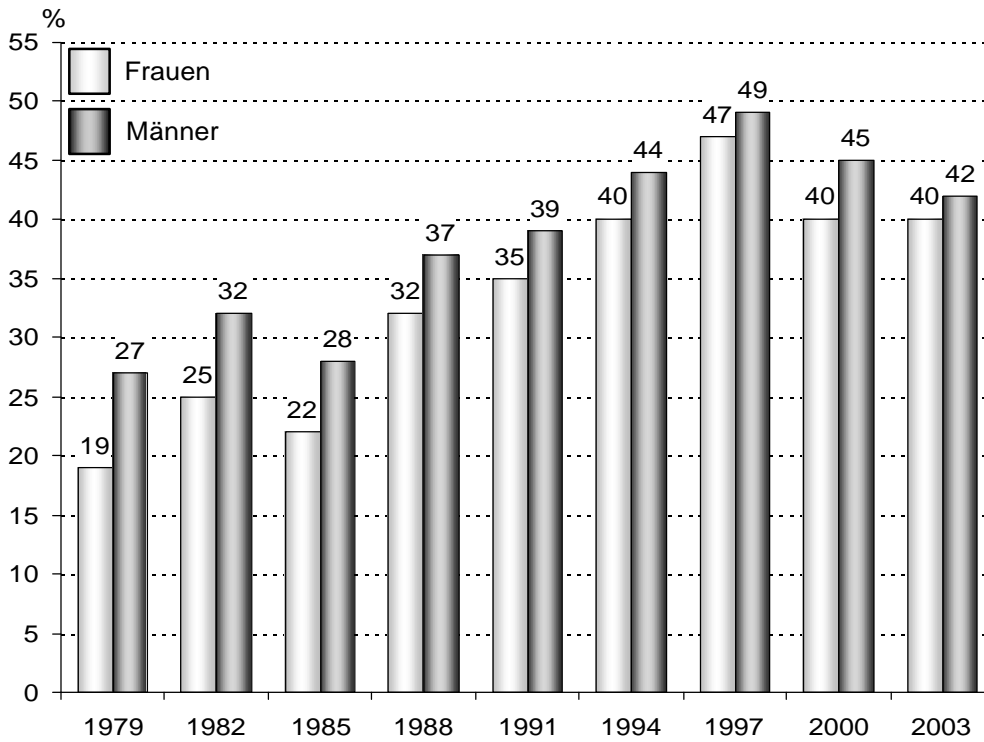
6.4 Geschlecht und Weiterbildung

Frauen beteiligen sich im Jahr 2003 kaum seltener an Weiterbildung als Männer. Die Gesamtteilnahmequote der Männer liegt 2003 bundesweit bei 42% und die der Frauen bei 40%. Die Begründung hierfür liegt in der etwas rückläufigen Weiterbildungsbeteiligung der Männer zwischen 2000 und 2003. Hingegen bleibt die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen gegenüber 2000 stabil. Entsprechend ist die Differenz der Teilnahmequoten zwischen Männern und Frauen seit 2000 wieder etwas gesunken. Zwischen 1997 und 2000 war sie erstmals seit 1979 etwas angestiegen (vgl. Abbildung 4).

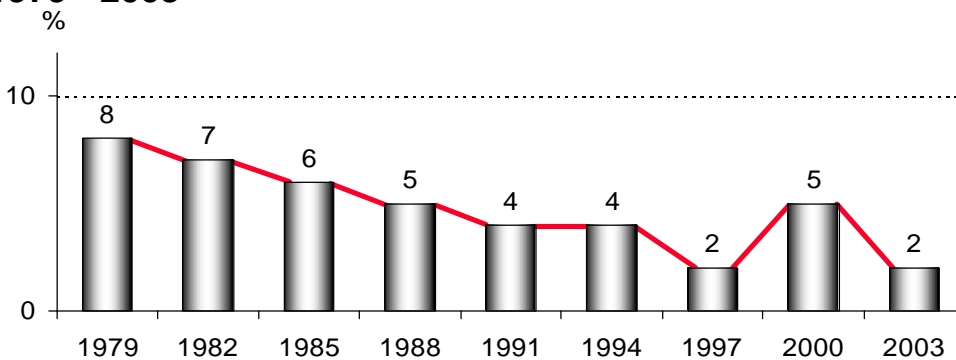
Das Merkmal „Erwerbstätigkeit“ interagiert mit dem Merkmal „Geschlecht“ im Hinblick auf das Weiterbildungsverhalten. Unter den Nichterwerbstätigen und unter den Erwerbstätigen beteiligen sich Männer und Frauen jeweils etwa gleich häufig an Weiterbildung insgesamt. Der bereits dargestellte Rückgang seit 2000 in der Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen (vgl. Kapitel 6.3.1), bezieht sich, wie hier nun ersichtlich wird, vor allem auf einen Beteiligungsrückgang von Männern (vgl. Tabelle 6.16). Vor allem dieser Rückgang ist die Begründung für die sich angenäherten Gesamtteilnahmequoten von Männern und Frauen zwischen 2000 und 2003.

Abbildung 4

Weiterbildungsteilnahme bei Frauen und Männern 1979 - 2003



Differenz der Teilnahmequoten von Frauen und Männern 1979 - 2003



Bezogen auf die einzelnen Weiterbildungsbereiche gilt weiterhin, dass sich Frauen im Bundesgebiet an allgemeiner Weiterbildung etwas häufiger beteiligen als Männer (27% vs. 24%), dass sie aber seltener an beruflicher Weiterbildung teilnehmen (24% vs. 28%). Seit 2000 sind im Bereich der allgemeinen Weiterbildung sowohl bei Männern als auch Frauen im Bundesgebiet keine nennenswerten Veränderungen zu belegen.

Tabelle 6.13: Teilnahme an Weiterbildung nach Geschlecht und Erwerbstätigkeit 1979-2003 im Bundesgebiet

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

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

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung dagegen sinkt die Beteiligungsquote der Männer zwischen 2000 und 2003 recht deutlich (34% vs. 28%). Die der Frauen bleibt hingegen

weitgehend unverändert und dies auch bei getrennter Betrachtung nach Erwerbstätigkeit.¹⁹ Der deutliche Beteiligungsrückgang zwischen 2000 und 2003 an beruflicher Weiterbildung bei Männern ist vor allem auf erwerbstätige Männer zurückzuführen (42% vs. 34%). Während 2003 die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung von erwerbstätigen Männern und erwerbstätigen Frauen etwa gleich hoch liegen (34% vs. 35%), ist unter den Nichterwerbstätigen bei Männern und Frauen 2003, wie bereits zuvor, ein deutlicher Beteiligungunterschied zu erkennen (12% vs. 6%).

Die in der Tendenz etwas niedrigere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen ist im Zusammenhang mit Lebenssituationen zu sehen, die im Vorfeld von Weiterbildung liegen und die vor allem die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung beeinflussen. Hier sind vor allem vier Einflussfaktoren zu nennen: Erwerbstätigkeit (s.o.), Teilzeitbeschäftigung, berufliche Stellung und Berufsbildung. Beispiel dafür sind die folgenden Unterschiede:

- Bundesweit sind im Jahr 2003 rd. drei von fünf Frauen zwischen 19 und 64 Jahren erwerbstätig. Unter den Männern sind es dagegen etwa drei von vier. Erwerbstätige beteiligen sich häufiger an beruflicher Weiterbildung als Nichterwerbstätige (vgl. Kapitel 6.3.1).
- Frauen üben sehr viel häufiger als Männer eine Teilzeitbeschäftigung aus (31% vs. 4%) und sind seltener voll erwerbstätig (29% vs. 70%). Teilzeitbeschäftigte beteiligen sich seltener an beruflicher Weiterbildung als Vollzeitbeschäftigte (29% vs. 36%). Betrachtet man ausschließlich voll Erwerbstätige, so unterscheiden sich bundesweit die beruflichen Teilnahmequoten der Männer und Frauen an beruflicher Weiterbildung nicht mehr zugunsten der Männer, sondern zugunsten der Frauen (34% vs. 40%, nicht tabelliert).

Auch die unterschiedlichen beruflichen Positionen von Männern und Frauen wirken sich auf die Weiterbildungsbeteiligung aus. So nehmen z.B. an- bzw. ungelernte Arbeiter besonders selten an Weiterbildung teil (vgl. Kapitel 6.3.2). Bei den Männern arbeitet bundesweit gut jeder dritte Arbeiter als An- oder Ungelernter, während dies unter den Arbeiterinnen drei von vier sind. Wegen der unterschiedlichen beruflichen Positionen von Männern und Frauen sind die Vergleichsmöglichkeiten selbst bei einer Stichprobengröße von 7.000 Befragten eingeschränkt. Eine differenzierte tabellarische Gegenüberstellung der Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen nach beruflicher Position ist deshalb nicht sinnvoll.

Die bundesweite Betrachtung zeigt weiterhin, dass Frauen häufiger als Männer keinen beruflichen Abschluss haben. Wie in Kapitel 6.2.2 dargestellt, nehmen Personen ohne beruflichen Abschluss wesentlich seltener an Weiterbildung teil.

Eine besonders niedrige Beteiligung an beruflicher Weiterbildung lässt sich ermitteln, wenn die Befragungsperson sich in Elternzeit befindet (5%). Dieser Aspekt wurde im BSW IX erstmals erfasst. In Elternzeit befinden sich 3% aller Befragten. Männer befinden sich nicht einmal zu 1% in Elternzeit. Unter den Frauen sind es dagegen 6%.

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

¹⁹ Bei Frauen ist sowohl unter den Erwerbstätigen als auch den Nichterwerbstätigen in der Tendenz ein leichter Beteiligungsrückgang an beruflicher Weiterbildung zu erkennen. Die Beteiligungsquote an beruflicher Weiterbildung insgesamt zeigt hingegen eine leicht steigende Tendenz gegenüber 2000 auf. Der Grund hierfür liegt in dem gegenüber 2000 etwas gestiegenen Anteil von Erwerbstätigen unter den Frauen.

hatte sich bereits mit den multivariaten Zusatzauswertungen zum BSW VII belegen lassen (vgl. Kuwan/Thum/Seidel/Seusing 2001).

Im **Ost-West-Vergleich** ist zu erkennen, dass die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt bei Männern und Frauen in den neuen Bundesländern niedriger liegt (jeweils 38%) als in den alten Bundesländern (43% und 41%). Der Beteiligungsunterschied zwischen den alten und neuen Bundesländern zeigt sich bei Männern und Frauen 2003 etwas deutlicher als dies noch 2000 der Fall war. Während sich noch im Jahr 2000 Frauen aus den neuen Bundesländern tendenziell mehr an Weiterbildung beteiligten als Frauen aus den alten Bundesländern, hat sich dieses Bild 2003 umgekehrt (vgl. Tabelle 6.14).

Die 2003 tendenziell niedrigere Beteiligung an Weiterbildung der Frauen in den neuen Bundesländern gegenüber denen aus den alten Bundesländern wird sowohl bei den nicht-erwerbstätigen als auch den erwerbstätigen Frauen ersichtlich. In beiden Gruppen hat sich in den neuen Bundesländern seit 2000 ein Beteiligungsrückgang eingestellt, wohingegen das Beteiligungsverhalten der Frauen aus den alten Bundesländern, auch getrennt nach Erwerbstätigkeit, in etwa stabil geblieben ist. Bei den Männern hingegen lässt sich 2003 im Vergleich mit 2000 sowohl bei den Erwerbstätigen aus den alten als auch den neuen Bundesländern ein deutlicher Rückgang aufzeigen. Ausgeprägter ist dieser Rückgang allerdings in den neuen Bundesländern (minus 10 vs. minus 5 Prozentpunkte).

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

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

An beruflicher Weiterbildung beteiligen sich die Männer und die Frauen in den alten Bundesländern (29% und 24%) jeweils etwa so häufig wie die Männer und die Frauen in den neuen Bundesländern (27% und 25%). Sowohl in den neuen als auch den alten Bundesländern hat sich der Beteiligungsunterschied zwischen Männern und Frauen im Jahr 2003 gegenüber 2000 deutlich abgeschwächt. Dies ist sowohl in den neuen als auch den alten Bundesländern vor allem durch einen Beteiligungsrückgang der erwerbstätigen Männer an beruflicher Weiterbildung zu begründen.

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

Tabelle 6.14: Teilnahme an Weiterbildung nach Geschlecht und Erwerbstätigkeit 1979-2003 im Ost-West-Vergleich

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

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Unter den Erwerbstätigen zeigt sich in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung ein etwas anderes Bild. In den alten Bundesländern liegt unter den Erwerbstätigen die Teilnahmequote von Männern und Frauen 2003 gleich hoch (jeweils 34%) und hat sich damit angeglichen. In den neuen Bundesländern ist dagegen in der Tendenz ein Beteiligungsunterschied unter den erwerbstätigen Männern und Frauen 2003 zu bemerken. Dieser Unterschied lag 2000 noch nicht vor. Sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern ist die Veränderung zwischen 2000 und 2003 auf eine deutliche Abnahme in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von erwerbstätigen Männern zurückzuführen (minus 8 und minus 10 Prozentpunkte).

Alles in allem zeigt sich unter den erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Männern und Frauen im Ost-West-Vergleich eine Annäherung im beruflichen Weiterbildungsverhalten und dies insbesondere in der längerfristigen Trendbeobachtung. Dagegen zeigen sich im

Bereich der allgemeinen Weiterbildung unter den betrachteten Merkmalen in diesem Kapitel, wie bereits zuvor, deutlichere Unterschiede im Ost-West-Vergleich im Jahr 2003 als noch im Jahr 2000.

6.5 Nationalität sowie Migrationshintergrund und Weiterbildung

6.5.1 Nationalität und Weiterbildung

Wie bereits erwähnt, waren im Berichtssystem Weiterbildung von 1979 bis 1994 ausschließlich Deutsche im Alter von 19 bis 64 Jahren Zielgruppe der Befragung. 1997 wurden zum ersten Mal auch die in Deutschland lebenden Ausländer dieser Altersgruppe in die Erhebung einbezogen.

Für die Weiterbildungsstatistik bedeutet die Einbeziehung der Ausländer einen deutlichen Fortschritt. Allerdings können ohne aufwendige Zusatzmaßnahmen nur diejenigen Ausländer befragt werden, deren Deutschkenntnisse für ein mündliches Interview ausreichen. Es ist anzunehmen, dass dies vor allem besser integrierte Ausländer sind.²⁰ Ferner lassen die Fallzahlen der Stichprobe keine differenzierenden Analysen nach Nationalitäten zu. Ein globaler Vergleich der Weiterbildungsbeteiligung von Deutschen und Ausländern kann jedoch vorgenommen werden. Dabei ist zu beachten, dass der Sicherheitsgrad der Aussagen vor allem für die relativ kleine Gruppe der Ausländer aufgrund der gegebenen Fallzahl nicht sehr hoch liegt.²¹ Die ausgewiesenen Ergebnisse sind daher nicht als prozentgenaue Zahlen, sondern vielmehr als Größenordnungen zu interpretieren.

Tabelle 6.15: Teilnahme an Weiterbildung von Deutschen und Ausländern 1997 – 2003 im Bundesgebiet

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

TNS Infratest Sozialforschung 2004

²⁰ Aus diesem Grund war von vornherein für die Stichprobe ein niedrigerer Ausländeranteil als in der Gesamtbevölkerung erwartet worden. Der Ausländeranteil im BSW liegt bei 7%.

²¹ Die Gesamtzahl der befragten Ausländer in der ungewichteten Stichprobe liegt bei 393 Personen.

Ausländer nehmen auch 2003 wesentlich seltener an Weiterbildung teil als Deutsche (29% vs. 42%). Im Jahr 2000 hatte sich ein ähnliches Bild gezeigt.²² Nach Weiterbildungssektoren differenziert liegt der Schwerpunkt in der Weiterbildungsbeteiligung von Ausländern eindeutig im Bereich der allgemeinen Weiterbildung (21%). Ihre Beteiligung an beruflicher Weiterbildung liegt deutlich niedriger (13%), vgl. Tabelle 6.15.

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

In den folgenden Tabellen werden differenzierende Vergleiche der Weiterbildungsbeteiligung von Deutschen und Ausländern für die berufliche und die allgemeine Weiterbildung vorgenommen. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung unterscheidet sich die Beteiligung von Deutschen und Ausländern im Jahr 2003, ähnlich wie zuvor, besonders stark bei den Anpassungskursen. Ein deutlicher, wenn auch nicht ganz so starker Unterschied in der Beteiligung zwischen Deutschen und Ausländern zeigt sich auch bei den sonstigen Lehrgängen/ Kursen im Beruf und den Einarbeitungskursen (vgl. Tabelle 6.16). Bei den gegebenen Fallzahlen sind die für die Ausländer ausgewiesenen Teilnahmequoten nur als Größenordnungen zu verstehen. Die Tendenz ist jedoch eindeutig.

Tabelle 6.16: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von Deutschen und Ausländern 1997 – 2003 im Bundesgebiet

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

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung beteiligen sich Ausländer nach wie vor besonders häufig an Maßnahmen im Themengebiet „Sprachen“. Dabei dürfte es sich in den meisten Fällen um Deutschkurse gehandelt haben. Den zweiten Rangplatz nimmt in der allgemeinen Weiterbildung bei Ausländern das Themengebiet „Computer, EDV, Internet“ ein. Dieser Themenbereich ist bei Deutschen ebenso häufig nachgefragt wie der Themen-

²² Die in der Tendenz zunehmenden Beteiligungen der Ausländer an Weiterbildung insgesamt und an allgemeiner Weiterbildung seit 2000 sind nicht signifikant.

bereich „Sprachen“. An anderen Themengebieten der allgemeinen Weiterbildung beteiligen sich Ausländer 2003 nur zu jeweils 2% oder seltener (vgl. Tabelle 6.17).

Tabelle 6.17: Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung bei Deutschen und Ausländern 1997 – 2003 im Bundesgebiet

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

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

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Wie bereits im BSW VII dargestellt, besteht zwischen der deutschen und ausländischen Bevölkerung eine Reihe von Strukturunterschieden. Von daher wären weiterführende Analysen der Weiterbildungsbeteiligung von Ausländern und Deutschen sinnvoll, wie wir sie z.B. für Männer und Frauen vorgestellt haben. Da die geringen Fallzahlen der Ausländer in der Stichprobe bei weiter differenzierenden Analysen keine gesicherten Aussagen mehr zulassen, verzichten wir auf zusätzliche Differenzierungen innerhalb dieser Teilgruppe.

Insgesamt ist offensichtlich, dass das BSW spezielle Studien zur Weiterbildungsbeileiligung von Ausländern nicht ersetzen kann. Gleichwohl liefert es einige Informationen zu diesem wichtigen Thema.

6.5.2 Migrationshintergrund und Weiterbildung

Der Migrationshintergrund wird in der Beschreibung von Bildung nicht zuletzt durch die PISA-Ergebnisse immer bedeutsamer. Auch aus diesem Grund wird der nationale Bildungsbericht einen Schwerpunkt bei diesem Thema setzen. Um sich auch mit Hilfe der BSW-Daten diesem wichtigen Themenbereich etwas annähern zu können, wurden im BSW IX einige Fragen zur Erfassung des Migrationshintergrundes eingesetzt. Hierbei handelt es sich um die drei Fragen,

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

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

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

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

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

Ähnlich wie die Ausländer (vgl. Kapitel 6.5.1) stellen auch die Deutschen mit ausländischem Lebenshintergrund an allen 19-64Jährigen einen kleinen Anteil der BSW-Stichprobe.²³ Daher sind die folgenden Ergebnisse in den beiden kleinen Gruppen nicht als prozentgenaue Zahlen zu betrachten, sondern als Größenordnungen zu interpretieren.

Wie stellt sich das Weiterbildungsverhalten zwischen den drei Betrachtungsgruppen dar? Ausländer und Deutsche mit ausländischem Hintergrund beteiligen sich 2003 zu jeweils 29% an Weiterbildung insgesamt. Die Beteiligungsquote der Deutschen mit deutschem Lebenshintergrund liegt deutlich darüber (43%; vgl. Tabelle 6.18).

Nach Weiterbildungsbereichen getrennt, zeigt sich die mit Abstand höchste Beteiligung sowohl an allgemeiner als auch beruflicher Weiterbildung bei den deutschen mit deutschem Lebenshintergrund. Deutliche Unterschiede gibt es aber auch zwischen den beiden anderen Gruppen. Während sich Ausländer an allgemeiner Weiterbildung tendenziell etwas mehr beteiligen als Deutsche mit ausländischem Lebenshintergrund (21% vs. 18%), zeigt sich bei der beruflichen Weiterbildung das entgegengesetzte Bild: (19% vs. 13%).

²³ Die Fallzahl der Deutschen mit ausländischem Hintergrund liegt in der ungewichteten BSW-Stichprobe bei 433 Fällen.

Tabelle 6.18: Teilnahme an Weiterbildung von Deutschen und Ausländern mit deutschem und ausländischem Lebenshintergrund 2003 im Bundesgebiet

<i>Migrationshintergrund und Nationalität</i>	Teilnahmequoten in %		
	Weiterbildung insgesamt	Allgemeine Weiterbildung	Berufliche Weiterbildung
Ausländer	29	21	13
Deutsche mit ausländischem Lebenshintergrund	29	18	19
Deutsche mit deutschem Lebenshintergrund	43	27	28

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Auch nach den Maßnahmearten von beruflicher Weiterbildung differenziert stellen sich einige Unterschiede dar. Die meisten hiervon hatten sich bereits bei der Betrachtung von Deutschen und Ausländern gezeigt (vgl. Kapitel 6.5.1). Ausländer beteiligen sich weniger als Deutsche mit ausländischem oder mit deutschem Lebenshintergrund an Einarbeitungskursen und an Anpassungskursen. Sonstige Lehrgänge und Kurse hingegen werden 2003 am seltensten von den Deutschen mit ausländischem Hintergrund nachgefragt (nicht tabelliert).

Differenziert nach den Themen der allgemeinen Weiterbildung ist die Nachfrage nach Veranstaltungen zur Vermittlung von Sprachkenntnissen sowohl unter den Ausländern als auch unter den Deutschen mit ausländischem Lebenshintergrund von allen 17 Themengebieten jeweils am höchsten. Bei den Ausländern liegt der Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ auf dem zweiten Rangplatz und bei den deutschen mit ausländischem Lebenshintergrund der Themenbereich „Rechte und Pflichten des Staatsbürgers, Wissen über Politik, auch europabezogen“. Die verbleibenden Themenbereiche werden anteilig von sowohl Ausländern als auch Deutschen mit ausländischem Hintergrund von jeweils 2% oder weniger Personen nachgefragt (nicht tabelliert).

Bei der Frage, wie lange die Personen, die einen Teil Ihres Lebens im Ausland verbrachten, bereits in Deutschland leben, zeigt sich, dass die Deutschen mit ausländischem Hintergrund durchschnittlich seit 14 Jahren (bei einem durchschnittlichen Alter von 40 Jahren) und die Ausländer seit durchschnittlich 16 Jahren in Deutschland leben (durchschnittliches Alter 37 Jahre). Ausländer haben bemerkenswerter Weise im Durchschnitt also mehr Zeit in Deutschland verbracht als die Deutschen mit ausländischem Lebenshintergrund. Eine getrennte Betrachtung der Migrationsgruppen nach der in Deutschland verbrachten Zeit ist aufgrund der zu kleinen Fallzahlen nicht sinnvoll. Aus diesem Grund muss auch auf einen Vergleich der Personen mit Auslandserfahrung nach den Ländern, in denen sie überwiegend gelebt haben, wie auch auf andere Binnendifferenzierungen verzichtet werden.

Wenngleich die gegebenen Fallzahlen keine weitergehenden Analysen zulassen, geben sie erste Hinweise zum Thema „Weiterbildungsbeteiligung und Migrationshintergrund“.

7. Regionale Aspekte der Weiterbildungsteilnahme

Die Möglichkeiten für regionale Auswertungen im Rahmen der bundesweiten BSW-Erhebungen sind bei der gegebenen Stichprobengröße von ca. 7.000 Befragten begrenzt. Vor 1994 bezogen sich Regionalanalysen deshalb ausschließlich auf Ländergruppen und Gemeindetypen. Repräsentative, vergleichbare Daten zum Weiterbildungsverhalten in verschiedenen Bundesländern lagen nicht vor. diese liefern jedoch die länderspezifischen Zusatzerhebungen im Rahmen des BSW, die seit 1994 durchgeführt werden. Eine länderspezifische Ergebnisdarstellung wird im integrierten Abschlussbericht erfolgen.

Der vorliegende Trendbericht berücksichtigt vorab zwei regionale Aspekte der Weiterbildungsteilnahme:

- Eine Auswertung nach Ländergruppen;
- Eine Auswertung nach Gemeindetypen.

7.1 Weiterbildungsbeteiligung nach Ländergruppen

Die Ländergruppen wurden wie folgt gebildet:

Ost:	Neue Bundesländer und Berlin (Ost)
Süd:	Bayern, Baden-Württemberg
Mitte:	Nordrhein-Westfalen, Saarland, Rheinland-Pfalz und Hessen
Nord:	Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Berlin (West)

Wie Tabelle 7.1 zeigt, sind die Unterschiede im Jahr 2003 zwischen den o.g. Ländergruppen bei der Gesamtbeteiligung an Weiterbildung etwas größer als im Jahr 2000. Die niedrigste Weiterbildungsbeteiligung 2003 findet sich im Osten (38%) und die höchste im Norden (45%). Die mittlere und die südliche Länderregion liegen mit einer Gesamtteilnahmequote von jeweils 41% dazwischen und entsprechen zugleich dem Durchschnitt des Bundesgebietes. Der Rückgang der Gesamtteilnahmequote an Weiterbildung seit 2000 vollzieht sich im Osten am stärksten, aber auch die südliche Ländergruppe verzeichnet sinkende Teilnahmequoten. Hingegen findet in der mittleren Ländergruppe kaum eine Veränderung statt und in der nördlichen Ländergruppe zeigt sich ein leichter Zuwachs in der Weiterbildungsbeteiligung.

Die Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung ist in den neuen Bundesländern 2003 mit 21% am niedrigsten und in den nördlichen Bundesländern mit 30% am höchsten. Die beiden anderen Länderregionen liegen etwa im Bundesdurchschnitt. Die Teilnahmequoten an allgemeiner Weiterbildung sind mit Ausnahme der neuen Bundesländer 2003 in allen Ländergruppen etwa so hoch wie 2000. Dieser Rückgang führt zugleich zu einer höheren Differenzierung der Teilnahmequoten an allgemeiner Weiterbildung zwischen den Ländergruppen im Jahr 2003 als im Jahr 2000.

Im Gegensatz zur allgemeinen Weiterbildung liegen 2003 die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung in allen Ländergruppen in etwa im Bundesdurchschnitt. Hier zeigt sich somit eine Verringerung der Unterschiede, die vor allem aus dem Beteiligungsrückgang zwischen 2000 und 2003 in den Ländergruppen Ost und Mitte resultiert.

Tabelle 7.1: Teilnahme an Weiterbildung nach Ländergruppen 1991 – 2003

Ländergruppe	Teilnahmequoten in %				
	1991 ¹⁾	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildung insgesamt</i>					
Bund	37	42	48	43	41
Ost	38	37	49	43	38
Süd	38	46	49	44	41
Mitte	35	40	47	42	41
Nord	35	44	46	42	45
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>					
Bund	22	26	31	26	26
Ost	20	17	28	24	21
Süd	24	31	31	27	26
Mitte	21	27	33	26	25
Nord	23	28	32	28	30
<i>Berufliche Weiterbildung</i>					
Bund	21	24	30	29	26
Ost	25	27	37	31	26
Süd	21	25	29	27	26
Mitte	20	21	29	29	26
Nord	18	23	28	27	27

¹⁾ 1991 wurde Hessen zur Gruppe „Süd“ gezählt und nicht wie in den folgenden Jahren zur Gruppe „Mitte“.

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Die beschriebenen Ergebnisse stellen lediglich eine erste Annäherung an eine regionalisierte Analyse dar. Dies liegt zum einen an der hohen Aggregationsebene der Bezugseinheit „Ländergruppen“. Zum anderen stützen sich die vorgestellten Analysen nur auf den einen Indikator Reichweite von Weiterbildung. Andere Indikatoren wie z.B. das Weiterbildungsvolumen können unter Umständen andere Akzente setzen. Weitergehende Analysen zu regionalen Aspekten der Weiterbildungsteilnahme nach Bundesländern wird der integrierte Abschlussbericht enthalten.

7.2 Weiterbildungsbeteiligung nach Gemeindetypen

Die BSW-Erhebungen bieten neben den Analysen nach Ländergruppen auch Möglichkeiten für kleinräumigere regionale Vergleiche. Der Weiterentwicklung des ADM-Stichprobendesigns entsprechend, werden diese Analysen anhand von BIK-Regionen²⁴ vorgenommen. Dazu werden im Folgenden die BIK-Regionen zu vier Kategorien zusammengefasst: Unter 20.000 Einwohner; 20.000 bis unter 100.000 Einwohner; 100.000 bis unter 500.000 Einwohner sowie 500.000 Einwohner und mehr.

²⁴ Bei den BIK-Stadtregionen handelt es sich nicht um an politischen Grenzen orientierte Gemeindegrößenklassen, sondern um an Agglomerationsgebieten orientierte Gemeindetypen unter Berücksichtigung der Pendlerzahlen (Berufs- und Ausbildungspendler). Die Klassifikation berücksichtigt sowohl die Siedlungsstruktur als auch regionale Verflechtungen. So können z.B. zum Gemeindetyp "500.000 und mehr Einwohner" auch regionale Agglomerationsgebiete gehören, in denen sich keine Einzelstadt mit 500.000 und mehr Einwohnern befindet (vgl. Anhang 3).

Wie Tabelle 7.2 zeigt, liegt 2003 die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt in Gemeindetypen mit bis zu 20.000 Einwohnern am niedrigsten (37%) und in der BIK-Region mit 500.000 und mehr Einwohnern am höchsten (43%). Die Gesamtteilnahmequoten in den beiden verbleibenden Gemeindetypen liegen dazwischen und sind etwa so hoch wie im Bundesdurchschnitt. Damit zeigt sich die Gesamtteilnahmequote in der eher ländlichen Region 2003 deutlich niedriger als noch im Jahr 2000. Auch in den Gemeinden mit 100.000 bis unter 500.000 Einwohnern ist sie etwas gesunken.

Zwischen 1997 und 2000 hatte sich der Rückgang in der Weiterbildungsbeteiligung in allen Gemeindetypen außer den ländlichen Regionen vollzogen. Nun zeigt er sich auch im ländlichen Bereich (minus 8 Prozentpunkte). Diese Tendenz zeichnet sich in ähnlicher Weise in den Bereichen der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung ab.

Tabelle 7.2: Teilnahme an Weiterbildung nach Gemeindetypen 1991 – 2003

Gemeindetyp	Teilnahmequoten in %				
	1991	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildung insgesamt</i>					
Bund	37	42	48	43	41
unter 20.000	34	40	45	45	37
20.000 bis unter 100.000	36	37	48	40	41
100.000 bis unter 500.000	42	46	51	43	40
500.000 und mehr	37	44	49	42	43
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>					
Bund	22	26	31	26	26
unter 20.000	20	24	28	28	23
20.000 bis unter 100.000	21	24	34	24	24
100.000 bis unter 500.000	28	28	35	27	25
500.000 und mehr	21	28	31	26	28
<i>Berufliche Weiterbildung</i>					
Bund	21	24	30	29	26
unter 20.000	20	23	28	31	25
20.000 bis unter 100.000	22	21	31	29	27
100.000 bis unter 500.000	20	26	32	28	25
500.000 und mehr	21	24	31	27	27

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Im **Ost-West-Vergleich** sind deutliche Unterschiede zu erkennen. In den alten Bundesländern liegt die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt, mit Ausnahme des Gemeindetyps mit 20.000 bis 100.000 Einwohnern, in den BIK-Regionen 2003 durchweg höher als in den neuen Bundesländern (Tabelle 7.3).

Dieses Ergebnis ist vor allem auf die Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung zurückzuführen. Besonders deutlich sind hier die Unterschiede im Ost-West-Vergleich in den beiden BIK-Regionen mit 100.000 und mehr Einwohnern (16% vs. 27% und 22% vs. 29%).

In der beruflichen Weiterbildung findet sich dagegen ausschließlich in der ländlichen Region ein nennenswerter Unterschied zwischen den neuen und den alten Bundesländern. Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung liegt im Gemeindetyp mit dem niedrigsten Agglomerationsgrad in neuen Bundesländern unter der der alten Bundesländer (21% vs. 27%). Im Jahr 2000 hatte sich hier noch kein Unterschied gezeigt.

In den alten Bundesländern zeigen sich hier alles in allem geringere Veränderungen als in den neuen Bundesländern. Aber auch in den alten Bundesländern findet sich ein Rückgang sowohl an beruflicher als auch allgemeiner Weiterbildung seit 2000 in der BIK-Region mit unter 20.000 Einwohnern.

In den alten Bundesländern zeigt sich zwischen 2000 und 2003 ein Beteiligungszuwachs an Weiterbildung insgesamt im Gemeindetyp mit 500.000 und mehr Einwohnern (40% vs. 44%). Dieser Zuwachs dürfte vor allem auf die Entwicklung in der allgemeinen Weiterbildung zurückzuführen sein. In den neuen Bundesländern dagegen ist ein einheitliches Veränderungsmuster kaum zu erkennen.

Tabelle 7.3: Teilnahme an Weiterbildung nach Gemeindetypen 1994 – 2003 im Ost-West-Vergleich

Gemeindetyp	Teilnahmequoten in %							
	West				Ost			
	1994	1997	2000	2003	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildung insgesamt</i>								
Unter 20.000 Einwohner	42	46	47	39	36	42	42	32
20.000 bis unter 100.000 Einwohner	38	47	41	41	34	52	38	42
100.000 bis unter 500.000 Einwohner	48	51	43	41	38	52	41	35
500.000 und mehr Einwohner	44	48	40	44	41	55	49	39
<i>Allgemeine Weiterbildung</i>								
Unter 20.000 Einwohner	27	30	30	24	16	21	24	19
20.000 bis unter 100.000 Einwohner	26	35	25	24	19	34	21	24
100.000 bis unter 500.000 Einwohner	31	36	28	27	15	30	25	16
500.000 und mehr Einwohner	30	31	26	29	19	31	24	22
<i>Berufliche Weiterbildung</i>								
Unter 20.000 Einwohner	22	27	31	27	27	32	31	21
20.000 bis unter 100.000 Einwohner	19	27	29	27	25	39	27	30
100.000 bis unter 500.000 Einwohner	27	30	28	25	23	38	27	25
500.000 und mehr Einwohner	23	30	26	27	30	40	36	26

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Wie bereits erwähnt, lässt sich alles in allem zwischen den neuen und alten Bundesländern kein einheitliches Veränderungsmuster mit Blick auf das Weiterbildungsverhalten nach Gemeindetypen zwischen 2000 und 2003 erkennen. In den alten Bundesländern erfolgt seit 2000 eine Annäherung der Teilnahmequoten unterschiedlicher Gemeindetypen in der beruflichen Weiterbildung. In den neuen Bundesländern ist dies nicht der Fall. Dagegen werden in den neuen Bundesländern die Teilnahmequoten im Bereich der allgemeinen Weiterbildung 2003 etwas heterogener als noch im Jahr 2000. Diese Tendenz ist in den alten Bundesländern nicht zu erkennen.

8. Beteiligung an verschiedenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs

In den Kapiteln 3 – 5 wurde die Entwicklung der Weiterbildungsteilnahme anhand von Teilnahmequoten beschrieben, die sich im Wesentlichen auf den Besuch von Lehrgängen oder Kursen beziehen. Neben diesem „Kernbereich“ gibt es weniger formalisierte, „weichere Formen“ des beruflichen Lernens, die in den letzten Jahren in der bildungspolitischen Diskussion an Aufmerksamkeit gewonnen haben. Die Ausführungen in diesem Kapitel beziehen sich ausschließlich auf diese Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs.

Für das steigende Interesse der Weiterbildungsforschung an empirischen Ergebnissen zu diesem schwer fassbaren Bereich gibt es verschiedene Gründe. So wird z. B. häufig von einer zunehmenden Bedeutung des informellen beruflichen Lernens, insbesondere des arbeitsintegrierten Lernens, gegenüber der formal-organisierten beruflichen Weiterbildung ausgegangen. Eine zweite zentrale Argumentationslinie betrifft die erwartete höhere Effektivität dieser Lernform (vgl. Greif 2001). Auch scheint informelles berufliches Lernen, vor allem das arbeitsintegrierte Lernen, nicht zuletzt auch wegen der niedrigeren Zugangsschwellen, neue Chancen zur Nachqualifizierung bildungsferner Personen zu eröffnen (vgl. Kuwan 2002).

Das BSW hatte zu diesem empirisch schwer fassbaren Bereich des informellen beruflichen Lernens bereits im Jahr 1988, also zu einem sehr frühen Zeitpunkt, erstmals repräsentative Informationen geliefert. In letzter Zeit sind weitere inhaltliche Fragestellungen hinzu gekommen, und das Spektrum der in den Blick genommenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs hat sich erweitert. Impulsgeber dieser aktuellen Diskussionen sind vor allem internationale Organisationen, insbesondere die OECD. Von großem Interesse in dieser inhaltlich erweiterten Perspektive sind Studien zur Messung des beruflichen Kompetenzzuwachses von Erwachsenen (Stichwort „PISA für Erwachsene“).

Der beabsichtigte Beitrag des BSW IX zum Thema „informelles berufliches Lernen“ ist sehr viel bescheidener. Die Frage der Messung beruflicher Kompetenzzuwächse wird nicht behandelt. Hauptziel der im BSW gestellten Fragen ist es vielmehr, durch eine kontinuierliche Optimierung des Erhebungsinstruments die vielfältigen Arten des informellen beruflichen Lernens, und hier insbesondere des arbeitsintegrierten Lernens, besser als zuvor abzubilden und die Häufigkeit ihrer Nutzung (insgesamt und gruppenspezifisch differenziert) zu verdeutlichen. Hierzu wurden unter Nutzung international vergleichender Konzeptstudien, unter Berücksichtigung der Anregungen des wissenschaftlichen Beirats, des Auftraggebers sowie eigener Forschungsarbeiten der Auftragnehmer die bisherigen Kategorien der BSW-Erhebung optimiert und ergänzt.

Im Folgenden werden zunächst die im Berichtssystem Weiterbildung IX verwendeten Frageformulierungen und Antwortkategorien wiedergegeben. Anschließend erläutern wir die Änderungen, die gegenüber dem Fragenprogramm der letzten Erhebung in diesem Themenfeld vorgenommen wurden.

Das BSW VII und VIII hatten außerdem zu vier Arten des informellen Kenntniserwerbs die Nachfrage enthalten, ob dabei eher das Lernen oder eher das Arbeiten vorherrschend war oder keines von beiden. Im der Erhebung von 2003 wurden diese Fragen infolge der erforderlichen Kürzungen des Fragenprogramms nicht mehr gestellt.

Definition der informellen beruflichen Weiterbildung

Die Formulierungen des Fragetextes und der Antwortkategorien zur informellen beruflichen Weiterbildung lauteten in der Erhebung für das Bezugsjahr 2003 wie folgt:

„Haben Sie im letzten Jahr, also 2003, oder in den letzten drei Jahren, also 2000 – 2003, eine oder mehrere der folgenden Aktivitäten ausgeführt? – Lehrgänge oder Kurse sind hier nicht gemeint!“

Zur Beantwortung waren folgende Antwortkategorien angegeben:

- A: Berufsbezogener Besuch von Fachmessen oder Kongressen
 - B: Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen
 - C: Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte
 - D: Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch außerbetriebliche Personen
 - E: Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz
 - F: Lernen am Arbeitsplatz mit Hilfe von computerunterstützten Selbstlernprogrammen, berufsbezogenen Ton- oder Videokassetten usw.
 - G: Nutzung von Lernangeboten u.ä. im Internet am Arbeitsplatz
 - H: Teilnahme an vom Betrieb organisierten Fachbesuchen in anderen Abteilungen / Bereichen oder planmäßiger Arbeitseinsatz in unterschiedlichen Abteilungen zur gezielten Lernförderung
 - I: Teilnahme an vom Betrieb organisierten Austauschprogrammen mit anderen Firmen
 - K: Teilnahme an Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe
 - L: Lesen von berufsbezogenen Fach- und Sachbüchern oder berufsbezogenen Fach- und Spezialzeitschriften am Arbeitsplatz
 - M: Supervision am Arbeitsplatz oder Coaching
 - N: Systematischer Arbeitsplatzwechsel (z.B. job-rotation)
- Nein, nichts davon

Die inhaltlichen Veränderungen gegenüber dem Fragenprogramm der BSW-Erhebung für das Bezugsjahr 2000 betreffen folgende Punkte:

- Eine Streichung der Kategorie „Teilnahme an kurzzeitigen Veranstaltungen wie z.B. Vorträgen oder Halbtagesseminaren“, da sich hierbei Überschneidungen mit der formal-organisierten beruflichen Weiterbildung ergeben können;
- eine Streichung beruflicher Lernformen, die in der Freizeit erfolgen (z.B. Lesen von Fachliteratur in der Freizeit, Nutzung des Internet in der Freizeit);
- eine Ausdifferenzierung der bisherigen Kategorie „Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen, Vorgesetzte oder außerbetriebliche Personen“ in ihre Einzelaspekte, so dass sich jeweils eine gesonderte Kategorie für die Unterweisung bzw. das Anlernen am Arbeitsplatz durch jede der genannten Personengruppen (Kollegen, Vorgesetzte oder außerbetriebliche Personen) ergibt;
- ein Wechsel der Begrifflichkeit vom „selbstgesteuerten Lernen“ bzw. „Selbstlernen“ hin zum neutraleren Begriff „Lernen“. Beispiel: „Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz“ statt „Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz“;
- Aufnahme der neuen Kategorie „Supervision am Arbeitsplatz oder Coaching“;
- Aufnahme der neuen Kategorie „systematischer Arbeitsplatzwechsel (z.B. Job-Rotation)“.

Wie diese Zusammenfassung verdeutlicht, implizieren manche Veränderungen eine Eingrenzung des betrachteten Gegenstandes, wie z.B. der Verzicht auf die Erfassung der kurzzeitigen Veranstaltungen oder von beruflichen Lernaktivitäten in der Freizeit, andere dagegen eine Ausweitung, wie z.B. die beiden neuen Kategorien, oder der Ersatz des Begriffs „Selbstlernen“ durch den Begriff „Lernen“. Insgesamt gesehen zielten diese Veränderungen jedoch weder auf eine erweiterte noch auf eine eingegrenztere Begriffsbestimmung ab, sondern auf eine etwas präzisiertere Abgrenzung des informellen beruflichen Lernens unter Berücksichtigung neuerer Lernformen. Von daher handelt es sich bei den veränderten Kategorien zum informellen beruflichen Lernen im Grunde genommen auch nicht um Neuentwicklungen, sondern in erster Linie um Optimierungen des bisherigen Fragenprogramms.

Bei Erhebungen zum informellen beruflichen Lernen können bereits kleine Formulierungsveränderungen massive Veränderungen von empirischen Ergebnissen bewirken. Aufgrund der seit der letzten Erhebung vorgenommenen Veränderungen nehmen wir im Allgemeinen keine Vergleiche mit den Ergebnissen für das Bezugsjahr 2000 vor. Lediglich für die Kategorie „berufsbezogener Besuch von Fachmessen oder Kongressen“, die unverändert übernommen wurde, und die Kategorien H, I und K, bei denen nur der Zusatz „Teilnahme an“ ergänzt wurde, erfolgt ein punktueller Trendvergleich.

Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung

Als Teilnehmer/in an informeller beruflicher Weiterbildung gilt, analog zur Teilnahme an Lehrgängen/Kursen, wer eine oder mehrere der genannten Arten des Kenntniserwerbs wahrgenommen hat. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass Rückerinnerungsprobleme ein größeres Gewicht haben als bei Lehrgängen oder Kursen. Entsprechend vorsichtiger sind die Ergebnisse in diesem Sektor zu interpretieren.

Die Fragen zur informellen beruflichen Weiterbildung richteten sich nur an zur Zeit oder früher Erwerbstätige. Im Folgenden betrachten wir als Erstes die Beteiligung der derzeit Erwerbstätigen an informeller beruflicher Weiterbildung insgesamt. Anschließend stellen wir die Teilnahme an einzelnen Formen des Kenntniserwerbs vor.

Bundesweit haben sich im Jahre 2003 rd. 61% der Erwerbstätigen an einer oder mehrerer der informellen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs beteiligt. Insgesamt liegt die Beteiligung an informellem beruflichem Lernen damit auch im Jahr 2003 sehr viel höher als die Teilnahmequote an berufsbezogenen Lehrgängen/Kursen. Dies unterstreicht die große quantitative Bedeutung dieser Formen des Kenntniserwerbs.

In der Rangreihe der häufigsten Aktivitäten stehen das Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz und das Lesen berufsbezogener Fach- oder Sachbücher bzw. Fachzeitschriften mit Anteilswerten von 38% bzw. 35% mit deutlichem Abstand an erster Stelle. An dritter und vierter Stelle folgen die Unterweisung bzw. das Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen (25%) sowie durch Vorgesetzte (22%). Etwa jeder sechste Erwerbstätige im Bundesgebiet nahm an berufsbezogenen Fachmessen oder Kongressen teil und etwa jeder achte berichtet über Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch außerbetriebliche Personen.

Tabelle 8.1: Beteiligung an verschiedenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs bei Erwerbstätigen Im Jahr 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich

Art des informellen beruflichen Kenntniserwerbs	Anteilswerte in %		
	Bund	West	Ost
Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz	38	37	44
Lesen von berufsbezogener Fachliteratur am Arbeitsplatz	35	34	37
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen	25	24	26
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte	22	21	26
Berufsbezogener Besuch von Fachmessen oder Kongressen	17	18	16
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch außerbetriebliche Personen	13	13	13
Vom Betrieb organisierte Fachbesuche in anderen Abteilungen oder planmäßiger Arbeitseinsatz in unterschiedlichen Abteilungen zur gezielten Lernförderung	10	10	12
Lernen am Arbeitsplatz mit Hilfe von computer-unterstützten Selbstlernprogrammen, berufsbezogenen Ton- oder Videokassetten usw.	8	8	8
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	8	9	7
Nutzung von Lernangeboten o. a. im Internet am Arbeitsplatz	7	7	7
Supervision am Arbeitsplatz oder Coaching	6	7	5
Systematischer Arbeitsplatzwechsel (z. B. Job-Rotation)	4	3	4
Austauschprogramme mit anderen Firmen	3	2	5
<i>Teilnahmequote an informeller beruflicher Weiterbildung insgesamt</i>	<i>61</i>	<i>60</i>	<i>66</i>

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Die Anteilswerte der anderen Arten des informellen beruflichen Lernens liegen zwischen 3% für Austauschprogramme mit anderen Firmen und 10% für betrieblich organisierte Fachbesuche in anderen Abteilungen oder planmäßige Arbeitseinsätze in unterschiedlichen Abteilungen zur gezielten Lernförderung. Das Lernen am Arbeitsplatz mit Medien, die Nutzung von Lernangeboten im Internet, die Teilnahme an Qualitäts- oder Werkstattzirkeln sowie Supervision am Arbeitsplatz oder Coaching kamen im Jahr 2003 jeweils nur bei einer Minderheit der Erwerbstätigen vor.

Wie erwähnt, kann wegen der veränderten Antwortkategorien ein Vergleich mit den Ergebnissen früherer Erhebungen nur punktuell für die vier Vorgaben vorgenommen werden, deren Formulierung nicht oder nur minimal verändert wurde. Während im Vergleich zum Jahr 2000 die Beteiligung an berufsbezogenen Fachmessen oder Kongressen um 6 Prozentpunkte gesunken ist, haben sich die Anteilswerte der drei übrigen Antwortkategorien nicht nennenswert verändert. Rückschlüsse über die Entwicklung des informellen beruflichen Lernens insgesamt lassen diese punktuellen Befunde nicht zu.

Im Bereich des informellen beruflichen Lernens sind die 19-64Jährigen in den neuen Bundesländern aktiver als die in den alten Ländern (66% vs. 60%). Unterschiede im **Ost-**

West-Vergleich von fünf oder mehr Prozentpunkten zeigen sich bei zwei Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs: dem Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz (Differenz: sieben Prozentpunkte) und der Unterweisung oder dem Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte (Differenz fünf Prozentpunkte).

Bei der Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung zeigen sich ähnliche gruppenspezifische Unterschiede wie sie in Kapitel 6 für die formal-organisierte berufliche Weiterbildung beschrieben wurden (vgl. Tabelle 8.2). Unterrepräsentiert sind vor allem Erwerbstätige ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Arbeiter und ausländische Erwerbstätige.

Tabelle 8.2: Beteiligung an verschiedenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs bei ausgewählten Gruppen von Erwerbstätigen im Bundesgebiet 2003

	Teilnahmequote in %
Basis: Erwerbstätige	
<i>Geschlecht</i>	
Männer	63
Frauen	58
<i>Berufsbildung</i>	
Keine Berufsausbildung	44
Lehre / Berufsfachschule	56
Meister, andere Fachschule	73
Hochschule	78
<i>Berufsstatusgruppe</i>	
Arbeiter	51
Angestellte	64
Beamte	71
Selbständige	68
<i>Nationalität</i>	
Deutsch	62
Ausländer	46
<i>Wirtschaftsbereich</i>	
Industrie	59
Handwerk	59
Handel/Dienstleistungen	59
Öffentlicher Dienst	68
Betriebsgröße	
1 bis 99 Beschäftigte	57
100 bis 999 Beschäftigte	63
1000 und mehr Beschäftigte	68
<i>Zum Vergleich: Erwerbstätige insgesamt</i>	61

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Beim informellen beruflichen Kenntniserwerb spielen neben sozio-demographischen Faktoren auch beschäftigungsbezogene Rahmenbedingungen eine zentrale Rolle. So sind z. B. Erwerbstätige im öffentlichen Dienst aktiver als in der Privatwirtschaft Beschäftigte. In einer Differenzierung nach Betriebsgrößen nehmen Erwerbstätige in Großbetrieben häufiger an informeller beruflicher Weiterbildung teil als Beschäftigte in Klein- oder Mittelbetrieben.

Darüber hinaus hängt die Beteiligung auch sehr stark vom Anregungspotenzial und den Unterstützungsstrukturen in der Arbeitsumgebung ab. Diese Zusammenhänge werden in Kapitel 10 näher behandelt.

Besonders deutliche Unterschiede zeigen sich bei einer Feindifferenzierung der beruflichen Stellung. Hierbei variiert die Beteiligung im Jahr 2003 bundesweit zwischen 43% bei den un- oder angelernten Arbeitern und 79% bei den leitenden Angestellten. Ähnliche Unterschiede hatten sich in den früheren Erhebungen, die etwas andere Sachverhalte abgebildet hatten, gezeigt.

Tabelle 8.3: Beteiligung an verschiedenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs bei Erwerbstätigen nach beruflicher Stellung im Bundesgebiet 2003

<i>Berufliche Stellung</i>	Anteilswerte in %
Un-, angelernte Arbeiter Facharbeiter	43 56
Ausführende Angestellte Qualifizierte Angestellte Leitende Angestellte	47 66 79
Beamte (einfacher, mittlerer, gehobener Dienst) Beamte (höherer Dienst)	73 60 ¹⁾

¹⁾ Basis: 40 bis 99 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Eine umfassende, nach Teilgruppen differenzierende Auswertung in Bezug auf einzelne Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs kann in diesem Bericht noch nicht erfolgen, sondern erst im integrierten Abschlussbericht. Exemplarisch werden im Folgenden vorab einige Ergebnisse wiedergegeben:

- Lernen am Arbeitsplatz mit Selbstlernprogrammen oder durch Nutzung des Internet kommt bei leitenden Angestellten sehr viel häufiger vor als bei un- oder angelernten Arbeitern (11% vs. 1% bzw. 11% vs. 0%²⁵). Auch Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz nennen leitende Angestellte wesentlich häufiger als un- oder angelernte Arbeiter (44% vs. 29%).
- Beim Lesen berufsbezogener Fachliteratur unterscheiden sich Erwerbstätige mit einem Hochschulabschluss und diejenigen ohne Berufsausbildung sehr stark (61% vs. 11%).
- 19-24jährige Erwerbstätige nennen sehr viel häufiger als 60-64jährige Erwerbstätige Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen (50% vs. 10%) sowie Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte (50% vs. 7%). Mit Blick auf die Nutzung von Lernangeboten im Internet zeigen sich dagegen zwischen Erwerbstätigen dieser beiden Altersgruppen kaum Unterschiede.
- Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte ist, entgegen manchen Erwartungen, bei Erwerbstätigen in Großbetrieben häufiger zu finden als bei Beschäftigten in Kleinbetrieben (20% vs. 32%).

²⁵ Der Anteil „0%“ ist als gerundeter Wert zu verstehen und bedeutet, dass der Anteilswert unter 0,5% liegt.

Die in diesem Kapitel beschriebenen Unterschiede zeichnen sich in den alten und neuen Bundesländern im Allgemeinen in ähnlicher Weise ab.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Reichweite der informellen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs wesentlich höher ist als die Beteiligung an formal-organisierten Lehrgängen oder Kursen zur beruflichen Weiterbildung. Informelle Arten des Kenntniserwerbs erreichen eine höhere Zahl von Personen aus unterrepräsentierten Gruppen als formal-organisierte berufliche Weiterbildung. Die Grundrichtung der gruppenspezifischen Unterschiede ist in der differenzierten Betrachtung bei formal-organisierter beruflicher Weiterbildung und informellen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs jedoch meist sehr ähnlich.

9. Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit

Das Thema „Selbststeuerung in Lernprozessen“ hat in der bildungspolitischen Diskussion allgemein und insbesondere im Bereich der Weiterbildung weiter stark an Aufmerksamkeit gewonnen. Nach den Ergebnissen des Bildungs-Delphi sind Bildungsprozesse der Zukunft von einem deutlichen Ausbau der Elemente der Selbststeuerung gekennzeichnet (vgl. Kuwan/Waschbüsch 1998). Vor diesem Hintergrund bildete das Thema „Selbstgesteuertes Lernen“ erstmals einen Schwerpunkt im BSW VIII. Einige der zentralen Fragen wurden aufgrund der hohen Bedeutsamkeit dieses Themenbereichs im BSW IX erneut erfasst.

Bislang gibt es keine allgemein akzeptierte, klare begriffliche Abgrenzung des selbstgesteuerten Lernens von anderen Lernprozessen. Auch das BSW kann eine solche Definition nicht leisten. Es ist jedoch möglich, zu empirisch erfassbaren Elementen, die in der Diskussion als bedeutsam angesehen werden, repräsentative Informationen zu erheben. Hierdurch wird eine genauere Beschreibung des Ist-Zustands möglich, die auch eine Grundlage für weitere Diskussionen zu diesem Thema darstellen kann. Insofern sind die folgenden Ausführungen als eine Annäherung an dieses komplexe und schwierige Thema zu verstehen. Um dies zu verdeutlichen, verwenden wir in diesem Kapitel nicht die Bezeichnung "selbstgesteuertes Lernen", sondern "Selbstlernen".²⁶

Um eine klarere Abgrenzung gegenüber der informellen beruflichen Weiterbildung herzustellen, wurde im BSW IX eine zusätzliche Einschränkung des Selbstlernens auf „außerhalb der Arbeitszeit“ in Abstimmung mit dem BSW-Beirat und dem BMBF vorgenommen. Das Selbstlernen während der Arbeitszeit wird teilweise bei der informellen beruflichen Weiterbildung berücksichtigt (vgl. Kapitel 8) und ist daher nicht Gegenstand dieses Kapitels. Diese definitorische Einschränkung führt zugleich dazu, dass die Ergebnisse zum „Selbstlernen“ wie sie in der letzten BSW-Erhebung dargestellt wurden, mit den aktuell erhobenen Ergebnissen nicht verglichen werden können.

Im Folgenden werden Ergebnisse zu dem Thema Selbstlernen dargestellt, die sich vor allem auf zwei inhaltliche Schwerpunkte beziehen:

- Reichweite des Selbstlernens;
- Schwierigkeiten während des Lernprozesses und Unterstützungsbedarf.

9.1 Reichweite des Selbstlernens

Das Selbstlernen wurde im BSW IX mit der folgenden Frage erhoben: „Haben Sie sich im letzten Jahr (2003) einmal selbst etwas beigebracht außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb von Lehrgängen/Kursen oder Seminaren?“. Wie Tabelle 9.1 zeigt, haben 35% der 19-64-Jährigen diese Frage mit „ja“ beantwortet. Anders als in der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung (vgl. Kapitel 4 und 5), und deutlicher als im Bereich der informellen beruflichen Weiterbildung (vgl. Kapitel 8) liegt die Quote an Selbstlernern in den neuen Bundesländern höher als in den alten Bundesländern (42% vs. 33%).

²⁶ Die inhaltlichen Fragen zu diesem Thema wurden auf der Basis einer gemeinsamen Pilotstudie erarbeitet (vgl. Seidel/Kuwan 2001). Die Umsetzung dieser Fragen in ein quantitatives Erhebungsinstrument wurde von den Verfassern dieses Berichtes entwickelt und in Diskussionen mit dem BMBF, dem IES und dem wissenschaftlichen BSW-Beirat sowie auf der Basis von Ergebnissen eines Pretests ergänzt und optimiert.

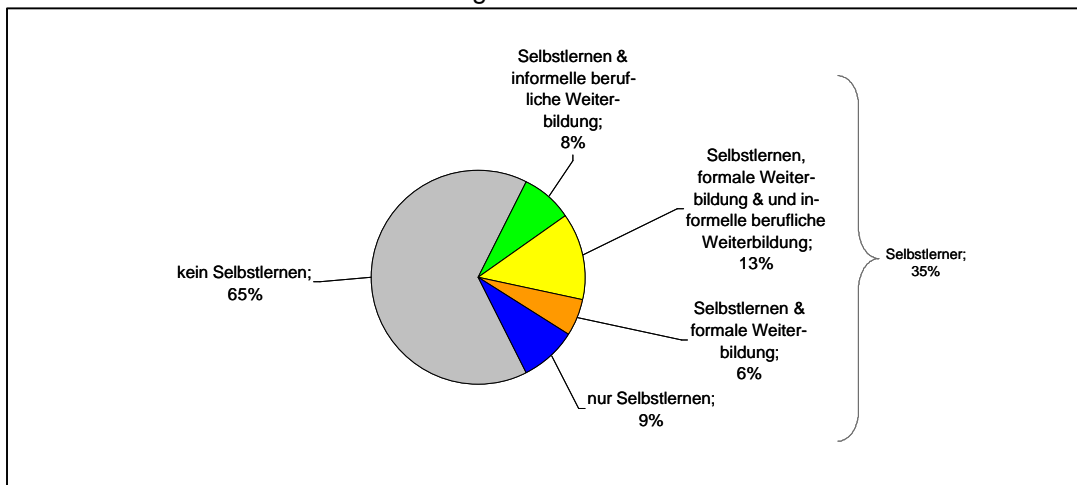
Tabelle 9.1: Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb von formalisierter Weiterbildung 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich

Selbstlernen im Jahr 2003	Anteilswerte in %		
	Bund	West	Ost
Ja	35	33	42
Nein	65	66	57
Keine Angabe	0	0	1
Summe	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Inwieweit nehmen am Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb von formalisierter Weiterbildung im Jahr 2003 andere Personen teil als an formal-organisierter Weiterbildung bzw. informeller beruflicher Weiterbildung? Wie in Abbildung 5 dargestellt, nimmt gut jeder zweite Selbstlerner im Jahr 2003 auch an formal-organisierter Weiterbildung teil. Knapp drei von fünf Selbstlernern beteiligen sich an informeller beruflicher Weiterbildung. Lediglich ein gutes Viertel der Selbstlerner beteiligt sich an keiner anderen Lernform. Insofern sind Selbstlerner eine etwas andere Personengruppe als die bereits beschriebenen Weiterbildungsteilnehmer, wenn auch ein hoher Überschneidungsgrad besteht. Dies bestätigt die hohe Bedeutung der Erfassung des Themenbereichs „Selbstlernen“ im BSW.

Abbildung 5: Überschneidungsbereiche von Selbstlernen, informeller beruflicher Weiterbildung und formaler Weiterbildung 2003



TNS Infratest Sozialforschung 2004

Die Beteiligung am Selbstlernen, informellem beruflichem Lernen und die Teilnahmequoten an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung lassen sich zu einer „Gesamtquote des Lernens Erwachsener“ zusammenfassen. Zwar bildet auch diese Quote das Lernen von Erwachsenen nicht umfassend ab, da die BSW-Erhebung nicht alle Lernformen vollständig erfassen kann. So bleibt z. B. das „Lernen en passant“ auch im BSW außer Betracht (vgl. hierzu Reischmann 2002, Kuwan 2002). Trotz dieser Einschränkung vermittelt die Gesamtquote einen ersten Eindruck von der Reichweite verschiedener Formen des lebenslangen Lernens in einer aggregierten Betrachtung.

Die so definierte „Gesamtquote des Lernens“ liegt, bezogen auf alle 19-64Jährigen in Deutschland, im Jahr 2003 bei 68%. Diese Zahl verdeutlicht, dass sich die Mehrheit der in Deutschland lebenden Bevölkerung an der einen oder anderen Form des Lernens beteiligt hat. Trendanalysen sind an dieser Stelle nicht möglich, da die Bereiche des Selbstlernens und des informellen beruflichen Lernens in früheren Erhebungen mit anderen Instrumenten ermittelt wurden.

In sozio-demographischen und regionalen Teilgruppen aller 19-64Jährigen zeigen sich 2003 erhebliche Unterschiede im jeweiligen Anteil an Selbstlernern. An Selbstlernern im o.g. Sinne beteiligen sich 2003

- Beamte häufiger als Arbeiter (58% vs. 26%);
- Personen mit einem Hochschulabschluss öfter als diejenigen ohne Berufsausbildung (53% vs. 23%);
- Personen mit Abitur häufiger als Personen mit niedriger Schulbildung (50% vs. 25%);
- Deutsche öfter als Ausländer (36% vs. 25%);
- 19-34Jährige häufiger als 50-64Jährige (39% vs. 28%);
- Erwerbstätige öfter als Nichterwerbstätige (37% vs. 30%);
- Männer häufiger als Frauen (38% vs. 32%)

Insgesamt zeigen sich also auch beim Selbstlernen erhebliche gruppenspezifische Unterschiede, die im Großen und Ganzen in die gleiche Richtung gehen wie bei der Beteiligung an formal-organisierter Weiterbildung (vgl. Kapitel 6).

Nach Themenbereichen des Selbstlernens differenziert, wird 2003 mit Abstand am häufigsten der Bereich „Computer, EDV, Internet“ genannt (19%; vgl. Tabelle 9.2). Dieses Ergebnis stellt zugleich ein Indiz über die Auffassung der Befragungspersonen darüber dar, welcher Themenbereich sich am besten auf diese Art erlernen lässt. Den 19% aller 19-64Jährigen, die sich 2003 mit dem Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ im Selbstlernprozess befassten, stehen 5% gegenüber, die dieses Thema im Rahmen einer allgemeinen Weiterbildungsveranstaltung behandelten (vgl. Kapitel 4).

Tabelle 9.2: Themen des Selbstlernens 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich

<i>Beteiligung nach Themengebieten</i>	Beteiligung in %		
	Bund	West	Ost
Sprachen	6	6	7
Computer, EDV, Internet	19	18	22
Gesundheit und gesundheitsgerechte Lebensführung	7	6	9
Haushaltsführung	2	2	3
Reparaturen, Heimwerken	8	8	11
Sonstiges Thema	6	6	7
Keine Angabe	0	0	0
Summe (Mehrfachnennungen)	49	46	59
Selbstlerner insgesamt	35	33	42

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Mit deutlichem Abstand nimmt der Themenbereich „Reparaturen und Heimwerken“ mit einem Anteilswert von 8% den zweiten Rangplatz der Inhaltsbereiche des Selbstlernens ein, gefolgt von Gesundheitsfragen (7%) sowie Sprachen und sonstigen Themen mit jeweils 6%. Haushaltsführung wurde mit Abstand am wenigsten genannt (2%).

Der Ost-West-Vergleich zeigt 2003 bei drei Themenbereichen des Selbstlernens nennenswerte Unterschiede. Personen aus den neuen Bundesländern lernen häufiger in den Themenfeldern „Computer, EDV, Internet“, „Gesundheit und gesundheitsgerechte Lebensführung“ und „Reparaturen, Heimwerken“ selbst als Personen aus den alten Bundesländern. Die verbleibenden Themenbereiche weisen im Ost-West-Vergleich keine nennenswerten Unterschiede auf. Sowohl die Selbstlerner aus den neuen als auch den alten Bundesländern nannten durchschnittlich 1,4 Themenbereiche.

Die höchsten Unterschiede, deren Grundrichtung allerdings nicht von den erwähnten Beteiligungsunterschieden abweicht, zeigen sich zwischen verschiedenen Teilgruppen bei dem Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ gefolgt vom Themenbereich „Sprachen“. Spezifischere Unterschiede finden sich bei den Themenbereichen „Reparaturen, Heimwerken“ und „Gesundheit, gesundheitsgerechte Lebensführung“. Beispielsweise beschäftigen sich Frauen und Selbstständige im Selbstlernprozess häufiger mit Gesundheitsfragen als Männer und Arbeiter. 19-34-Jährige befassen sich häufiger mit dem Thema „Reparaturen und Heimwerken“ als 50-64-Jährige. Dagegen können für den Themenbereich „Haushaltsführung“ zwischen den verschiedenen Merkmalen keine nennenswerten Unterschiede ermittelt werden.

Um einen eindeutigen Bezugspunkt zu den weiteren Fragen zum Selbstlernen herzustellen, wurden die Selbstlerner gebeten, den für sie im Jahr 2003 wichtigsten Themenbereich zu benennen. Hierbei zeigt sich eine ähnliche Verteilung wie bei den Mehrfachnennungen: Die höchste Beteiligung der Selbstlerner lag zu anteilig 42% im Bereich „Computer, EDV, Internet“. Mit deutlichem Abstand folgen die sonstigen Themen (16%), „Reparaturen, Heimwerken“ (14%), „Gesundheit und gesundheitsgerechte Lebensführung“ (13%) und „Sprachen“ (10%). „Haushaltsführung“ gaben nur 3% der Selbstlerner als den für sie wichtigsten Themenbereich an (nicht tabelliert).

Motivation

Die überwiegende Mehrheit der Selbstlerner hat sich das für sie bedeutendste Thema aus eher privatem Interesse beigebracht (59%). Allerdings haben sich immerhin zwei von fünf Selbstlernern außerhalb der Arbeitszeit Themen aus eher beruflichem Interesse angeeignet (40%). Vor allem die „sonstigen“ Themen wurden überdurchschnittlich häufig eher für den Beruf erlernt (56%). Computerbezogene Themen wurden zu etwa gleichen Anteilen aus eher privatem und eher beruflichem Interesse erlernt. Immerhin zwei von fünf Selbstlerner eigneten sich auch Sprachen eher für den Beruf an. Die verbleibenden Themenfelder wurden deutlich überwiegend aus eher privatem Interesse selbst erlernt (nicht tabelliert).

Immerhin 22% der wichtigsten Themen eigneten sich die Selbstlerner aufgrund eines freiwilligen oder ehrenamtlichen Engagements an. Die „sonstigen“ Themen wurden hierbei am häufigsten aus dieser Motivation erlernt und Sprachen am wenigsten (26% vs. 17%).

Aufgewendete Zeit

Um einen Eindruck über die in der Freizeit für das jeweils wichtigste Selbstlernthema aufgewendete Zeit zu erhalten, wurden die Selbstlerner gebeten, die aufgewendete Zeit in Stunden im Jahr 2003 mit Hilfe von insgesamt acht vorgegebenen Kategorien anzugeben.

Knapp jeder zweite Selbstlerner gibt 2003 an, für seine Lernaktivität mehr als eine Woche Zeit aufgewendet zu haben (41 Stunden und mehr). Etwa jeder sechste Selbstlerner nennt einen Zeitaufwand von mehr als einem Monat (161 Stunden und mehr; nicht tabelliert).

Auch wenn diese Zahlen nicht als exakte Zeitangaben, sondern nur als ungefähre Aussagen über Größenordnungen zu verstehen sind, wird doch deutlich, dass ein erheblicher Teil der Bundesbürger viel Zeit und Energie in Selbstlernaktivitäten außerhalb des formalorganisierten Lernens und außerhalb der Arbeitszeit investiert. Im Hinblick auf die Themenbereiche haben Personen, die eine Sprache selbst erlernten am häufigsten mehr als eine Woche Zeit hierfür aufgebracht. Darauf folgen die „sonstigen“ Themen und der Themenbereich „Computer, EDV, Internet“. Das bedeutet, dass vor allem die Themen, die relativ häufig aus eher beruflichem Interesse erlernt wurden, eher zeitintensiv sind.

9.2 Schwierigkeiten, Unterstützungsbedarf und Erfolg

Die folgenden Ausführungen befassen sich zunächst mit dem wahrgenommenen Schwierigkeitsgrad des ausgewählten Lernstoffes, mit den Schwierigkeiten während des Lernprozesses und dem Unterstützungsbedarf bzw. der beanspruchten Unterstützung durch Lernmedien oder Personen während des Lernprozesses. Anschließend wird kurz dargestellt, wie die Lernenden den Erfolg ihrer Lernaktivität bewerten. Zu beachten ist, dass alle dargestellten Ergebnisse auf Selbsteinschätzungen der befragten Personen basieren.

Die Mehrzahl derjenigen, die sich 2003 selbst etwas beigebracht haben, schätzt die jeweilige Aufgabe bzw. den Lernstoff als eher nicht schwierig (46%) oder überhaupt nicht schwierig (13%) ein. Aber immerhin 40% bewerten den Lernstoff als eher oder sehr schwierig (nicht tabelliert).

Ein ähnliches Ergebnis liegt bei der Frage nach dem Schwierigkeitsgrad im Lernprozess vor. Auch hier gab der überwiegende Anteil der Selbstlerner geringe bis überhaupt keine Schwierigkeiten an (60%). Während 34% über mittlere Schwierigkeiten berichten, geben nur 6% der Selbstlerner große bis sehr große Schwierigkeiten an (nicht tabelliert).

Um unterschiedliche Schwierigkeitsaspekte bei Selbstlernern mit geringen bis sehr großen Schwierigkeiten während des Lernprozesses zu erfassen, wurden insgesamt fünf Statements anhand einer Viererskala zur Bewertung vorgegeben. In Tabelle 9.3 werden die Anteilswerte von Personen dargestellt, die das jeweilige Statement als „eher“ oder „voll und ganz“ zutreffend bezeichneten.

Gut die Hälfte der Selbstlerner stimmten (eher/voll und ganz) dem Aspekt zu, dass ihnen während des Selbstlernprozesses professionelle Unterstützung durch z.B. einen Trainer oder Lehrer fehlte (51%). Eine knappe Drittel der Selbstlerner gab an, sich leicht ablenken zu lassen bzw. sich zu „verzetteln“ (32%). Den drei verbleibenden Bewertungskriterien fehlende Unterstützung durch eine Lerngruppe, fehlender konkreter Anwendungsbereich zur unmittelbaren Umsetzung des Erlernten sowie Probleme, passende Lernmedien zu finden stimmten jeweils ein knappes Viertel der Selbstlerner zu.

Tabelle 9.3: Schwierigkeitsaspekte während des Selbstlernens im Jahr 2000
Basis: Selbstlerner mit Schwierigkeiten beim Lernprozess

<i>Schwierigkeitsaspekte im Lernprozess (Mehrfachnennungen)</i> ¹⁾	Trifft voll und ganz / eher zu in %
Mir fehlte manchmal professionelle Unterstützung, z. B. durch einen Trainer oder Lehrer.	51
Ich ließ mich zu leicht ablenken oder verzettelte mich.	32
Mir fehlte manchmal die Unterstützung durch eine Lerngruppe.	24
Mir fehlte ein konkreter Anwendungsbereich, um das Gelernte unmittelbar umzusetzen.	24
Passende Hilfsmittel zu finden, wie z. B. Fachbücher, Lernprogramme über PC oder Videos, ist für mich ein Problem.	23

¹⁾ Die Statements wurden im Nachhinein in eine Rangfolge gebracht.

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Bei der Nachfrage, welcher der vorgegebenen Aspekte bei Selbstlernern mit geringen bis sehr großen Schwierigkeiten die größte Schwierigkeit bereitete, gaben 47% der Personen mit wenigstens geringen Schwierigkeiten während des Lernprozesses die fehlende Unterstützung durch einen Trainer oder Lehrer an. Weitere 23% benannten Ablenkung bzw. mangelnde Konzentration als herausragende Schwierigkeit. Darauf folgen mit Abstand die Aspekte des fehlenden konkreten Anwendungsbereichs (13%), Probleme passende Hilfsmittel zu finden (10%) und fehlende Unterstützung durch z.B. eine Lerngruppe (7%; nicht tabelliert).

Mit Hilfe welcher Medien eignen sich die Selbstlerner den Lernstoff an? Die meisten Selbstlerner nutzen Fachliteratur bzw. -zeitschriften zur Erarbeitung des Lernstoffes (67%). Jeweils gut jeder fünfte Selbstlerner nutzte computergestützte Selbstlernprogramme, Lernangebote und ähnliches im Internet oder sah sich Informationssendungen im Fernsehen an. Ton- und Videokassetten hingegen kamen während des Selbstlernprozesses seltener zum Einsatz (11%). Immerhin etwa ein Fünftel der Selbstlerner nutzte keine der vorgegebenen Medien (vgl. Tabelle 9.4).

Tabelle 9.4: Genutzte Lernmedien von Selbstlernern 2003

<i>Lernmedien</i>	Anteilswerte in %	
	Genutzte Lernmedien (Mehrfachnennungen)	Wichtigstes Lernmedium
Computergestützte Selbstlernprogramme	21	10
Ton- und Videokassetten	11	4
Lernangebote und ähnliches im Internet	21	8
Fachliteratur / -zeitschriften und ähnliches	67	51
Informationssendungen im Fernsehen	23	6
Andere Medien	2	1
Keine Medien	21	20
Keine Angabe	0	0
Summe	166	100

TNS Infratest Sozialforschung 2004

In einer Nachfrage wurden die Selbstlerner gebeten, das wichtigste Lernmedium während des Selbstlernprozesses anzugeben. Hierbei zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Mehrfachnennungen. Etwas mehr als die Hälfte der Selbstlerner betrachten Fachliteratur als das wichtigste Lernmedium (51%). Darauf folgen mit deutlichem Abstand computergestützte Selbstlernprogramme (10%) und Lernangebote im Internet (8%).

Die Frage, ob sich die Selbstlerner während des Lernprozesses Unterstützung von anderen Personen einholten, bejahten 55%. D.h. zugleich, dass im Jahr 2003 immerhin 45% der Selbstlerner keine externe Hilfe in Anspruch nahmen. Der überwiegende Anteil der Selbstlerner, der sich Unterstützung holte, bat Kollegen, Freunde oder Familienangehörige um Hilfe (50%). Einzelstunden bei Trainern bzw. Lehrern wurden wie auch sonstige Unterstützung deutlich seltener angegeben (Tabelle 9.5).

Tabelle 9.54: Unterstützung durch andere Personen bei Selbstlernern 2003

<i>Unterstützung durch Andere</i>	Anteilswerte in %
Ich habe mir Einzelstunden bei einem Trainer oder Lehrer genommen	3
Ich habe Freunde, Bekannte, Arbeitskollegen, Familienangehörige ¹⁾ um Hilfe gebeten	50
Ich habe mir sonstige Unterstützung geholt bzw. organisiert	4
Nein, ich habe mir keinerlei Unterstützung geholt, habe es allein weiter versucht	45
Keine Angabe	0
Summe (Mehrfachnennungen)	103

¹⁾ Bei Recodierung der offenen Nennungen wurden Familienangehörige dieser Kategorie zugeschlagen, obwohl sie dort zunächst laut Fragebogen nicht erfasst wurden.

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Personen, die keine Medien während des Selbstlernprozesses nutzten, gaben überwiegend an, andere Personen um Hilfe gebeten zu haben (58%). Damit nutzte knapp jeder zehnte Selbstlerner keine Medien und bat auch keine anderen Personen um Hilfe (nicht tabelliert). Es ist davon auszugehen, dass diese Personen überwiegend dem Ansatz „Learning-by-Doing“ folgten.

Selbstlerner, die sich durch andere Personen unterstützen ließen, gaben überwiegend an, dass ihnen diese Unterstützung „sehr viel“ oder „etwas“ geholfen habe (56% und 41%). Entsprechend gaben nur 2% der Selbstlerner an, dass ihnen die Unterstützung durch andere „nur wenig“ half (nicht tabelliert).

Abschließend wurden die Selbstlerner gebeten, den eigenen Lernerfolg einzuschätzen: „Inwieweit ist es Ihnen gelungen, das zu lernen, was Sie sich vorgenommen hatten?“. Selbstlerner bewerteten 2003 ihren Lernerfolg recht hoch. 54% beantworteten diese Frage mit „zum großen Teil“, und weitere 28% gaben „voll und ganz“ an. 17% der Selbstlerner beschreiben den eigenen Lernerfolg als „einigermaßen“ (nicht tabelliert).

Alles in allem stellen diese Befunde heraus, dass das Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit ein quantitativ bedeutsamer Bereich ist. Die Mehrheit der Lernprozesse werden als erfolgreich eingestuft, wenn auch an einigen Stellen Unterstützungsbedarf im Lernprozess zu erkennen ist.

10. Arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen und Weiterbildungsbeteiligung

Das BSW IX liefert eine Reihe von Informationen zum Zusammenhang von arbeitsplatz- und betriebsbezogenen Rahmenbedingungen und der Beteiligung an beruflichem Lernen. Dabei betrachten wir sowohl die Teilnahme an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung²⁷ in Form von Lehrgängen oder Kursen als auch die Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung.

Unter dem Stichwort "arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen" werden folgende potenzielle Einflussfaktoren betrachtet:

- Subjektive Einschätzungen von Qualifikationsanforderungen;
- Institutionalierungsgrad betrieblicher Weiterbildung;
- Veränderungen betrieblicher und arbeitsplatzbezogener Aspekte;
- Ablehnung einer Weiterbildungsteilnahme durch Erwerbstätige oder Vorgesetzte.

Die folgenden Ausführungen sind als erste Annäherungen in einem deskriptiv-statistischen Sinne zu verstehen. Die hier vorgestellten Ergebnisse lassen jedoch noch keine Rückschlüsse zu, inwieweit eine Weiterbildungsteilnahme unmittelbar im Zusammenhang mit den o. g. Aspekten erfolgte oder nicht. Weitergehende Analysen hierzu erfordern Zusatzfragen, wie sie z. B. beim Thema der Veränderungen des beruflichen Lernumfelds gestellt wurden (vgl. Kapitel 10.3) oder multivariate Analysen zur Bestimmung der Stärke von Einflussfaktoren, die erst im integrierten Abschlussbericht vorgenommen werden können. Deshalb beschreiben die folgenden Ausführungen eher Indizien als abschließend gesicherte Zusammenhänge.

10.1 Subjektive Einschätzungen zu Qualifikationsanforderungen

Im Rahmen der Repräsentativbefragung zum BSW IX wurden Erwerbstätige erstmals zu den Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz befragt. Bei der Interpretation ist zu beachten, dass sich die Ergebnisse hierbei ausschließlich auf Anforderungen im Arbeitsalltag aus der Sicht der Erwerbstätigen beziehen. Die Fragen zu diesem Themenbereich wurden teilweise aus dem ADeBar-Projekt zur Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen übernommen.²⁸

²⁷ Die Ausführungen stützen sich auf die berufliche Weiterbildung insgesamt und nicht auf die betriebliche Weiterbildung, weil im Trendbericht nur Aussagen über das Weiterbildungsverhalten von Personen möglich sind, nicht aber maßnahmebezogene Analysen. Eine klare Trennung von betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung kann nur in der maßnahmebezogenen Betrachtung (für Teilnahmefälle) erfolgen, da sich Personen im Bezugsjahr sowohl an betrieblicher als auch außerbetrieblicher Weiterbildung beteiligen können. Analysen auf der Basis von Teilnahmefällen sind erst im integrierten Abschlussbericht möglich.

²⁸ Die ADeBar-Studie zielt auf die Früherkennung von Qualifikationsentwicklungen in ausgewählten Tätigkeitsfeldern ab und wird im Auftrag des BMBF vom Fraunhofer-Institut IAO (Federführung), TNS Infratest Sozialforschung und Helmut Kuwan, Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München, durchgeführt. Eine detaillierte Darstellung zu Fragestellungen, Methoden und Ergebnissen dieses Projektes findet sich auf der Homepage des Forschungsnetzwerks FreQueNz unter dem Stichwort „Projekte“ (www.frequenz.net).

Eine erste, summarische Frage bezog sich auf eine allgemeine Einschätzung, wie sich die Qualifikationsanforderungen im Rahmen der beruflichen Tätigkeit in den letzten drei Jahren entwickelt haben. Falls es Veränderungen gegeben hat, sollten die Befragten in einer Nachfrage die wichtigste Veränderung benennen. Darüber hinaus sollten Erwerbstätige zu sechs speziellen Qualifikationsanforderungen angeben, in welchem Umfang diese derzeit im Arbeitsalltag von ihnen verlangt werden.²⁹ Zwei weitere Fragen betrafen das Themenfeld „Verantwortung für die Qualifizierung von Erwerbstätigen“.

Anstieg der Qualifikationsanforderungen

Veränderte Qualifikationsanforderungen können die Weiterbildungsteilnahme von Erwerbstätigen beeinflussen. In der Gesamtbewertung berichtet eine Mehrheit der Erwerbstätigen, dass die an sie gestellten Qualifikationsanforderungen stark gestiegen (19%) oder etwas gestiegen (39%) sind. Eine relativ große Gruppe (40%) sieht keine Veränderung und nur eine kleine Minderheit geht davon aus, dass die Qualifikationsanforderungen etwas oder stark gesunken sind (jeweils 1%).

Die Teilnahme an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung und die Beteiligung an informellem beruflichem Lernen variieren stark mit der von den Erwerbstätigen antizipierten Entwicklungen der Qualifikationsanforderungen. Für beide Aspekte des beruflichen Lernens zeichnet sich dabei ein ähnliches Grundmuster ab. Die höchsten Teilnahmequoten weisen Erwerbstätige auf, die über einen starken Anstieg der Qualifikationsanforderungen berichten, gefolgt von denen, die einen leichten Anstieg angegeben haben. Die niedrigsten Teilnahmequoten weisen Erwerbstätige auf, deren Qualifikationsanforderungen sich ihrer Einschätzung zufolge nicht verändert haben. Die Teilnahmequote an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung liegt bei den Erwerbstätigen, die über stark steigende Qualifikationsanforderungen berichten, fast dreimal so hoch wie bei denen, die keine Veränderung sehen (56% vs. 19%). Auch beim informellen beruflichen Lernen unterscheiden sich diese beiden Gruppen erheblich (80% vs. 47%), vgl. Tabelle 10.1.

Tabelle 10.1: Entwicklung der Qualifikationsanforderungen von Erwerbstätigen und Teilnahme an formal-organisierter Weiterbildung sowie an informeller beruflicher Weiterbildung im Jahr 2003

<i>Entwicklung der Qualifikationsanforderungen</i>	Teilnahmequoten in %	
	berufliche Weiterbildung	informelle berufliche Weiterbildung
Qualifikationsanforderungen sind in den letzten drei Jahren		
Stark gestiegen	56	80
Etwas gestiegen	40	66
Unverändert geblieben	19	47
Etwas oder stark gesunken ¹⁾	24	54

¹⁾ Basis: unter 100 Fälle

TNS Infratest Sozialforschung 2004

²⁹ Da für diese Frage multivariate Analysen besonders wichtig sind, werden die Ergebnisse hierzu erst im integrierten Abschlussbericht vorgestellt.

Bei diesem Ergebnis können Struktureffekte eine Rolle spielen, da die Einschätzungen zur Qualitätsentwicklung zwischen verschiedenen Merkmalsgruppen wie z. B. nach Schul- oder Berufsbildung, Alter, Betriebsgröße und berufliche Stellung variieren. Besonders deutlich sind dabei die Unterschiede nach beruflicher Stellung. So berichten etwa drei von vier leitenden Angestellten über steigende Qualifikationsanforderungen, während es bei den un- oder angelernten Arbeitern etwa jeder Dritte ist (74% vs. 32%).

Im Folgenden untersuchen wir deshalb, ob die o. g. Zusammenhänge bestehen bleiben, wenn nur die jeweilige Teilgruppe betrachtet wird. Sowohl für leitende Angestellte als auch für un- oder angelernte Arbeiter oder einfache Angestellte³⁰ bleiben die dargestellten Zusammenhänge auch innerhalb der jeweiligen Gruppe bestehen.

Erwerbstätige, die angegeben hatten, dass sich ihre Qualifikationsanforderungen in den letzten 3 Jahren stark oder etwas erhöht hatten, wurden nach dem wichtigsten Grund für diese Veränderung gefragt. Die dabei genannten Gründe sind sehr heterogen. Jeweils etwa 17% der Erwerbstätigen nennen als wichtigsten Grund höhere Ansprüche von Kunden und gestiegenen Kostendruck und fast ebenso viele (16%) einen gestiegenen eigenen Verantwortungsbereich oder technische Veränderungen (15%). Etwa jeder Achte gibt eine wesentliche Veränderung von Arbeitsabläufen bzw. –prozessen an. Rechtliche Veränderungen oder die Aufnahme einer ganz neuen Tätigkeit nennt etwa jeder Elfte bzw. jeder Zwölfte als wichtigsten Grund. Besonders hohe Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung, aber auch an informellem Lernen, gehen dabei vor allem mit rechtlichen Veränderungen einher.

Wo liegt nach Ansicht der Erwerbstätigen in erster Linie die Verantwortung für die Aktualisierung ihrer eigenen Qualifikationen? Die überwiegende Mehrheit (71%) sieht diese in erster Linie bei sich selbst. Etwa jeder vierte ist der Ansicht, dass die Verantwortung in erster Linie beim Arbeitgeber bzw. Betrieb liegt.

In der gruppenspezifischen Differenzierung sehen Erwerbstätige ohne abgeschlossene Berufsausbildung erwartungsgemäß die Verantwortung für die Aktualisierung ihres Qualifizierungsbedarfs häufiger beim Arbeitgeber als Erwerbstätige mit Hochschulabschluss (31% vs. 12%). Deutliche Unterschiede zeigen sich auch nach Wirtschaftsbereichen. Von den in der Industrie Beschäftigten sieht mehr als jeder dritte primär den Arbeitgeber in der Verantwortung, während dies im Handel oder im öffentlichen Dienst etwa jeder fünfte ist (36% vs. 22% vs. 21%). Entsprechend zeigen sich ähnliche Unterschiede zwischen Arbeitern und Beamten.

Trotz der o. g. Strukturunterschiede unterscheidet sich die Weiterbildungsbeteiligung in Abhängigkeit von der Verantwortungszuschreibung nur wenig. Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung liegt bei Erwerbstätigen, die ihre eigene Verantwortung für die Aktualisierung des Qualifikationsbedarfs hervorheben, in einer ähnlichen Größenordnung wie bei denen, die eine primäre Verantwortung des Arbeitgebers attestieren (35% vs. 33%). Die Beteiligung der beiden Gruppen am informellen beruflichen Lernen ist mit einem Anteilswert von jeweils 61% identisch.

Bedeutet dies, dass die Zuschreibung der Verantwortlichkeit für die Aktualisierung des Qualifikationsbedarfs keine Auswirkungen auf das berufliche Lernen hat? Eine so weit reichende Schlussfolgerung kann aus diesem Ergebnis nicht abgeleitet werden. Plausibler erscheint die Vermutung, dass hier komplexe Zusammenhänge bestehen, bei denen in spezifischen Teilsegmenten gegenläufige Tendenzen auftreten, die in der Aggregation per

³⁰ Fallzahlbedingt wurde für diese Analysen die Gruppe der un- oder angelernten Arbeiter und der einfachen Angestellten zusammengefasst.

Saldo zu ähnlichen Teilnahmequoten führen. Solche Muster werden häufig erst in multivariaten Analysen sichtbar.

Hat sich die Mitsprache von Erwerbstätigen beim beruflichen Lernen verändert? Nach Ansicht einer großen Mehrheit der Erwerbstätigen (76%) ist hier in den letzten drei Jahren keine Änderung zu erkennen. Die Minderheit, die von Veränderungen berichtet, sieht öfter eine Ausweitung als eine Verringerung der Mitsprache (12% vs. 6%; Rest: weiß nicht oder fehlende Angaben).

Auch hier lassen sich gruppenspezifische Unterschiede erkennen. Eine Tendenz zu mehr Mitsprache von Erwerbstätigen nennen

- Beschäftigte in Großbetrieben öfter als Erwerbstätige in Kleinbetrieben (21% vs. 9%);
- leitende Angestellte öfter als un- oder angelernte Arbeiter (23% vs. 6%);
- Erwerbstätige mit Hochschulabschluss häufiger als Beschäftigte ohne Berufsausbildung (18% vs. 5%).

Korrespondierend mit diesen Strukturunterschieden haben sich Erwerbstätige, die über einen Anstieg der Freiräume beim beruflichen Lernen berichten, öfter an beruflicher Weiterbildung beteiligt als Erwerbstätige, die hier einen Rückgang oder eine gleich bleibende Entwicklung sehen (53% vs. 41% vs. 31%). Ähnliche Unterschiede zeigen sich beim informellen beruflichen Lernen (80% vs. 71% vs. 57%). Soweit differenzierte Prüfungen möglich sind, bleiben diese Grundtendenzen auch innerhalb der Teilgruppen bestehen.³¹

10.2 Institutionalierungsgrad betrieblicher Weiterbildung

Das BSW IX liefert Informationen zur Frage, wie verbreitet folgende Aspekte des „Institutionalisierungsgrads betrieblicher Weiterbildung“³² in Betrieben sind:

- eine Betriebsvereinbarung zur Qualifizierung oder Weiterbildung,
- eine regelmäßige Weiterbildungsplanung für die Mitarbeiter,
- betriebliche Lehrgänge, Kurse oder Seminare zur beruflichen Weiterbildung,
- ein betriebliches Vorschlagswesen,
- eine für Bildung zuständige Einheit im Betrieb.

Tabelle 10.2 zeigt, wie sich der Institutionalierungsgrad betrieblicher Weiterbildung nach Angaben der Erwerbstätigen darstellt. Demnach arbeitet fast jeder zweite in einem Betrieb, der selbst Lehrgänge oder Kurse zur beruflichen Weiterbildung anbietet oder die Teilnahme finanziell unterstützt. Etwa jeder dritte gibt an, in einem Betrieb mit regelmäßiger Weiterbildungsplanung beschäftigt zu sein, und etwa der gleiche Anteilswert wird für das betriebliche Vorschlagswesen genannt. Fast ebenso häufig gibt es nach

³¹ Dies gilt z.B., wenn man die Gruppe der un- oder angelernten Arbeiter und die der einfachen Angestellten zusammenfassend betrachtet.

³² Dieser Oberbegriff ist genau genommen nur für vier der fünf betrachteten Aspekte zutreffend (Ausnahme: betriebliches Vorschlagswesen) und wird im Folgenden zur sprachlichen Vereinfachung verwendet.

Auskunft der Erwerbstätigen eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung, während nur etwa jeder vierte Erwerbstätige eine für Bildung zuständige Einheit im Betrieb nennt.

Die Angaben der Erwerbstätigen lassen einige Unsicherheiten erkennen. Die Anteilswerte der Befragten, die nicht wissen, ob der jeweilige Aspekt in ihrem Betrieb vorkommt, liegen zwischen 9% für das Angebot bzw. die finanzielle Unterstützung betrieblicher Weiterbildung und 16% für eine Betriebsvereinbarung zu Weiterbildung. Diese Anteilswerte lassen zum einen vermuten, dass der Institutionalisierungsgrad betrieblicher Weiterbildung höher liegt als in Tabelle 10.2 dargestellt. Zum anderen können sie auch als Indiz für Transparenzprobleme verstanden werden.

Tabelle 10.2: Institutionalierungsgrad von Weiterbildung im Betrieb im Bundesgebiet 2003

Aspekt	Anteilswerte in %
Angebot oder finanzielle Unterstützung betrieblicher Weiterbildung	44
Regelmäßige Planung von Weiterbildung	34
Betriebliches Vorschlagswesen	32
Betriebsvereinbarung zu Weiterbildung	29
Für Bildung zuständige betriebliche Einheit	24

TNS Infratest Sozialforschung 2004

In der differenzierten Betrachtung zeigt sich als einer der Hauptunterschiede erwartungsgemäß, dass Institutionalisierung und Planung von Weiterbildung vor allem in Großbetrieben mit 1.000 oder mehr Beschäftigten stattfindet. So geben z. B. zwei von drei Erwerbstätigen in Großbetrieben an, dass in ihrem Betrieb eine für Bildung zuständige Einheit existiert, während es bei den Erwerbstätigen in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten etwa jeder Vierzehnte ist (66% vs. 7%, nicht tabelliert). Unterschiede zwischen Wirtschaftsbereichen und Branchen, aber auch nach Beschäftigtengruppen, sind vor diesem Hintergrund zu sehen.

Inwiefern lassen sich Zusammenhänge zwischen betrieblichen Rahmenbedingungen und der Weiterbildungsteilnahme erkennen? Der Beitrag von tabellarischen Analyse repräsentativer Daten zur Beantwortung dieser Frage ist beschränkt: Zum einen besteht hier in besonderem Maße die Gefahr, dass Zusammenhänge, die in der tabellarischen Analyse sehr deutlich ausgeprägt sind, sich bei näherer Betrachtung als Scheineffekte, z.B. infolge unterschiedlicher Betriebsgrößenstrukturen, herausstellen. Zum anderen lässt sich im Rahmen repräsentativer Befragungen das Zusammenspiel verschiedener Faktoren, die in der individuellen Lebenssituation der Erwerbstätigen und unter den gegebenen betrieblichen Rahmenbedingungen von Bedeutung sind, nur zum Teil abbilden. Hier ermöglichen qualitative Analysen, z.B. im Rahmen von Betriebsfallstudien, einen wesentlich genaueren Einblick.

Die folgenden Ausführungen sind also als erste Indizien in einem deskriptiv-statistischen Sinne zu verstehen. Mit dieser Einschränkung wird sowohl die Beteiligung an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung als auch an informeller beruflicher Weiterbildung mit Blick auf den Institutionalisierungsgrad betrieblicher Weiterbildung betrachtet.

Wie Tabelle 10.3 zeigt, scheint sich die Institutionalisierung und Planung von Weiterbildung im Betrieb positiv auf die Beteiligung Erwerbstätiger an Lehrgängen oder Kursen auszuwirken. Die Teilnahmequote an Lehrgängen oder Kursen zur beruflichen Weiterbildung unterscheidet sich dabei besonders stark zwischen zwei Gruppen:

- Zwischen Erwerbstätigen aus Betrieben, die eine Teilnahme an Lehrgängen oder Kursen selbst anbieten oder finanziell unterstützen und Beschäftigten aus Betrieben, die dies nicht tun (Differenz der Teilnahmequoten: 31 Prozentpunkte);
- Zwischen Erwerbstätigen aus Betrieben, in denen es eine für Bildung zuständige Einheit gibt und Beschäftigten aus Betrieben, in denen dies nicht der Fall ist (Differenz: 28 Prozentpunkte).

Auch mit Blick auf die drei anderen Aspekte unterscheiden sich die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung deutlich. Die Differenz der Teilnahmequoten zwischen Erwerbstätigen, auf deren Betrieb die jeweilige Vorgabe zutrifft und den Beschäftigten, bei denen dies nicht der Fall ist, liegt zwischen 19 und 26 Prozentpunkten.

Tabelle: 10.3: Institutionalierungsgrad betrieblicher Weiterbildung und Teilnahme an formalorganisierter Weiterbildung sowie an informeller beruflicher Weiterbildung im Jahr 2003

<i>Betriebliches Merkmal</i> ¹⁾	Teilnahmequoten in %	
	berufliche Weiterbildung	informelle berufliche Weiterbildung
Für Bildung zuständige betriebliche Einheit		
Ja	56	74
Nein	28	58
Vom Betrieb angebotene oder finanzierte Lehrgänge/Kurse		
Ja	52	73
Nein	21	54
Regelmäßige Weiterbildungsplanung		
Ja	52	70
Nein	26	58
Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung		
Ja	49	69
Nein	28	59
Betriebliches Vorschlagswesen		
Ja	47	70
Nein	28	58

¹⁾ In der Tabelle nicht ausgewiesen sind Personen, die nicht wissen, ob das jeweilige Merkmal im Betrieb zu finden ist oder nicht sowie Personen ohne Angabe zur jeweiligen Frage.

Tabelle 10.3 zeigt auch, dass nicht nur die Teilnahmequote an Lehrgängen oder Kursen höher liegt, wenn die Weiterbildung im Betrieb institutionalisiert ist, sondern auch die Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung. Allerdings sind die Unterschiede in diesem Sektor nicht so stark ausgeprägt wie bei der beruflichen Weiterbildung in Form von

Lehrgängen oder Kursen. Bemerkenswert erscheint, dass eine unterdurchschnittliche Beteiligung an Lehrgängen oder Kursen bei einem niedrigeren Institutionalierungsgrad von Weiterbildung im Betrieb also nicht durch eine höhere Teilnahmequote an informeller beruflicher Weiterbildung kompensiert wird.

Wie erwähnt, müssen bei der Interpretation dieser Ergebnisse Struktureffekte unterschiedlicher Betriebsgrößenklassen berücksichtigt werden. Berücksichtigt man diesen Effekt, so schwächen sich die dargestellten Zusammenhänge zwar etwas ab, sind aber immer noch relativ stark ausgeprägt. So liegt z. B. innerhalb der Teilgruppe der Erwerbstätigen, die in Betrieben mit über 500 Beschäftigten tätig sind, die Differenz mit Blick auf die Teilnahmequote an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung je nach betrachtetem Aspekt zwischen 12 Prozentpunkten (Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung ja bzw. nein) und 30 Prozentpunkten (für Bildung zuständige betriebliche Einheit ja bzw. nein) bzw. für die informelle berufliche Weiterbildung zwischen 11 Prozentpunkten (betriebliches Vorschlagswesen ja oder nein) und 24 Prozentpunkten (für Bildung zuständige betriebliche Einheit).

Auch wenn diese Ergebnisse nur im Sinne einer ersten Annäherung an die Ausgangsfrage verstanden werden können, sprechen sie dafür, dass den betrieblichen Rahmenbedingungen große Bedeutung für das berufliche Lernen zukommt. Hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang vor allem drei Punkte:

- Während manche Betriebe den Beschäftigten berufliche Weiterbildung anbieten und/oder sie im Falle einer Teilnahme finanziell unterstützen, ist dies nach Auskunft der Erwerbstätigen in anderen Betrieben nicht der Fall. Wenn es keine betrieblichen Weiterbildungsangebote gibt, ist den Erwerbstätigen der Weg zu diesem Weiterbildungssegment de facto versperrt, da nur ein sehr geringer Teil der betrieblichen Weiterbildungsangebote betriebsexternen Teilnehmern offen steht.
- Auch dort, wo es Weiterbildungsangebote des Betriebs gibt, ist ein unmittelbarer Zugang der Erwerbstätigen oft nicht gegeben. Dieser Zugang erfolgt meist über die "Filterfunktion" von Vorgesetzten.
- Insgesamt scheint die Institutionalisierung und Planung von Weiterbildung einen positiven Einfluss auf die Teilnahme Erwerbstätiger an beruflicher Weiterbildung zu haben.

10.3 Betriebliche und arbeitsplatzbezogene Aspekte

Arbeitsplatz- und betriebsbezogenen Rahmenbedingungen gelten als zentrale Einflussfaktoren für berufliches Lernen (vgl. Baethge/Baethge-Kinsky 2002). Im vorliegenden Trendbericht wird in einer ersten Annäherung an dieses Thema für verschiedene Einflussfaktoren untersucht, inwieweit zwischen den genannten Aspekten und der Beteiligung an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung³³ oder informellem beruflichem Lernen in einer tabellarischen Analyse Zusammenhänge zu erkennen sind.

- wirtschaftliche Situation des Beschäftigungsbetriebs
- Veränderung betrieblicher Rahmenbedingungen
- arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen und Veränderungen.

³³ Eine Unterscheidung zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher beruflicher Weiterbildung ist dabei aus den zuvor genannten Gründen im Trendbericht noch nicht möglich.

Wirtschaftliche Situation des Beschäftigungsbetriebs

Die derzeitige wirtschaftliche Situation des Beschäftigungsbetriebs ist eine wichtige Hintergrundinformation sowohl für formal-organisierte als auch für informelle Arten des beruflichen Lernens. Erwerbstätige in der Privatwirtschaft wurden deshalb gebeten, die wirtschaftliche Lage ihres Betriebs einzustufen.

Etwa zwei von drei der in der Privatwirtschaft Beschäftigten schätzen die wirtschaftliche Situation ihres Arbeitgebers als sehr gut (13%) oder eher gut (54%) ein. Knapp jeder Dritte hält sie für eher schlecht (25%) oder sehr schlecht (5%, Rest: weiß nicht oder fehlende Angaben). Zwischen verschiedenen Teilgruppen lassen sich, abgesehen von der Branchendifferenzierung,³⁴ nur relativ geringe Unterschiede erkennen.

Die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung korrespondiert mit der Einschätzung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers. Am höchsten liegt die Teilnahmequote bei den Erwerbstätigen, die die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers als sehr gut einstufen und am niedrigsten bei denen, die sie für sehr schlecht halten (37% vs. 24%). Im Bereich des informellen beruflichen Lernens sind diese Unterschiede wesentlich schwächer ausgeprägt und lassen kein durchgängiges Muster erkennen (vgl. Tabelle 10.4).

Veränderungen im unmittelbaren Arbeitsumfeld

Während die wirtschaftliche Situation des Betriebs eine allgemeine Rahmenbedingung für berufliches Lernen von Erwerbstätigen darstellt, können Veränderungen im unmittelbaren Arbeitsumfeld ein sehr viel direkter Anstoß für eine Weiterbildungsteilnahme sein. Die entsprechende Frage im BSW IX richtet sich auf drei wesentliche Veränderungen im unmittelbaren Arbeitsumfeld der befragten Erwerbstätigen:

- eine wesentliche Umorganisation der Abteilung, in der die befragte Person beschäftigt ist;
- die Einführung einer völlig neuen Dienstleistung oder eines völlig neuen Produktes, für das ein neuer Markt geschaffen werden muss. Diese weit gefasste Formulierung wurde gewählt, um nicht jede punktuelle „small-scale-Veränderung“ mit abzubilden.
- Wesentliche Veränderungen von Arbeitsabläufen oder Arbeitsprozessen im unmittelbaren Arbeitsumfeld der befragten Erwerbstätigen.

Die genannten Veränderungen variieren vor allem zwischen verschiedenen Branchen. So berichten z. B. Erwerbstätige aus dem Bereich „Banken, Versicherungen“ besonders oft und Beschäftigte aus der Baubranche besonders selten über neue Produkte und Dienstleistungen (27% vs. 5%). Mit Blick auf die Veränderung von Arbeitsprozessen unterscheiden sich nach Angaben der Erwerbstätigen vor allem die Sektoren „Chemie, Kunststoff“ und die Baubranche (38% vs. 10%).³⁵

Für alle drei Aspekte gilt: Erwerbstätige, die eine Veränderung benennen, weisen sowohl eine deutlich höhere Beteiligung an beruflicher Weiterbildung als auch am informellen

³⁴ So stuft beispielsweise jeder zweite Erwerbstätige im Bau die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers als sehr schlecht oder eher schlecht ein, während es im Bereich Banken/Versicherungen nur etwa jeder siebte ist. Die Grundrichtung dieses Unterschieds ist trotz der kleinen Fallzahlen eindeutig.

³⁵ Die genannten Anteilswerte sind bei den gegebenen Fallzahlen nicht als prozentgenaue Zahlen, sondern als Aussagen über Größenordnungen zu verstehen.

beruflichen Lernen auf als Erwerbstätige, die über keine Veränderung berichten (vgl. Tabelle 10.4).

Tabelle 10.4: Wirtschaftliche Lage des Betriebs, Veränderungen im Arbeitsumfeld und Beteiligung an beruflicher Weiterbildung und informeller beruflicher Weiterbildung 2003

	Teilnahmequote in %	
	berufliche Weiterbildung (Lehrgänge/Kurse)	informelle berufliche Weiterbildung
<i>Wirtschaftliche Lage des Betriebs</i>		
Sehr gut	37	65
Eher gut	31	60
Eher schlecht	26	55
Sehr schlecht	24	60
Wesentliche Umorganisation in der Abteilung bzw. von Funktionsbereichen der Abteilung		
Ja	47	72
Nein	32	59
Einführung einer völlig neuen Dienstleistung oder eines völlig neuen Produktes, für das ein neuer Markt geschaffen werden muss		
Ja	51	80
Nein	33	59
Wesentliche Veränderungen von Arbeitsabläufen oder Arbeitsprozessen im unmittelbaren Arbeitsumfeld		
Ja	49	77
Nein	31	57

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Die dargestellten Ergebnisse können als erste Indizien über Zusammenhänge zwischen den genannten betrieblichen Änderungen und dem beruflichen Lernen verstanden werden. Sie lassen jedoch keine unmittelbaren Rückschlüsse zu, ob eine Weiterbildungsteilnahme im Zusammenhang mit einer dieser Veränderungen erfolgte oder nicht.

Aus diesem Grund wurde im Nachfrageblock zur beruflichen Weiterbildungsteilnahme eine weitere Frage ergänzt, mit der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung zu jeder von ihnen besuchten Maßnahme gefragt werden, ob die Beteiligung in unmittelbarem Zusammenhang mit einer oder mehreren der o.g. Veränderungen stand. Deshalb wird im integrierten Abschlussbericht, der auch maßnahmebezogene Analysen mit dem Indikator „Teilnahmefälle“ zulässt, erstmals eine anlassbezogene Betrachtung der Weiterbildungsbeteiligung mit Blick auf die genannten drei Aspekte möglich sein.³⁶

Unter dem Stichwort „Veränderungen der beruflichen Tätigkeit“ wird für verschiedene Aspekte untersucht, ob sich Zusammenhänge mit der Teilnahme an Lehrgängen/Kursen bzw. der informellen beruflichen Weiterbildung feststellen lassen. Dabei werden sowohl

³⁶ Diese veranstaltungsbezogene Nachfrage erfolgt ausschließlich für die formal-organisierte berufliche Weiterbildung.

allgemeine als auch spezielle Aspekte behandelt. Im Folgenden werden die Fragen im Wortlaut wiedergegeben. (Antwortkategorien: ja/nein).

- „Haben sich Ihre Arbeitsaufgaben wesentlich verändert?“
- Ist Ihre berufliche Tätigkeit abwechslungsreicher geworden?
- Haben Sie den Arbeitgeber gewechselt?
- Haben Sie den Beruf gewechselt, d. h., eine völlig neue Tätigkeit aufgenommen?
- Arbeiten Sie regelmäßig am Computer?
- Arbeiten Sie mit für Sie neuen DV-Programmen (Neue Versionen bestehender Programme sind nicht gemeint.)?
- Arbeiten Sie an neuen Maschinen oder Anlagen, die im letzten Jahr eingeführt wurden und die nicht computergesteuert sind?
- Arbeiten Sie an neuen Maschinen oder Anlagen, die im letzten Jahr eingeführt wurden und die computergesteuert sind?
- Arbeiten Sie in einer auf längere Zeit angelegten betrieblichen Projekt- oder Arbeitsgruppe, in der Ihre Ideen und Kompetenzen gefragt sind?
- *Falls ja:* Ist diese Projekt- oder Arbeitsgruppe auf einen längeren Zeitraum als sechs Monate angelegt?“

Wie Tabelle 10.5 zeigt, beteiligen sich Erwerbstätige bei allen genannten Veränderungen häufiger an beruflicher Weiterbildung als diejenigen, die über keine Veränderungen berichten. Besonders deutlich unterscheiden sich die Teilnahmequoten an formalorganisierter beruflicher Weiterbildung zwischen drei Gruppen:

- Zwischen Erwerbstätigen mit und ohne regelmäßiger Arbeit am Computer (Differenz: 24 Prozentpunkte); zwischen den Erwerbstätigen mit und ohne Arbeit mit neuen Computerprogrammen lassen sich auf einem höheren Teilnahmeniveau ähnliche Unterschiede erkennen (Differenz: 23 Prozentpunkte);
- zwischen Beschäftigten, die in Projekt- oder Arbeitsgruppen mitarbeiten und denen, die dies nicht tun (Differenz: 22 Prozentpunkte);
- zwischen Erwerbstätigen, die an neuen computergesteuerten Anlagen oder Maschinen arbeiten und denen, die dies nicht tun (Differenz ebenfalls 22 Prozentpunkte).

Fast ebenso deutliche Unterschiede der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zeigen sich, wenn sich Tätigkeiten wesentlich verändert haben und wenn Tätigkeiten abwechslungsreicher geworden sind. Dagegen fallen die Differenzen der Teilnahmequoten zwischen Erwerbstätigen mit oder ohne Arbeitgeberwechsel bzw. mit oder ohne Berufswechsel mit jeweils 9 Prozentpunkten um einiges niedriger aus. Am niedrigsten sind die Unterschiede zwischen Erwerbstätigen mit und ohne Einführung neuer, nicht computergestützter Maschinen oder Anlagen (Differenz: 5 Prozentpunkte). Ob es sich bei neu eingeführten Maschinen oder Anlagen um computergesteuerte Anlagen handelt oder nicht scheint also in diesem Kontext eine wichtige Rolle zu spielen.

Die genannten Zusammenhänge zeigen sich in abgeschwächter Form auch für das informelle berufliche Lernen. Allerdings fallen in diesem Bereich die Differenzen zwischen einzelnen Aspekten relativ ähnlich aus. Die Spannweite der Beteiligung am informellen beruflichen Lernen bei Eintreten oder Ausbleiben einer der genannten Veränderungen liegt

hier mit einer Ausnahme³⁷ je nach betrachtetem Aspekt zwischen 16 und 20 Prozentpunkten, also innerhalb einer relativ engen Spannweite. Bei der Teilnahme an formal-organisierter Weiterbildung liegt die vergleichbare Spannweite der Teilnahmequoten dagegen zwischen 9 und 24 Prozentpunkten.

Tabelle 10.5: Veränderungen der beruflichen Tätigkeit und Beteiligung an beruflicher Weiterbildung bzw. informeller beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet 2003

<i>Art der Veränderung</i>	Teilnahmequote in %	
	berufliche Weiterbildung (Lehrgänge/Kurse)	informelle berufliche Weiterbildung
Wesentliche Veränderung der Arbeitsaufgaben		
Ja	50	76
Nein	31	58
Abwechslungsreichere Tätigkeit		
Ja	48	74
Nein	28	55
Wechsel des Arbeitgebers		
Ja	43	78
Nein	34	60
Berufswechsel		
Ja	43	76
Nein	34	60
Regelmäßige Arbeit am Computer		
Ja	46	71
Nein	22	51
Arbeit mit neuen DV-Programmen		
Ja	53	78
Nein	30	57
Arbeit mit neuen Maschinen oder Anlagen, nicht computergesteuert		
Ja	39	71
Nein	34	60
Arbeit mit neuen Maschinen oder Anlagen computergesteuert		
Ja	45	77
Nein	33	59
Arbeit in Projekt- oder Arbeitsgruppe		
Ja	52	77
Nein	30	57
Zum Vergleich: Durchschnittliche Teilnahmequote aller Erwerbstätigen	34	61

TNS Infratest Sozialforschung 2004

³⁷ Dabei handelt es sich um das Arbeiten an neuen, nicht computergestützten Maschinen oder Anlagen, wo die Differenz lediglich 9 Prozentpunkte beträgt.

Die beschriebenen Zusammenhänge zeigen sich im Großen und Ganzen in den alten und neuen Bundesländern in ähnlicher Weise.

In einer Zusammenfassung dieser ersten Analysen kann Folgendes festgehalten werden: Die Ergebnisse stützen die These, dass arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen einen sehr großen Einfluss auf die Teilnahme an Lehrgängen oder Kursen, aber auch an informeller beruflicher Weiterbildung haben können. Dabei sind drei Punkte hervorzuheben:

- Aus der Mitarbeit in Projekt- oder Arbeitsgruppen scheinen sich besonders viele Lernanreize zu ergeben.
- Abwechslungsreiche Tätigkeiten wirken eher lernfördernd und nicht abwechslungsreiche Tätigkeiten eher lernhemmend.
- Besonders starke Lernanreize scheinen von Veränderungen im IT-Bereich auszugehen. Dies gilt für die regelmäßige Arbeit am Computer, das Arbeiten mit neuen Programmen, die im letzten Jahr eingeführt wurden sowie für die Einführung neuer Maschinen oder Anlagen, die computergesteuert sind. In diesem Sektor scheinen besonders häufig verschiedene Arten des formal-organisierten und informellen beruflichen Kenntniserwerbs eingesetzt zu werden, um neue Anforderungen zu bewältigen.

10.4 Ablehnung einer Weiterbildungsteilnahme durch Erwerbstätige oder durch Vorgesetzte

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung kann auf eigenen Wunsch erfolgen oder eher auf einen Anstoß aus dem betrieblichen Umfeld zurückzuführen sein. Abhängig davon, welche dieser beiden Ausgangssituationen vorliegt, sind zwei Grundmuster vorstellbar, die dazu führen können, dass eine Weiterbildungsteilnahme nicht zustande kommt:

- (1) Vorgesetzte lehnen eine von Erwerbstätigen gewünschte Weiterbildungsteilnahme ab.
- (2) Erwerbstätige lehnen eine von Vorgesetzten gewünschte Weiterbildungsteilnahme ab.

Informationen zu diesen beiden Fragen wurden erstmals im BSW 2000 erhoben. Die BSW-Erhebung für das Bezugsjahr 2003 ermöglicht an dieser Stelle einen Trendvergleich.

In beiden Fällen wurde außerdem nach dem wichtigsten Grund für eine Ablehnung gefragt. Falls Erwerbstätige eine Teilnahme abgelehnt hatten, wurde außerdem die Nachfrage gestellt, inwieweit Vorgesetzte mit der Ablehnung einverstanden waren.

Bei der Interpretation der im Folgenden vorgestellten Ergebnisse ist zum einen die soziale Erwünschtheit zu berücksichtigen. Dieser Effekt könnte zu einem "under-reporting" der Fälle führen, in denen die Befragten selbst eine Beteiligung an Weiterbildung abgelehnt haben. Zum anderen stellen die hier vorgestellten Ergebnisse nur eine erste Annäherung an dieses Thema dar. Um weitergehende Anhaltspunkte zu dem komplexen Zusammenspiel der jeweiligen Lebenssituation, des betrieblichen Umfelds und der Entscheidung für oder gegen eine Weiterbildungsteilnahme zu erhalten, wären weiterführende qualitative Studien erforderlich.

Tabelle 10.6 zeigt, dass eine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Angabe der Erwerbstätigen etwa eben so oft an einer fehlenden Genehmigung durch Vorgesetzte ge-

scheitert ist wie an einer Ablehnung durch den Mitarbeiter selbst. Beide Anteilswerte liegen, ebenso wie im Jahr 2000, bei 4%.

Tabelle 10.6: Ablehnung von beruflicher Weiterbildung durch Erwerbstätige oder durch Vorgesetzte im Bundesgebiet 2000 und 2003

	Anteilswerte in %	
	2000	2003
Keine Erlaubnis vom Vorgesetzten erhalten Weiterbildungsteilnahme selbst abgelehnt	4 4	4 4
Neue Basis: Befragte, die eine Weiterbildungsteilnahme selbst abgelehnt haben (n = 167 im Jahr 2000 bzw. n = 179 im Jahr 2003)		
<i>Einverständnis von Vorgesetzten mit der Ablehnung</i>		
Voll und ganz	61	70
Teilweise	29	24
Überhaupt nicht	5	5
Keine Angabe	5	1
Summe	100	100
<i>Gründe für eine Nichtteilnahme</i>		
Kein beruflicher Vorteil durch die Teilnahme	31	33
Keine Zeit wegen familiärer Verpflichtungen	30	25
Keine Zeit, weil es zu viel Arbeit gab	29	39
Gesundheitliche Gründe	12	8
Sonstiges	15	5
Summe (Mehrfachnennungen)	117	110
Neue Basis: Befragte, bei denen eine beabsichtigte Weiterbildungsteilnahme von Vorgesetzten abgelehnt wurde (n=202)		
<i>Wichtigster Grund für die Ablehnung durch Vorgesetzte</i>		
Personal- oder Zeitmangel	– ¹⁾	33
Kostengründe	–	30
Kurs überfüllt, Angebot schon ausgebucht	–	12
Keine Notwendigkeit aus Sicht des Arbeitgebers	–	5
Zugangsbeschränkung auf bestimmte Gruppen	–	5
Keine Angabe von Gründen durch Vorgesetzten	–	4
Sonstiges	–	5
Keine Angabe	–	6
Summe	–	100

¹⁾ Diese Frage wurde 2003 erstmals gestellt.

Der identische Inhaltswert von 4% für beide Sachverhalte besagt noch nicht, dass es sich dabei um ähnliche Gruppen handeln muss. Die Möglichkeiten für weitergehende gruppenspezifische Differenzierungen sind angesichts der kleinen Fallzahlen in beiden Gruppen jedoch sehr begrenzt.

Nimmt man trotz dieser Einschränkung entsprechende Analysen vor, so ist zu erkennen, dass vor allem Beamte (8%) und Erwerbstätige mit einem Meister- oder vergleichbaren Abschluss (7%) darüber berichten, eine beabsichtigte Weiterbildungsteilnahme sei an der Ablehnung von Vorgesetzten gescheitert. Eine vorgeschlagene Weiterbildungsteilnahme abgelehnt zu haben, geben vor allem Erwerbstätige in Großbetrieben und leitende Angestellte (jeweils 7%) öfter an als andere.

Auf die Frage, warum sie selbst eine Teilnahme abgelehnt haben, nennen die Erwerbstätigen vor allem drei Gründe: fehlende Zeit wegen zu viel Arbeit (39%), die Teilnahme hätte keine Vorteile gebracht (33%) oder fehlende Zeit wegen familiärer Verpflichtungen (25%). Etwa jeder Zwölfte nennt gesundheitliche Gründe. (Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.) Im Vergleich zur letzten Erhebung ist der Anteil der Erwerbstätigen, die eine zu hohe Arbeitsbelastung als Grund für die Nichtteilnahme angeben, angestiegen. Weitergehende gruppenspezifische Differenzierungen sind bei den gegebenen Fallzahlen nicht möglich.

Nach Angaben der Erwerbstätigen, die eine Teilnahme abgelehnt haben, waren die Vorgesetzten letztlich damit fast immer voll und ganz (70%) oder zumindest teilweise (24%) einverstanden. Nur eine Minderheit von 5% gibt an, dass Vorgesetzte überhaupt nicht damit einverstanden gewesen waren. Verglichen mit dem Jahr 2000 ist der Anteil der Vorgesetzten, die voll und ganz einverstanden waren, etwas angestiegen.³⁸

Im BSW IX wurde erstmals nach dem wichtigsten Grund für die Ablehnung einer Weiterbildungsteilnahme durch Vorgesetzte gefragt. Dabei spielen vor allem drei Gründe eine Rolle: Personal- oder Zeitmangel (33%), Kostengründe (30%) sowie ein bereits überfüllter Kurs (12%). Jeweils 5% geben an, der Kurs sei von vornherein auf bestimmte Gruppen beschränkt bzw. aus der Sicht des Arbeitgebers nicht notwendig gewesen, und in 4% der Fälle wurde vom Vorgesetzten kein Grund für die Ablehnung genannt. Diese Anteilswerte sind bei den gegebenen Fallzahlen nur als Größenordnungen und nicht als prozentgenaue Angaben zu verstehen.

³⁸ Auch hier sind gruppenspezifische Differenzierungen für diese Teilgruppe angesichts der kleinen Fallzahlen nicht mehr möglich.

11. **Transparenz des Weiterbildungsgeschehens**

In einer pluralen Weiterbildungslandschaft kann fehlende Transparenz über vorhandene Angebote eine Weiterbildungsbarriere sein. Im BSW IX wurden Informationen zu folgenden Aspekten dieses Themas erhoben:

- Überblick über Weiterbildungsangebote und Informations- bzw. Beratungsbedarf,
- Einschätzungen zu Bildungstests und zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung.

11.1 **Überblick über Weiterbildungsangebote und Informations- bzw. Beratungsbedarf**

Eine knappe Mehrheit der 19-64Jährigen im Bundesgebiet (51%) glaubt, einen guten Überblick über die Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben, die für sie in Frage kommen. Dieser Anteil hat sich im Vergleich zum Jahr 2000 nicht nennenswert verändert (vgl. Tabelle 11.1).

Die subjektiven Einschätzungen zum Überblick über das Weiterbildungsgeschehen lassen noch keinen unmittelbaren Rückschluss auf den Informations- und Beratungsbedarf zu. Manche Personen glauben, einen guten Überblick zu haben und wünschen sich trotzdem mehr Informationen, während andere der Ansicht sind, keinen guten Überblick zu haben und sich dennoch nicht mehr Information und Beratung wünschen. Aus diesem Grund wurden die Einschätzungen zum Informations- und Beratungsbedarf in einer gesonderten Frage erhoben.

Bundesweit wünschen sich im Jahr 2003 35% der 19-64Jährigen mehr Information und Beratung über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten. Dieser Anteilswert liegt etwas niedriger als im Jahr 2000.

Tabelle 11.1: Transparenz des Weiterbildungsmarktes im Bundesgebiet 1991 – 2003

<i>Transparenz</i>	1991	1994	1997	2000	2003
Guter Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten	53	58	52	52	51
Mehr Information und Beratung über Weiterbildung gewünscht	48	42	37	37	35

TNS Infratest Sozialforschung 2004

In der längerfristigen Betrachtung seit 1991 wird deutlich, dass die Entwicklung der beiden Indikatoren unterschiedlich verlaufen ist. Während die subjektiven Einschätzungen zum eigenen Überblick über das Weiterbildungsgeschehen im Jahr 2003 ähnlich ausfallen wie im Jahr 1991, ist der Anteil der Personen, die mehr Information und Beratung über ihre

Weiterbildungsmöglichkeiten wünschen, im gleichen Zeitraum stark zurückgegangen. Wie weiter unten beim Ost-West-Vergleich näher ausgeführt wird, ist dies überwiegend, aber nicht ausschließlich, auf stark veränderte Einschätzungen in den neuen Bundesländern zurückzuführen.

Nach Teilgruppen differenziert, geben im Bundesgebiet vor allem Erwerbstätige, Deutsche und schulisch oder beruflich höher qualifizierte Personen häufiger an, einen guten Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben. Besonders hoch sind die Anteilswerte bei den Erwerbstätigen im Bereich „Banken/Versicherungen“ (79%), Beamten (78%) und Erwerbstätigen in Großbetrieben (64%),

Mehr Information und Beratung über die Weiterbildungsmöglichkeiten wünschen sich vor allem die folgenden Gruppen, wobei in Klammern der jeweilige Anteilswert ausgewiesen ist: Nicht Erwerbstätige (38%); Personen ohne beruflichen Abschluss (40%); Erwerbstätige im Handwerk (42%) sowie im Bereich „Leder, Textil, Nahrung“ (43%), Ausländer (48%); nicht erwerbstätige Frauen mit Kind unter 14 Jahren im Haushalt (50%) sowie 19-24-Jährige (55%). Bemerkenswert erscheinen hierbei insbesondere die hohen Anteilswerte bei den nicht erwerbstätigen Frauen mit Kind und den 19-24-Jährigen. Im Großen und Ganzen ähnliche Strukturen hatten sich bereits in früheren Erhebungen abgezeichnet.

Im **Ost-West-Vergleich** zeigen sich mit Blick auf die Transparenz des Weiterbildungsgeschehens noch immer Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern. In den alten Bundesländern ist etwas mehr als jeder zweite 19-64-Jährige der Ansicht, einen guten Überblick über die in Frage kommenden Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben; in den neuen Bundesländern glaubt dies weniger als jeder Zweite (52% vs. 45%). Während sich dieser Anteilswert in den neuen Bundesländern im Vergleich zum Jahr 2000 nicht verändert hat, ist in den alten Ländern ein leichter Rückgang zu erkennen. Insgesamt stellt sich aus der Sicht der potenziellen Weiterbildungsnachfrager der Weiterbildungsmarkt in den neuen Bundesländern also noch immer etwas intransparenter dar als in den alten Ländern.

Tabelle 11.2 : Transparenz des Weiterbildungsmarktes im Ost-West-Vergleich 1991 – 2003

Bezugsregion	West					Ost				
	1991	1994	1997	2000	2003	1991	1994	1997	2000	2003
Guter Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten	58	60	53	54	52	35	49	48	45	45
Mehr Information und Beratung über Weiterbildung gewünscht	42	40	34	36	34	66	51	46	40	39

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Mit diesem Befund korrespondierende Ost-West-Unterschiede sind in Bezug auf den Informations- und Beratungsbedarf zu Weiterbildungsfragen zu erkennen. Während sich nach den Ergebnissen des BSW 2003 in den neuen Bundesländern 39% der Befragten mehr Informationen über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten wünschen, sind dies in den alten Bundesländern 34%. Eine ähnliche Differenz hatte sich im Jahr 2000 abgezeichnet.

Im längerfristigen Zeitvergleich mit den Ergebnissen des Umbruchjahres 1991 wird deutlich, dass sich die Unterschiede im Ost-West-Vergleich sehr stark verringert haben. Dies liegt in erster Linie daran, dass sich seit 1991 die Transparenz des Weiterbildungs-

geschehens in den neuen Bundesländern nach Einschätzung der Befragten deutlich verbessert hat. Während im Umbruchjahr 1991 der Anteilswert der Personen, die mehr Informationen über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten wünschten, in den neuen Bundesländern um 24 Prozentpunkte höher gelegen hatte als in den alten Ländern, beträgt die Differenz im Jahr 2003 fünf Prozentpunkte. Diese Annäherung hat sich überwiegend zwischen den Jahren 1991 und 1994, aber auch zwischen 1997 und 2000, vollzogen.

Nach Gruppen differenziert, zeigen sich in den alten wie in den neuen Bundesländern meist ähnliche Grundmuster.

Im Berichtssystem Weiterbildung wurde nunmehr zum vierten Mal erhoben, wie viele Personen sich im letzten Jahr schon einmal über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten beraten ließen. Bundesweit lag dieser Anteilswert im Jahr 2003 bei 11% und damit in einer ähnlichen Größenordnung wie im Jahr 2000. Im Vergleich zu 1994, dem Bezugsjahr der ersten Erhebung zu dieser Fragestellung, ist der Anteil um vier Prozentpunkte zurückgegangen.

Tabelle 11.3: Weiterbildungsberatung und Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken im Bundesgebiet 1994 – 2003

	Anteilswerte in %			
	Bundesgebiet			
	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildungsberatung</i>				
Ja	15	16	12	11
Nein	85	84	87	89
Keine Angabe	0	1	0	0
Summe	100	101	99	100
<i>Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken</i>				
Ja	3	5	6	6
Nein	97	95	94	94
Keine Angabe		1	1	0
Summe	100	101	101	100

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten lassen sich vor allem jüngere Personen beraten. Von den 19-24Jährigen waren es 24%, von den 60-64Jährigen dagegen 4%. Nicht erwerbstätige Personen nahmen etwas häufiger eine Beratung in Anspruch als Erwerbstätige (15% vs. 10%), nicht tabelliert.

Im Jahr 2003 nutzten, ebenso wie im Jahr 2000, bundesweit 6% aller 19-64Jährigen **Weiterbildungsdatenbanken**. Seit 1991 (1%) zeichnet sich eine steigende Tendenz, wenn auch mit noch immer eingeschränkter Reichweite, ab.

Insbesondere jüngere Befragte und höher Qualifizierte nutzen Weiterbildungsdatenbanken. Bundesweit haben 10% der 19-24Jährigen im Jahr 2003 eine Weiterbildungsdatenbank genutzt, während es bei den 60-64Jährigen 2% waren. Die Reichweite von Weiterbildungsdatenbanken liegt bei Personen mit Abitur wesentlich höher als bei Befragten mit Hauptschulabschluss (12% vs. 2%).

Tabelle 11.4 zeigt den **Ost-West-Vergleich** hinsichtlich der Nutzung von Weiterbildungsberatung und Weiterbildungsdatenbanken. Während 2003 in den neuen Bundesländern fast jeder Fünfte beraten wurde, war dies in den alten Ländern etwa jeder Zehnte. Ähnliche Unterschiede hatten sich in früheren Erhebungen gezeigt.

In den neuen Ländern zeigt sich im Jahr 2003, ebenso wie im Jahr 2000, eine etwas höhere Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken als in den alten Ländern (8% vs. 5%).

Tabelle 11.4: Weiterbildungsberatung und Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken im Ost-West-Vergleich 1994 – 2003

	Anteilswerte in %							
	West				Ost			
	1994	1997	2000	2003	1994	1997	2000	2003
<i>Weiterbildungsberatung</i>								
Ja	13	13	10	10	24	24	21	18
Nein	87	86	89	90	76	75	78	81
Keine Angabe	0	1	0	0	0	1	1	0
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken</i>								
Ja	3	4	5	5	3	8	8	8
Nein	97	95	95	94	97	92	91	92
Keine Angabe	0	1	0	0	0	0	1	0
Summe	100	100	100	100	100	100	100	100

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Gruppenspezifische Unterschiede bei der Inanspruchnahme einer Weiterbildungsberatung oder der Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken gehen im Osten und Westen Deutschlands im Großen und Ganzen in die gleiche Richtung.

Insgesamt glaubt also eine knappe Mehrheit der Bundesbürger, einen guten Überblick über Weiterbildung zu haben, und etwas mehr als jeder Dritte wünscht sich mehr Information und Beratung über seine Weiterbildungsmöglichkeiten. Noch immer stellt sich das Weiterbildungsgeschehen in den neuen Bundesländern etwas intransparenter dar als in den alten Ländern.

Weiterbildungsdatenbanken haben im Jahr 2003 bundesweit 6% aller 19-64Jährigen genutzt. Hier zeichnet sich seit 1991 bei noch immer eingeschränkter Reichweite eine steigende Tendenz ab, während der Anteil der Personen, die eine Beratung über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch genommen haben, in der längerfristigen Betrachtung zurückgegangen ist.

11.2 Einschätzungen zu Bildungstests und zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung

Die Frage der Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung hat sich nicht als vorübergehendes Modethema erwiesen, sondern in den letzten Jahren weiter an Bedeutung gewonnen. Dies lässt sich auch an Aktivitäten jenseits der aktuellen SGB-III-Diskussionen erkennen, wobei insbesondere mit der Etablierung der Stiftung Bildungstest ein neuer, nachfrageorientierter Ansatz realisiert wurde. Gleichzeitig ist jedoch zu erkennen, dass die Qualitätsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen noch nicht so weit fortgeschritten ist, wie dies angesichts der Diskussionen erwartet werden könnte (vgl. Balli / Krekel / Sauter 2004). Vor diesem Hintergrund wurden die Fragen zu Bildungstests in der Weiterbildung und zur Qualitätsentwicklung in der Repräsentativerhebung des BSW IX noch etwas ausgeweitet.

Eine Frage zu vergleichenden Bildungstests in der Weiterbildung war erstmals im BSW VIII gestellt worden. Da die Stiftung Bildungstest zum Zeitpunkt dieser Erhebung noch nicht existiert hatte, sondern erst als Konzept bestand, musste die Frage damals hypothetisch formuliert werden. Inzwischen ist es jedoch möglich, die (potenziellen) Nachfrager hierzu direkt zu befragen. Dazu werden in der BSW-Erhebung zwei Aspekte unterschieden:

- die generelle Wichtigkeit vergleichender Bewertungen von Weiterbildungsangeboten aus der Sicht der Befragten sowie
- die Rezeption von Testergebnissen der Stiftung Warentest zu Weiterbildungsangeboten.

Die Einschätzungen zur Wichtigkeit vergleichender Bewertungen von Weiterbildungsangeboten fallen ausgesprochen kontrovers aus.³⁹ Etwas mehr als die Hälfte der Bundesbürger sieht diese für sich persönlich als sehr wichtig oder eher wichtig an, und etwas weniger als die Hälfte hält sie für eher nicht wichtig oder überhaupt nicht wichtig. Der entsprechenden Durchschnittswert liegt bei 2,5 auf einer Viererskala, die von 1 = sehr wichtig bis 4= überhaupt nicht wichtig reicht.

Dieses Ergebnis ist vor allem das Resultat zweier unterschiedlicher Bewertungsmuster: Teilnehmer und Nichtteilnehmer unterscheiden sich in der Bewertung dieser Fragen stark (vgl. Tabelle 11.5). Während fast zwei von drei Teilnehmern an Weiterbildung im Jahre 2003 vergleichende Bewertungen von Weiterbildungsangeboten für sich persönlich für sehr wichtig oder eher wichtig halten, ist von den Nichtteilnehmern etwas mehr als jeder Dritte dieser Ansicht (64% vs. 45%).

Weitere gruppenspezifische Unterschiede sind vor allem dadurch bedingt, dass sich die Teilnahmequoten dieser Gruppen stark unterscheiden.

Im Jahr 2003 liegt der Anteil der Personen, die vergleichende Bewertungen von Weiterbildungsangeboten für sehr wichtig oder eher wichtiger halten, etwas höher als im Jahr 2000 (52% vs. 49%). Bei genauerer Betrachtung haben sich vor allem die Einschätzungen der Nichtteilnehmer verändert. Während im Jahr 2000 die Gruppe der Nichtteilnehmer, die Weiterbildungstests für eher nicht oder überhaupt nicht wichtig hielt, noch deutlich höher

³⁹ Der genaue Fragentext lautet wie folgt: „Die Stiftung Warentest führt nicht nur Tests für Waren und Dienstleistungen durch, sondern inzwischen auch für Weiterbildungsmaßnahmen. Wie wichtig sind solche vergleichenden Bewertungen von Weiterbildungsangeboten für Sie persönlich?“ Die Antwortvorgaben lauteten „sehr wichtig, eher wichtig, eher nicht wichtig, überhaupt nicht wichtig“.

lag als diejenigen, die sie für eher wichtig oder sehr wichtig ansahen (Differenz: 19 Prozentpunkte), fällt dieser Unterschied im Jahr 2003 um einiges geringer aus (Differenz: 7 Prozentpunkte). Aus der Perspektive der Nichtteilnehmer hat also die Bedeutung von Weiterbildungstests zugenommen.

Tabelle 11.5: Wichtigkeit von Bildungstests und von Informationen über Qualitätssicherungsansätze in der Weiterbildung aus der Sicht der potenziellen Nachfrager in den Jahren 2000 und 2003

	Anteilswerte in %					
	Gesamt		Teilnehmer		Nichtteilnehmer	
	2000	2003	2000	2003	2000	2003
<i>Wichtigkeit vergleichender Bewertungen von Weiterbildungsangeboten</i>						
Sehr wichtig	17	18	22	22	13	16
Eher wichtig	32	34	40	42	26	29
Eher nicht wichtig	29	25	27	24	30	26
Überhaupt nicht wichtig	20	20	9	11	28	26
Keine Angabe	2	2	2	1	3	3
Summe	100	100	100	100	100	100
Durchschnitt	2,5	2,5	2,3	2,2	2,7	2,6
<i>Wichtigkeit von mehr Informationen über Qualitätssicherungsansätze</i>						
Sehr wichtig	16	15	19	20	13	14
Eher wichtig	33	37	43	47	26	28
Eher nicht wichtig	29	28	28	24	30	30
Überhaupt nicht wichtig	19	18	8	8	28	26
Keine Angabe	3	2	2	1	3	2
Summe	100	100	100	100	100	100
Durchschnitt	2,6	2,5	2,3	2,2	2,8	2,7

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Wie hoch ist die bisherige Reichweite von Weiterbildungstests der Stiftung Warentest? Bundesweit geben 7% der 19-64Jährigen an, einmal Testergebnisse gelesen zu haben und weitere 7% haben dies mehrmals getan (nicht tabelliert). Insgesamt hat somit etwa jeder Siebte 19-64Jährige einmal oder mehrmals Tests der Stiftung Warentest zu Weiterbildungsangeboten gelesen.

Wie ist dieses Ergebnis zu bewerten? Berücksichtigt man die relativ kurze Zeit, seit der Weiterbildungstests regelmäßig durchgeführt werden, so erscheint dieser Anteilswert akzeptabel. Andererseits wird auch deutlich, dass etwa drei Viertel der Personen, die Weiterbildungstests für wichtig halten, noch nicht erreicht wurden. Das Potenzial der Interessenten ist also noch längst nicht ausgeschöpft.

Erwartungsgemäß bestehen Unterschiede in der Reichweite zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern. Allerdings sind diese nicht allzu stark ausgeprägt (18% vs. 11%).

Neben der Frage zur Wichtigkeit vergleichender Betrachtungen von Weiterbildungsangeboten wurden im BSW weitere inhaltliche Aspekte aus den Diskussionen zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung aufgegriffen. Diese beziehen sich auf drei Aspekte:

- die Wichtigkeit von mehr Informationen über Qualitätssicherungsaktivitäten von Weiterbildungsanbietern;
- Einschätzungen zur Entwicklung der Weiterbildungsqualität;
- Veränderung der eigenen Orientierungsfähigkeit am Weiterbildungsmarkt.

Die Einschätzungen zur Wichtigkeit von mehr Informationen über Qualitätssicherungsansätze von Weiterbildungsanbietern fallen, ähnlich wie bei der Frage zur Wichtigkeit von Weiterbildungstests, ausgesprochen kontrovers aus.⁴⁰ Auch hier sieht es etwas mehr als die Hälfte der Bundesbürger für sich persönlich als sehr wichtig oder eher wichtig an, mehr Informationen über die Qualitätssicherungs- und Verbesserungsaktivitäten von Weiterbildungsträgern zu erhalten, und etwas weniger als die Hälfte hält dies für eher nicht wichtig oder überhaupt nicht wichtig. Der entsprechende Durchschnittswert liegt ebenfalls bei 2,5.

Auf die Frage nach der Wichtigkeit von mehr Informationen über die Qualitätssicherungs- und Verbesserungsaktivitäten von Weiterbildungsträgern zeigen sich sehr ähnliche gruppenspezifische Unterschiede wie hinsichtlich der Einstufung von Weiterbildungstests. Besonders deutliche Unterschiede bestehen auch hier zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern. Auch hier sind andere gruppenspezifische Differenzen weitgehend auf unterschiedliche Teilnahmequoten dieser Gruppen zurückzuführen.

Im BSW IX wurden auch ausgewählte inhaltliche Aspekte aus den Diskussionen zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung aufgegriffen. Diese hatten u.a. gezeigt, dass die Mehrheit der Weiterbildungsanbieter der Ansicht ist, die Weiterbildungsqualität habe sich in den letzten drei Jahren deutlich verbessert. Auch die Einschätzung, dass sich die Nachfrager besser am Weiterbildungsmarkt zurechtfinden, wird von einer Mehrheit der Weiterbildungsanbieter geteilt (vgl. Gnahs / Kuwan 2004).

Das BSW bietet die Chance, diesen Fragen aus der Perspektive der potenziellen Nachfrager nach zu gehen und deren Einschätzungen mit denen der Weiterbildungsanbieter zu vergleichen.⁴¹ Auch wenn davon auszugehen ist, dass insbesondere „weiterbildungsferne“ Personen oft nicht in der Lage sein dürften, diese Fragen zu beantworten, lassen die Einschätzungen der Weiterbildungsteilnehmer und der „weiterbildungsnahen“ Personengruppen ein interessantes Korrektiv zu den Beurteilungen der Anbieterseite erwarten.

In Tabelle 11.6 fällt als erstes auf, dass der Anteil der Personen, die dies nicht beantworten kann, bei beiden Fragen erwartungsgemäß sehr hoch liegt (46% bei Statement 1 bzw. 33% bei Statement 2). In der Gesamtbevölkerung ist somit eine hohe Unsicherheit mit Blick auf beide Aussagen zu konstatieren.

⁴⁰ Die genaue Frageformulierung lautete: „Wie wichtig wäre es für Sie persönlich, mehr Informationen über das zu erhalten, was Weiterbildungsträger zur Qualitätssicherung und -verbesserung unternehmen?“ Die Antwortvorgaben lauteten: „Für mich sehr wichtig, für mich eher wichtig, für mich eher nicht wichtig, für mich überhaupt nicht wichtig.“

⁴¹ Die genauen Frageformulierungen lauteten: „Die Qualität der Weiterbildung hat sich in den letzten 3 Jahren deutlich verbessert.“ Antwortvorgaben: „Stimme voll und ganz zu, stimme eher zu, stimme eher nicht zu, stimme überhaupt nicht zu, weiß nicht, kann ich nicht beurteilen.“ Fragetext von Statement 2: „Ich finde mich besser am Weiterbildungsmarkt zurecht als vor 3 Jahren“. Die Antwortvorgaben lauten wie bei Statement 1

Erwartungsgemäß können Weiterbildungsteilnehmer beide Fragen erheblich häufiger beantworten als Nichtteilnehmer. Aber auch etwa jeder dritte (Statement 1) bzw. etwa jeder fünfte Weiterbildungsteilnehmer (Statement 2) traut sich hier kein Urteil zu. Dies ist zugleich ein inhaltliches Ergebnis: Die Transparenz des Weiterbildungs geschehens aus der Sicht der (potenziellen) Weiterbildungsnachfrager mit Blick auf diese beiden Indikatoren sollte nicht überschätzt werden.

Auf den zweiten Blick fällt auf, dass die Befragten, die sich eine Einschätzung zutrauen, mehrheitlich der These einer Qualitätsverbesserung in der Weiterbildung zustimmen (Durchschnittswert 2,3), während die These einer starken Verbesserung der Transparenz mehrheitlich abgelehnt wird (Durchschnittswert 2,8).

Tabelle 11.6: Einschätzungen zur Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung

	Anteilswerte in %		
	Gesamt	Teilnehmer	Nichtteilnehmer
<i>Die Qualität der Weiterbildung hat sich in den letzten 3 Jahren deutlich verbessert.</i>			
Stimme voll und ganz zu	8	13	5
Stimme eher zu	25	35	18
Stimme eher nicht zu	12	15	10
Stimme überhaupt nicht zu	6	5	7
Weiß nicht, kann ich nicht beurteilen	46	31	56
Keine Angabe	3	2	3
Summe	100	100	100
Durchschnittswert	2,3	2,2	2,5
<i>Ich finde mich besser am Weiterbildungsmarkt zurecht als vor 3 Jahren</i>			
Stimme voll und ganz zu	6	10	3
Stimme eher zu	21	32	13
Stimme eher nicht zu	20	23	18
Stimme überhaupt nicht zu	17	13	19
Weiß nicht, kann ich nicht beurteilen	33	20	43
Keine Angabe	3	2	4
Summe	100	100	100
Durchschnittswert	2,8	2,5	3,0

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Die im Folgenden vorgenommene vergleichende Betrachtung der Einschätzungen von Weiterbildungsanbietern und (potenziellen) Weiterbildungsnachfragern stützt sich nur auf die Befragten mit Angaben zur jeweiligen Frage, also diejenige Teilgruppe, die eine Einschätzung zur jeweiligen Aussage vornimmt. Die Ansichten der Anbieter- und Nachfragerseite aus der genannten Gruppe gehen bei der Einschätzung zur Qualitätsentwicklung in eine ähnliche Richtung. Sowohl Anbieter (66%) als auch Nachfrager (65%) konstatieren mehrheitlich eine deutliche Verbesserung der Weiterbildungsqualität in den letzten 3 Jahren.

Im Unterschied dazu glauben zwar etwa zwei von drei Weiterbildungsanbietern (63%), dass sich die Nachfrager besser am Weiterbildungsmarkt zurechtfinden; von den (potenziellen) Nachfragern selbst teilen allerdings weniger als die Hälfte (42%) diese

Einschätzung. Die von den Weiterbildungsanbietern vermutete Verbesserung der Weiterbildungstransparenz auf Seiten der (potenziellen) Nachfrager findet in deren eigener Einschätzung mehrheitlich keine Entsprechung.

Auf gruppenspezifisch differenzierende Analysen wird angesichts der hohen Anteile fehlender Angaben bei diesen beiden Fragen verzichtet.

Insgesamt zeigen diese Ergebnisse, dass sowohl Weiterbildungstests als auch Informationen über Qualitätssicherungsansätze von Weiterbildungsanbietern in erster Linie ein Anliegen der Weiterbildungsteilnehmer sind. Aber auch unter den Nichtteilnehmern findet sich eine nennenswerte und wachsende Gruppe, die es für sehr wichtig hält, mehr über die Qualität von Weiterbildungsangeboten zu erfahren, sei es durch Information über Qualitätssicherungsansätze oder durch Bildungstests. Die Ähnlichkeit der Einschätzungen der potenziellen Nachfrager zu den beiden hier betrachteten Aspekten spricht dafür, dass ihr Anliegen sich in erster Linie allgemein auf mehr Informationen zur Weiterbildungsqualität und nicht so sehr auf einen bestimmten Ansatz zu richten scheint.

12. Subjektive Faktoren im Zusammenhang mit Weiterbildung

Neben sozio-demographischen Faktoren und beruflichen bzw. privaten Rahmenbedingungen sind auch motivationale Aspekte für die Teilnahme an Weiterbildung bedeutend. Im BSW IX erfolgte eine empirische Annäherung an die Weiterbildungsmotive, indem Informationen zu folgenden Aspekten erhoben wurden:

- Interesse an ausgewählten berufsbezogenen Weiterbildungsformen
- Anlass der Teilnahme
- Weiterbildungseinstellungen und Lerndispositionen

Die Frage nach dem *Anlass der Teilnahme* ist in Verbindung mit konkreten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zu sehen. Hierfür sind Analysen erforderlich, die sich auf die Kursebene (*Teilnahmefälle*) beziehen. Entsprechend erfolgen die Auswertungen nicht im vorliegenden Trendbericht, sondern im integrierten Gesamtbericht.

12.1 Interesse an verschiedenen Weiterbildungsformen

Das Interesse an Weiterbildung ist eine wichtige Voraussetzung für die Teilnahme an Weiterbildung. Die BSW-Erhebung behandelt insbesondere das Interesse der Befragten an verschiedenen Formen von beruflicher und informeller beruflicher Weiterbildung. Aus den insgesamt 13 Formen der informellen beruflichen Weiterbildung (vgl. Kapitel 8) wurden sieben ausgewählt und zu sechs Kategorien zusammengefasst. Dies sind die folgenden:

- B) Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen
- C) Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte
- E) Lernen durch Beobachten, Ausprobieren am Arbeitsplatz
- F+G) Lernen am Arbeitsplatz mit Hilfe von computergestützten Selbstlernprogrammen, Internet
- J) Teilnahme an Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe
- K) Lesen von berufsbezogenen Fach- und Spezialzeitschriften am Arbeitsplatz

Zusätzlich wurde das Interesse an beruflicher Weiterbildung getrennt erfasst für

- Lehrgänge, Kurse oder Seminare im Betrieb,
- Lehrgänge, Kurse oder Seminare außerhalb des Betriebs.

Das Interesse an Weiterbildungsformen am Arbeitsplatz von Nichterwerbstätigen zu untersuchen, ist nicht sinnvoll. Daher werden die folgenden Analysen allein für die Erwerbstätigen vorgenommen.

Die Befragten wurden im BSW IX gebeten, die acht o.g. berufsbezogenen Weiterbildungsformen jeweils nach dem Grad des eigenen Interesses, daran teilzunehmen, zu bewerten. Hierzu wurde eine vierstufige Antwortskala vorgegeben, wobei 1 „sehr interessiert“, 2 „eher interessiert“, 3 „eher nicht interessiert“ und 4 „überhaupt nicht interessiert“ bedeutet.

Für die Auswertung wird jeweils der Anteil von Erwerbstätigen, die sehr oder eher interessiert sind, zusammengefasst betrachtet. Die Ergebnisse sind in Tabelle 12.1 dargestellt.

Tabelle 12.1: Interesse an Formen von berufsbezogener Weiterbildung von Erwerbstätigen 2003 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich

<i>Interesse an Weiterbildungsformen</i> ¹⁾	Sehr/eher interessiert in %		
	Bund	Ost	West
Lernen durch Beobachten, Ausprobieren am Arbeitsplatz	84	90	83
Lehrgänge, Kurse oder Seminare im Betrieb	69	71	69
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen	67	71	67
Lesen von berufsbezogenen Fach- und Spezialzeitschriften am Arbeitsplatz	66	75	64
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte	64	68	63
Lehrgänge, Kurse oder Seminare außerhalb des Betriebs	64	61	64
Teilnahme an Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	39	33	40
Lernen am Arbeitsplatz mit Hilfe von computergestützten Selbstlernprogrammen, Internet	39	36	39

¹⁾ Die Aspekte wurden im Nachhinein in eine Rangreihe gebracht.

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Das höchste Interesse von Erwerbstätigen zeigt sich im Jahr 2003 am „Lernen durch Beobachten, Ausprobieren am Arbeitsplatz“ (84%). Darauf folgen die Lernformen „Lehrgänge, Kurse oder Seminare im Betrieb“ (69%), „Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen“ (67%), „Lesen von berufsbezogenen Fach- und Spezialzeitschriften am Arbeitsplatz“ (66%) sowie „Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte“ und „Lehrgänge, Kurse oder Seminare außerhalb des Betriebs“ (jeweils 64%). Mit Abstand das niedrigste Interesse gaben die Erwerbstätigen im Durchschnitt bei „Teilnahme an Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe“ und bei „Lernen am Arbeitsplatz mit Hilfe von computergestützten Selbstlernprogrammen, Internet“ an (jeweils 39%). D.h., dass nicht alle Erwerbstätigen allen ausgewählten berufsbezogenen Weiterbildungsformen ein ähnlich hohes Interesse entgegenbringen. Dies ist insofern plausibel, als nicht alle Weiterbildungsformen für alle Berufe bzw. die hierfür benötigten Kenntnisse sinnvoll angewendet werden können. Hinzu kommt, dass bei den Befragten über verschiedene Lernformen in sehr unterschiedlichem Ausmaß konkrete Vorstellungen bestehen. Entsprechend korrespondiert dieses Ergebnis auch mit den unterschiedlich hohen Anteilen jeweils Beteiligter (vgl. Kapitel 8).

Im **Ost-West-Vergleich** zeigen sich 2003 beim Interesse an den acht Weiterbildungsformen einige deutliche Unterschiede. In der Regel liegt der Anteil Interessierter unter den Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern an den vorgegebenen berufsbezogenen Wei-

terbildungsformen etwas höher als unter den Erwerbstätigen in den alten Ländern. Dies gilt vor allem für das Lesen von Fachliteratur (75% vs. 64%), das Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz (90% vs. 83%) sowie die Unterweisung bzw. das Anlernen durch Vorgesetzte (68% vs. 63%). Ein deutlich höherer Anteil von Interessenten zeigt sich dagegen unter den Erwerbstätigen in den alten Bundesländern hinsichtlich der Beteiligung an Qualitäts-, Werkstattzirkeln, Lernstätten und Beteiligungsgruppen als in den neuen Ländern (40% vs. 33%). Im Hinblick auf die betriebliche und außerbetriebliche Weiterbildung und die Weiterbildung mit Hilfe des Internet bzw. von Selbstlernprogrammen liegen keine nennenswerten Unterschiede im Ost-West-Vergleich vor.

Im nächsten Schritt werden pro Weiterbildungsform die Interessenunterschiede an einer Beteiligung jeweils zwischen den Teilnehmern und Nichtteilnehmern untersucht. Wie Tabelle 12.2 zeigt, liegt das Interesse der Nichtteilnehmer durchgängig deutlich niedriger als das der Teilnehmer. Besonders deutlich sind die Unterschiede mit jeweils rd. 40 Prozentpunkten Differenz beim Lesen von Fachliteratur, der Beteiligung an Qualitätszirkeln oder ähnlichen betriebsinternen Arbeitsgruppen und dem Lernen mit Selbstlernprogrammen oder dem Internet.

Tabelle 12.2: Interesse an berufsbezogenen Formen von Weiterbildung von Erwerbstätigen insgesamt und nach Beteiligung 2003

<i>Interesse an Weiterbildungsformen¹⁾</i>	Angaben in %	
	Sehr/eher interessiert	
	Teilnehmer an jeweiliger Lernform	Nichtteilnehmer an jeweiliger Lernform
Lernen durch Beobachten, Ausprobieren am Arbeitsplatz	95	78
Lehrgänge, Kurse oder Seminare im Betrieb	94	65
Lesen von berufsbezogenen Fach- und Spezialzeitschriften am Arbeitsplatz	93	53
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen	89	61
Lehrgänge, Kurse oder Seminare außerhalb des Betriebs	89	59
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte	88	58
Teilnahme an Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	82	36
Lernen am Arbeitsplatz mit Hilfe von computergestützten Selbstlernprogrammen, Internet	76	34

¹⁾ Die Aspekte wurden im Nachhinein in eine Rangfolge gebracht.

Mit Hilfe von Varianzanalysen lässt sich zeigen, dass eine Beteiligung an einer der Formen informeller beruflicher Weiterbildung durch das Interesse beeinflusst wird. Ein vergleichsweise hoher Einfluss durch das Interesse zeigt sich beim Lesen von Fachliteratur. Hierbei ist also das Interesse besonders einflussreich. Dagegen wird die Beteiligung an den Formen beruflicher Weiterbildung durch das Interesse der Befragungsperson zu jeweils 7% erklärt (nicht tabelliert).

Das Interesse ist also ein bedeutender Indikator für die Beteiligung an unterschiedlichen Formen der berufsbezogenen Weiterbildung. Zugleich sind auch andere Einflussfaktoren für die Beteiligung an Weiterbildung wichtig. Für die Beteiligung an den beruflichen Weiterbildungsformen können z.B. die Beteiligungsempfehlungen durch den Vorgesetzten oder die Befürchtung eines beruflichen Abstiegs weitere bedeutsame Erklärungen darstellen.

12.2 Weiterbildungseinstellungen

Weitere Gründe für eine Beteiligung an Weiterbildung können in der Haltung gegenüber Weiterbildung allgemein liegen. Je nachdem, ob Weiterbildungseinstellungen eher situativ oder generalisiert, extrinsisch-instrumentell oder intrinsisch ausgeprägt sind, lassen sich verschiedene Grundmuster mit unterschiedlichen Auswirkungen aufzeigen:

Im Jahr 2003 wurden drei inhaltlich verschiedene Gruppen von Einstellungsfragen erfasst:

- Image von Weiterbildung (5 Aspekte);
- Weiterbildungsbarrieren (13 Aspekte);
- Allgemeine Lerndispositionen (2 Aspekte).

Unter den Aspekten des Images von Weiterbildung sind vor allem generalisierte Weiterbildungseinstellungen zusammengefasst. Unter den Weiterbildungsbarrieren finden sich weniger generalisierte und mehr situative Aspekte, die im Wesentlichen einen individuellen Bezug herstellen. Die zwei Aspekte zu den Lerndispositionen zeigen weniger ein Einstellungsmuster gegenüber Weiterbildung allgemein an als vielmehr die eigene Haltung dem Lernen insgesamt gegenüber.

Mit dem Themenschwerpunkt „Weiterbildungseinstellung im Ost-West-Vergleich“ wurden bereits im BSW V (Bezugsjahr 1991) insgesamt neun der 18 Fragen zum Image und den Weiterbildungsbarrieren des BSW IX erfasst. Vier dieser neun Fragen konnten seit dem im Trend weiter erfragt werden. Bei den folgenden Analysen werden, sofern dies möglich ist, die entsprechenden Vergleiche im Trend oder im Vergleich mit 1991 berücksichtigen. Die beiden Fragen zu den allgemeinen Lerndispositionen wurden im Zuge des Themenschwerpunktes zum Selbstlernen im BSW VIII erstmals erfasst. Entsprechend bietet sich hier der Vergleich der Jahre 2000 und 2003 an.

Die Statements des Images von Weiterbildung und der Weiterbildungsbarrieren wurden im BSW IX mit Hilfe einer vierstufigen Skala erfasst, wobei 1 „stimme voll und ganz zu“, 2 „stimme eher zu“, 3 „stimme eher nicht zu“ und 4 „stimme überhaupt nicht zu“ bedeutet. In den Erhebungen davor wurden die verschiedenen Statements mit jeweils einer zweistufigen Skala erfasst: 1 „stimme eher zu“ und 2 „stimme eher nicht zu“. Um eine Vergleichsmöglichkeit zwischen den BSW-Erhebungen herzustellen, werden im Folgenden zunächst die Antwortvorgaben des BSW IX „stimme voll und ganz“ und „stimme eher zu“ gemeinsam ausgewertet.

Das Image von Weiterbildung

Weiterbildung hat bundesweit ein sehr positives Image. Dass jeder ständig bereit sein sollte, sich weiterzubilden, wird von 94% der 19-64Jährigen bestätigt. 92% stimmen dem Aspekt zu, dass man sich weiterbilden muss, um beruflich erfolgreich zu sein. Immerhin jeweils etwa vier von fünf der 19-64Jährigen sind der Ansicht, dass man durch Weiterbildung nette Menschen kennen lernen kann und dass Weiterbildung eine wichtige Hilfe für den Alltag ist. Gut drei Viertel der Befragungspersonen finden, dass Weiterbildung Spaß macht. Mit Ausnahme des letztgenannten Punktes stimmen den verbleibenden vier Imageaspekten Personen in den neuen Bundesländern anteilig etwas mehr zu als in den alten Bundesländern. Personen in den alten Bundesländern stimmen dagegen etwas häufiger dem Aspekt zu, dass Weiterbildung Spaß macht, als die Befragten in den neuen Bundesländern (vgl. Tabelle 12.3).

Tabelle 12.3: Image von Weiterbildung 2003

Aussagen zu Weiterbildung ¹⁾	Angaben in %		
	Stimme voll und ganz / eher zu		
	Bund	Ost	West
Jeder sollte bereit sein, sich ständig weiterzubilden	94	96	94
Wer im Beruf erfolgreich sein will, muss sich weiterbilden	92	94	92
Durch Weiterbildung kann man nette Menschen kennen lernen	83	84	82
Weiterbildung ist eine wichtige Hilfe, um im Alltag besser zurechtzukommen	80	82	80
Weiterbildung macht Spaß	76	74	77

¹⁾ Die Aspekte wurden im Nachhinein in eine Rangfolge gebracht.

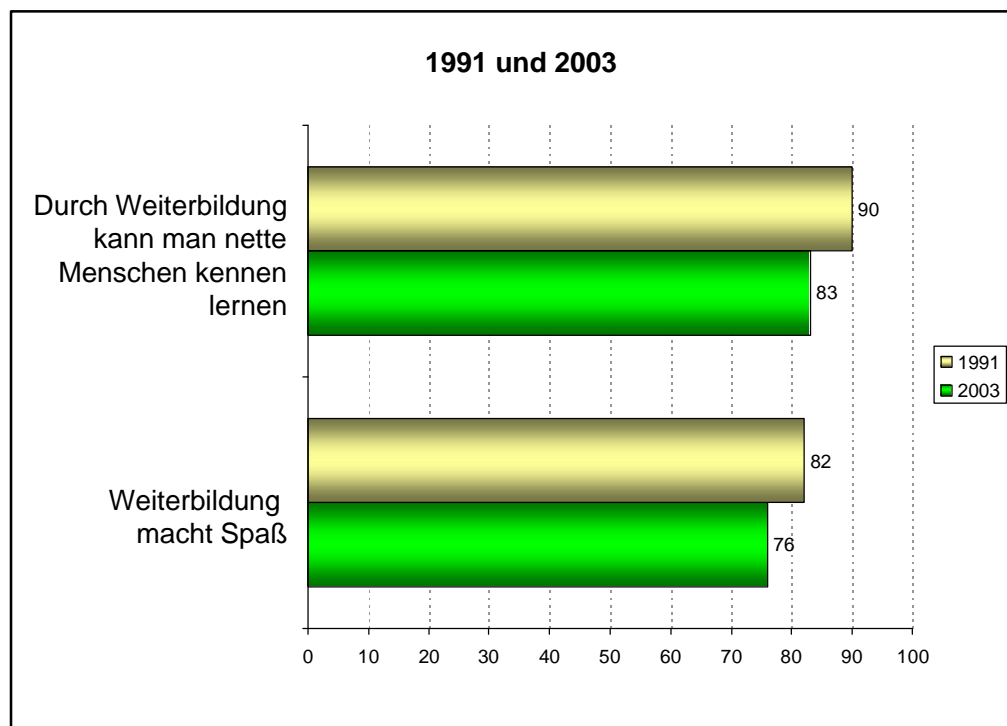
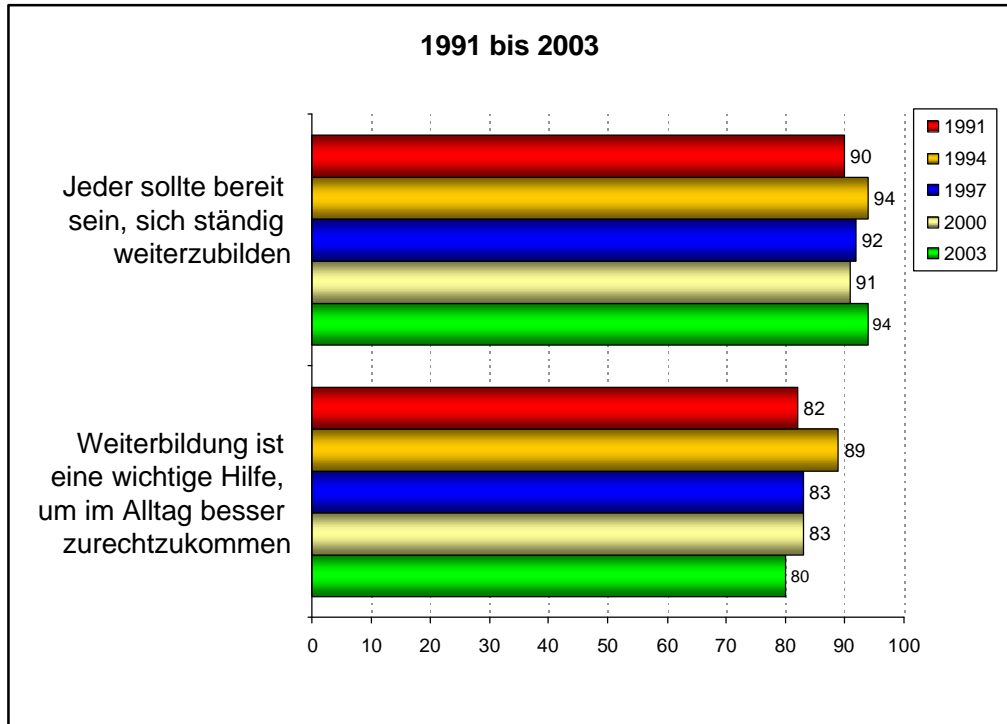
TNS Infratest Sozialforschung 2004

Wie Abbildung 6 zeigt, können für vier der fünf Aspekte zum Image von Weiterbildung Vergleiche zwischen den Jahren 1991 und 2003 vorgenommen werden. 1991 waren etwas mehr 19-64Jährige als im Jahr 2003 der Ansicht, dass man durch Weiterbildung nette Menschen kennen lernen kann (90% vs. 83%) und dass Weiterbildung Spaß macht (82% vs. 76%). Dass Weiterbildung eine wichtige Hilfe für den Alltag ist, meinen 2003 etwa gleich viele 19-64Jährige wie 1991 (82% vs. 80%). Dagegen sind im Jahr 2003 mehr Personen der Ansicht, dass jeder ständig dazu bereit sein sollte, sich weiterzubilden, als noch 1991 (94% vs. 90%).

Für zwei der fünf Aspekte können aus allen Erhebung zwischen 1991 und 2003 Ergebnisse vorgelegt werden (vgl. Abbildung 6). Seit 2000 hat sich die Zustimmung dazu, dass jeder ständig bereit sein sollte, sich weiterzubilden, noch etwas erhöht (91% vs. 94%). Dies steht im Gegensatz zur rückläufigen Weiterbildungsbeteiligung zwischen 2000 und 2003 im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Dagegen sind im Jahr 2003 etwas weniger 19-64Jährige der Ansicht, dass Weiterbildung auch eine wichtige Hilfe im Alltag darstellt als noch im Jahr 2000 (80% vs. 83%). Alles in allem ist damit das Image von Weiterbildung im längerfristigen Vergleich nach wie vor sehr positiv.

Abbildung 6

Image von Weiterbildung



Zeigen sich 2003 im Image von Weiterbildung Unterschiede zwischen verschiedenen Personenmerkmalen? Deutliche Unterschiede im Zustimmungsverhalten liegen bei allen fünf Imageaspekten zwischen den folgenden Teilgruppen vor:

- Personen mit Hochschulabschluss bewerten das Image von Weiterbildung insgesamt positiver als Personen ohne beruflichen Anschluss;
- Arbeiter sehen das Image von Weiterbildung nicht ganz so positiv wie Beamte;
- Personen mit niedriger Schulbildung weisen Weiterbildung kein so positives Image zu wie Personen mit Abitur;
- Teilnehmer an Weiterbildung stimmen dem positiven Image von Weiterbildung häufiger zu als die Nichtteilnehmer.

Die genannten Unterschiede zeigen sich am deutlichsten bei dem Statement „Weiterbildung macht Spaß“. Der Meinung, dass Weiterbildung Spaß macht sind z.B. 91% der Personen mit Hochschulabschluss, aber nur 67% der Personen ohne Berufsausbildung. Personen mit Abitur und Beamte stimmen dem Aspekt zu 90% und 86% zu, wohingegen Personen mit niedrigem Schulabschluss und Arbeiter nur zu 72% und 70% dieser Meinung sind.

Weitere Unterschiede zeigen sich bei einzelnen Items auch für das Geschlecht, die Nationalität, das Alter, die Erwerbstätigkeit, die Gemeindetypen und die Ländergruppen. Exemplarisch werden nicht bereits o.g. Unterschiede, die eine Differenz von höher als 5 Prozentpunkten für einzelne Statements aufweisen, im Folgenden aufgelistet:

- Dass man durch Weiterbildung nette Menschen kennen lernen kann, meinen 2003 mehr Frauen als Männer (90% vs. 83%).
- Dass jeder ständig bereit sein sollte sich weiterzubilden, meinen mehr Deutsche als Ausländer (96% vs. 91%).
- Personen aus den nördlichen Bundesländern geben häufiger als Personen aus den neuen Bundesländern an, an Weiterbildung Spaß zu haben (84% vs. 77%).
- Deutsche stimmen dem Aspekt „Wer im Beruf erfolgreich sein will, muss sich weiterbilden“ häufiger zu als Ausländer (94% vs. 89%).

Wenngleich sich insgesamt ein sehr positives Image von Weiterbildung belegen lässt, lassen sich zugleich zwischen einzelnen Teilgruppen recht deutliche Unterschiede aufzeigen. Die deutlichsten Differenzen zeigen sich hier bei der beruflichen Bildung, bei der Stellung im Beruf und bei der Schulbildung.

Weiterbildungsbarrieren

Die Weiterbildungsbarrieren werden anhand von 13 zur Bewertung vorgegebenen Aspekten erfasst.⁴² Die Einschätzung der Aspekte durch die Befragten erfolgte jeweils mit Hilfe der vierstufigen Skala 1 „stimme voll und ganz zu“, 2 „stimme eher zu“, 3 „stimme eher nicht zu“ und 4 „stimme überhaupt nicht zu“. Im ersten Schritt werden die Anteile an allen 19-64Jährigen pro Statement betrachtet, die eher oder voll und ganz zustimmen.

⁴² Einzelne Items wurden aus anderen Studien übernommen (vgl. Tippelt/Reich 2004, Baethge/Baethge-Kinsky 2002).

Am häufigsten stimmen alle 19-64Jährigen im Bundesgebiet 2003 dem Aspekt zu, dass Weiterbildung anstrengend ist (71%). Darauf folgt mit deutlichem Abstand die Einschätzung, auch ohne Weiterbildung gute Chancen im Beruf zu haben (38%). Jeweils gut ein Drittel der Befragten ist der Meinung, dass es zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung gibt und dass Weiterbildung zu teuer ist.

Ein wichtiger Grund für eine Nichtbeteiligung an Weiterbildung ist offenbar auch der zeitliche Aspekt: 30% der Erwerbstätigen geben an, aus beruflichen Gründen nicht ausreichend Zeit zu haben und 25% aller 19-64Jährigen haben zu wenig Zeit aufgrund familiärer Verpflichtungen. Jeweils weniger als eine von sechs Personen stimmen den Aspekten zu „Weiterbildung bringt mir nichts“ und „Es lohnt sich nicht, ständig etwas Neues zu lernen, weil das meiste schon überaltet ist“. Die niedrigste Zustimmung erhält 2003 das Statement „Die Weiterbildungen, die ich früher besucht habe, haben mir zu wenig gebracht“ mit 11% aller 19-64Jährigen (vgl. Tabelle 12.4).

Tabelle 12.4: Weiterbildungsbarrieren im Bundesgebiet 2003

Aussagen zu Weiterbildung ¹⁾	Angaben in %		
	Stimme voll und ganz / eher zu		
	Bund	Ost	West
Weiterbildung ist anstrengend	71	71	71
Ich habe auch ohne Weiterbildung ganz gute Chancen im Beruf	38	32	40
Es gibt zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung	36	38	36
Weiterbildung ist mir zu teuer	34	40	32
Meine beruflichen Verpflichtungen lassen mir keine Zeit für Weiterbildung ²⁾	30	31	29
Meine familiären Verpflichtungen lassen mir keine Zeit für Weiterbildung	25	15	27
Lernen im Kurs liegt mir nicht. Ich lerne besser auf anderen Wegen	21	22	21
In meinem Alter lohnt sich Weiterbildung nicht mehr	19	19	19
In den Kursen geht alles so schnell, dass ich da nicht so mitkomme	16	17	16
Ich habe einfach keine Lust zur Weiterbildung	16	13	17
Weiterbildung bringt mir nichts	15	14	16
Es lohnt sich nicht, ständig etwas Neues zu lernen, weil das meiste schon überaltet ist	14	13	14
Die Weiterbildungen, die ich früher besucht habe, haben mir zu wenig gebracht	11	14	11

1) Die Aspekte wurden im Nachhinein in eine Rangfolge gebracht.

2) Diese Frage wurde 2003 ausschließlich an Erwerbstätige gerichtet.

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Bei fünf der 13 in Tabelle 12.4 ausgewiesenen Weiterbildungsbarrieren liegen zwischen den Zustimmungsraten im **Ost-West-Vergleich** deutliche Unterschiede vor. Personen aus den alten Bundesländern stimmen den drei Aspekten Zeitmangel aufgrund familiärer Verpflichtungen (27% vs. 15%), auch ohne Weiterbildung gute Chancen im Beruf (40% vs. 32%) und keine Lust zur Weiterbildung (17% vs. 13%) häufiger zu als Personen aus den neuen Bundesländern. Dagegen stimmen Befragte in den neuen Bundesländern den Aspekten, dass Weiterbildung zu teuer ist (40% vs. 32%) und dass die Weiterbildungen, die früher besucht wurden, nichts gebracht hätten (14% vs. 11%), 2003 häufiger zu als in den alten Bundesländern.

Dass vor allem Personen aus den alten Bundesländern auf den zeitlichen Aspekt im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen verweisen, dürfte auch die unterschiedlich stark ausgebaute Betreuungssituation von Kindern in den neuen und alten Bundesländern widerspiegeln. Dagegen weisen die Unterschiede im Zustimmungsgrad zwischen den beiden Aspekten „Weiterbildung ist mir zu teuer“ und „Ich habe auch ohne Weiterbildung ganz gute Chancen im Beruf“ auf die unterschiedlich gute Arbeitsmarktsituation in den neuen und alten Bundesländern hin.

Von den 13 im BSW IX erhobenen Statements der Weiterbildungsbarrieren liegen für insgesamt fünf Aspekte Vergleichsmöglichkeiten mit 1991 vor. Wie hat sich das Zustimmungsverhalten zu Aspekten, die eine Weiterbildungsbarriere darstellen können, in der letzten Dekade verändert? Der Einschätzung, dass Weiterbildung anstrengend ist, stimmten 1991 mehr Befragte zu als im Jahr 2003 (84% vs. 71%). Auch fanden sich 1991 etwas mehr Personen als im Jahr 2003, die dem Aspekt, dass Weiterbildung aufgrund des Alters nicht mehr lohne, zustimmten (23% vs. 19%). Dieser Befund ist insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung von Bedeutung. Der Ansicht, dass Weiterbildung zu teuer ist, sind im Jahr 2003 deutlich mehr Personen als noch 1991 (34% vs. 26%), vgl. vgl. Abbildung 7.

Für zwei der Aspekte kann zusätzlich ein Trendvergleich der Ergebnisse aus allen BSW-Erhebung zwischen 1991 und 2003 vorgenommen werden. In dem Statement „Es gibt zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung“ spiegelt sich ein Stück weit die Angebotssituation wieder. Diesem Aspekt stimmen die 19-64Jährigen 2003 deutlicher zu als noch im Jahr 2000 (36% vs. 31%) und befinden sich damit im längerfristigen Vergleich etwa auf dem Niveau von 1991 (37%). Mit der Neuausrichtung des Weiterbildungsmarktes durch Hartz sollten „Qualifizierungsmaßnahmen nur noch dann durchgeführt werden, wenn sie den Erfordernissen des zukünftigen Arbeitsmarktes genügen und entsprechend hohe Vermittlungsquoten realisiert werden“ (Jann/Schmid 2004). Die daraus resultierenden Restriktionen führten zu Protesten der Weiterbildungsanbieter und zu Entlassungen von Lehrpersonal und damit zu einem eingeschränkteren Kursangebot.

Knapp zwei von fünf der 19-64Jährigen geben 2003 an, auch ohne Weiterbildung gute Chancen im Beruf zu haben. Dieser Anteilswert liegt leicht über dem des Jahres 2000. Im längerfristigen Trendvergleich ergab sich bei der Zustimmung zu diesem Aspekt zwischen 1991 und 1997 eine kontinuierliche Abnahme und seitdem eine kontinuierliche Zunahme. Entsprechend liegt 2003 der Zustimmungsgrad zwischen den Werten von 1991 und 1994.

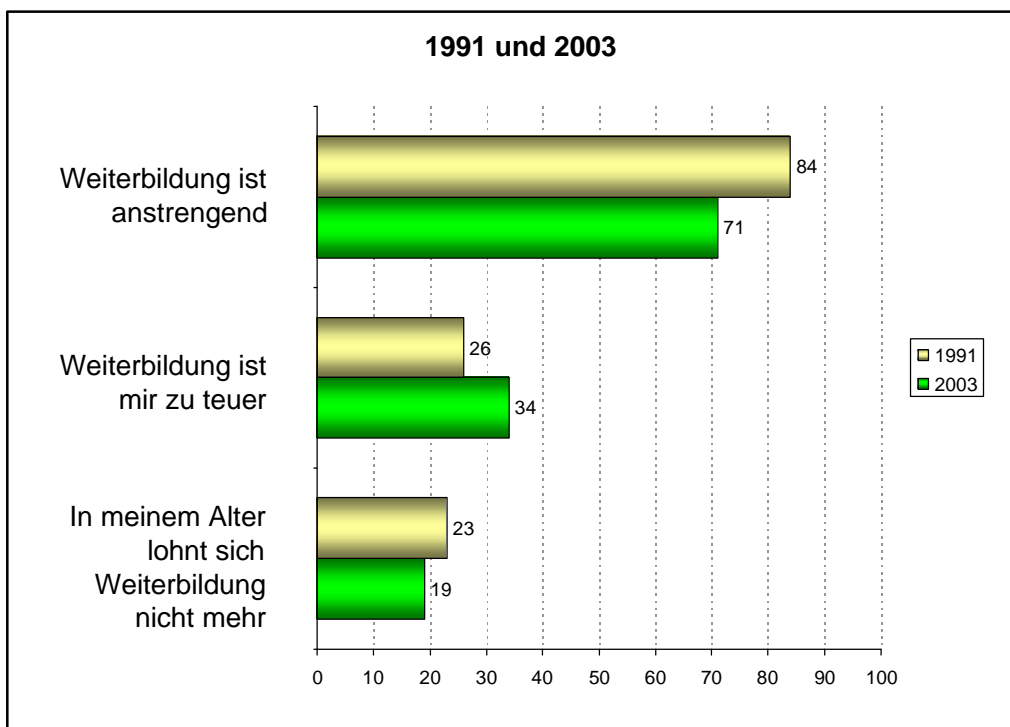
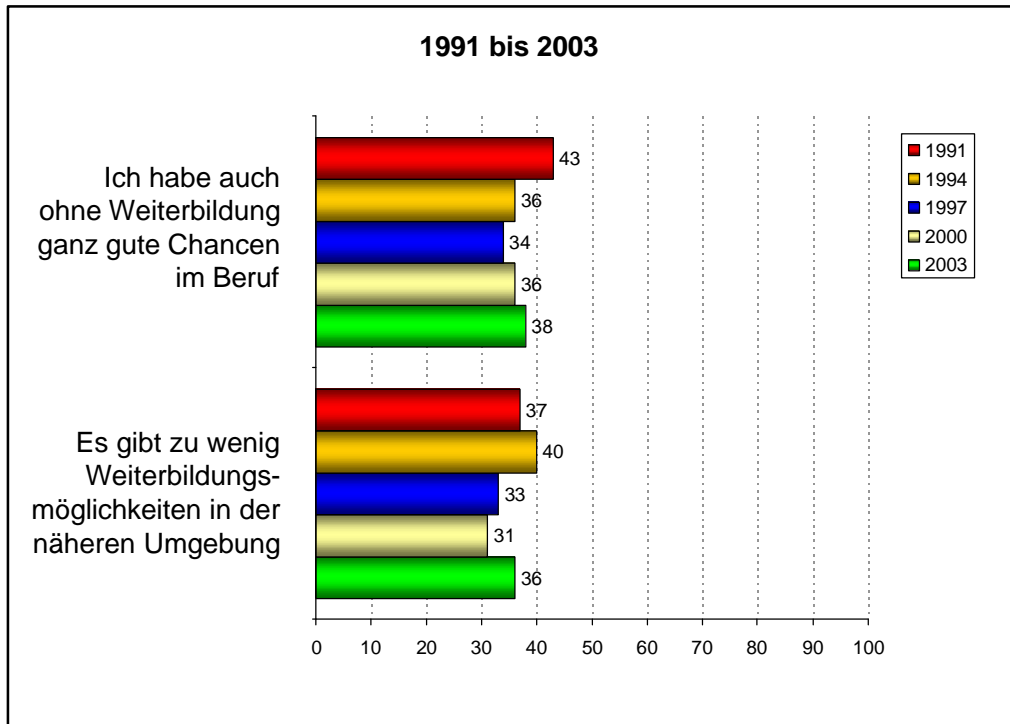
Auch bei den Weiterbildungsbarrieren lassen sich zwischen verschiedenen Teilgruppen 2003 deutliche Unterschiede herausstellen. Hierbei zeigen sich ähnlich wie beim Image von Weiterbildung einige durchgängige Unterschiedsmuster und einige Unterschiede stellen sich besonders deutlich bei einzelnen Merkmalen heraus.

Signifikante Unterschiede zwischen den folgenden Teilgruppen zeigen sich in ähnlicher Weise für alle 13 Weiterbildungsbarrieren (nicht tabelliert):

- Nichtteilnehmer an allen vier Weiterbildungsformen (berufliche und allgemeine Weiterbildung, Selbstlernen und informelle berufliche Weiterbildung) stimmen den genannten Aspekten deutlich häufiger zu als Teilnehmer;
- Personen mit niedrigem Schulabschluss stimmen grundsätzlich den Statements der Weiterbildungsbarrieren deutlicher zu als Personen mit Abitur;

Abbildung 7

Weiterbildungseinstellungen und -barrieren



- Entsprechend stimmen den Barrieren auch Personen ohne Berufsausbildung häufiger zu als Personen mit einem Hochschulabschluss;
- Beamte stimmen den Weiterbildungsbarrieren weniger zu als Arbeiter.

Unter diesen Aspekten stellt sich heraus, dass die Unterschiede zwischen den verschiedenen Teilgruppen im Zustimmungsverhalten bei Aggregation der Weiterbildungsbarrieren – abgesehen vom Lernverhalten – besonders stark durch die Schulbildung, die Berufsbildung und die Stellung im Beruf beeinflusst wird.

Im Folgenden werden die neben den bereits genannten Einflussfaktoren auf das Zustimmungsverhalten zu den verschiedenen Weiterbildungsbarrieren zusätzlich herausragenden Unterschiede im Zustimmungsverhalten zwischen den verschiedenen Teilgruppen zu den Einzelaspekten stichpunktartig geschildert. Die Darstellung beschränkt sich hierbei auf gruppenspezifische Unterschiede von 15 Prozentpunkten und mehr.

- Evident ist, dass 50-64Jährigen deutlich häufiger als Personen zwischen 19 und 34 Jahren dem Aspekt „In meinem Alter lohnt sich Weiterbildung nicht mehr“ zustimmen (46% vs. 3%).
- Dass sich in der näheren Umgebung zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten finden, sagen mehr Personen aus dem Gemeindetyp mit unter 20.000 Einwohnern als aus dem Gemeindetyp mit 500.000 und mehr Einwohnern (55% vs. 33%). Bei diesem Aspekt zeigt sich zudem eine besonders hohe Differenz zwischen Personen ohne Berufsausbildung und Personen mit Hochschulabschluss (49% vs. 29%).
- Dass man auch ohne Weiterbildung gute Chancen im Beruf hat, finden mehr Erwerbstätige als nicht Erwerbstätige (46% vs. 25%).
- „Weiterbildung ist mir zu teuer“ geben anteilig mehr Ausländer als Deutsche als zutreffend an (55% vs. 35%). Z.T. noch deutlichere Unterschiede zeigen sich bei den bereits o.g. Teilgruppen. Der Aussage stimmen mehr Arbeiter als Beamte (51% vs. 12%), mehr Personen ohne Berufsausbildung als mit Hochschulabschluss (54% vs. 20%) und mehr Personen mit niedriger Schulbildung als mit Abitur (42% vs. 23%) zu.
- Personen ohne berufliche Ausbildung stimmen öfter der Aussage zu, besser anders als in Kursen zu lernen zu als Personen mit Hochschulabschluss (34% vs. 17%).
- „Weiterbildung bringt mir nichts“ findet vergleichsweise hohe Zustimmung unter Personen zwischen 50 und 64 Jahren gegenüber den 19-34Jährigen (27% vs. 9%). Nichtteilnehmer an allen vier Weiterbildungsformen stimmen deutlich häufiger zu als Teilnehmer an allen vier Weiterbildungsformen (34% vs. 4%), Personen mit niedriger Schulbildung deutlich häufiger als Personen mit Abitur (25% vs. 5%), Personen ohne Berufsbildung deutlich häufiger als Personen mit Hochschulabschluss (28% vs. 5%) und Arbeiter deutlich häufiger als Beamte (26% vs. 6%).
- Frauen stimmen dem Aspekt aufgrund familiärer Verpflichtungen keine Zeit für Weiterbildung zu haben deutlich häufiger zu als Männer (33% vs. 17%). Dies korrespondiert mit den Ergebnissen die für das Merkmal Geschlecht und Weiterbildungsbeteiligung vorgestellt wurden (vgl. Kapitel 6.4). Eine höhere Zustimmung zu diesem Aspekt finden sich auch unter den Personen aus den südlichen Bundesländern gegenüber Personen aus den östlichen Bundesländern⁴³ (31% vs. 15%).

⁴³ Zur Definition vgl. Kapitel 7.

In diesem Abschnitt konnten exemplarisch einige bedeutende Unterschiede im Zustimmungsverhalten verschiedener Teilgruppen aufgezeigt werden. Weitergehende Ausführungen werden im integrierten Abschlussbericht folgen.

Lerndispositionen

Die Lerndispositionen werden, wie bereits erwähnt, mit Hilfe zweier Aspekte im Jahr 2003 erfasst. 33% der 19-64Jährigen sind im Jahr 2003 der Ansicht, einen Anstoß von außen zu benötigen, um etwas zu lernen. Etwa so viele Personen (35%) fragen sich oft, wenn sie etwas Neues lernen sollen, ob sie es auch schaffen werden. Beiden Aspekten stimmten die 19-64Jährigen noch im Jahr 2000 deutlich häufiger zu (38% und 46%; vgl. Tabelle 12.5).

Im Ost-West-Vergleich finden sich 2003 Unterschiede im Zustimmungsverhalten für den Aspekt zum Lernen einen Anstoß von außen zu benötigen. Personen in den alten Bundesländern stimmen diesem Aspekt häufiger zu als Personen in den neuen Bundesländern (34% vs. 29%). Für den zweiten Aspekt zeigen sich dagegen keine nennenswerten Unterschiede.

Tabelle 12.5: Lerndispositionen 2000 und 2003

Aussagen zu Weiterbildung	Angaben in %					
	Trifft voll und ganz/eher zu					
	Bund		Ost		West	
	2000	2003	2000	2003	2000	2003
Um etwas zu lernen, brauche ich einen Anstoß von außen	38	33	37	29	38	34
Wenn ich etwas Neues lernen soll, frage ich mich oft, ob ich es auch schaffen werde.	46	35	48	37	46	35

TNS Infratest Sozialforschung 2004

In den neuen Bundesländern hat sich im Vergleich der Jahre 2000 und 2003 die Zustimmung zu beiden Lerndispositionsaspekten deutlicher verringert als in den alten Bundesländern, wenngleich auch hier ein deutlicher Rückgang in der Zustimmung zu bemerken ist.

Zeigen sich zwischen den Teilgruppen der verschiedenen Merkmale Unterschiede im Zustimmungsverhalten zu den Lerndispositionen? Einen Anstoß von außen zu brauchen, äußern mehr

- Personen ohne Ausbildung als Personen mit Hochschulabschluss (49% vs. 18%),
- Arbeiter als Selbstständige (46% vs. 21%),
- Personen mit niedriger Schulbildung als Personen mit Abitur (41% vs. 22%),
- Nichtteilnehmer an allen vier Weiterbildungsformen als Teilnehmer an allen vier Formen (42% vs. 26%),

- Ausländer als Deutsche (43% vs. 32%),
- Nichterwerbstätige als Erwerbstätige (37% vs. 31%) und
- 19-34Jährige als 35-49Jährige (35% vs. 32%) (nicht tabelliert).

Ähnliche Unterschiede zwischen den Teilgruppen finden sich auch bei dem Aspekt: „Wenn ich etwas Neues lernen soll, frage ich mich oft, ob ich es auch schaffen werde.“ Dies äußern mehr

- Personen ohne Berufsausbildung als Personen mit Hochschulabschluss (56% vs. 16%),
- Arbeiter als Beamte (49% vs. 20%),
- Personen mit niedriger Schulbildung als Personen mit Abitur (47% vs. 19%),
- Nichtteilnehmer an allen vier Weiterbildungsformen als Teilnehmer an allen vier Formen (43% vs. 28%),
- Ausländer als Deutsche (47% vs. 35%),
- Nichterwerbstätige als Erwerbstätige (43% vs. 33%),
- Frauen als Männer (39% vs. 32%) und
- 19-34Jährige als 35-49Jährige (38% vs. 32%) zu (nicht tabelliert).

Insgesamt zeigen sich hier somit ähnliche Unterscheidungsmuster wie zuvor.

Alles in allem zeigte sich in den vorangegangenen Abschnitten zu den verschiedenen Einstellungsaspekten, dass 19-64Jährigen den Imageaspekten überdurchschnittlich häufig zustimmen und die Weiterbildungsbarrieren eher ablehnen. Auf der verbalen Ebene wird Weiterbildung allgemein also eine sehr hohe Bedeutung zugewiesen. Allerdings zeigt sich bei dem Zusammenspiel der verschiedenen Einstellungen und der damit verbundenen Analysen des Einflusses auf die Beteiligung bzw. Nichtbeteiligung an den vier verschiedenen Formen von Weiterbildung, dass diese Äußerungen sich nicht unbedingt im individuellen Verhalten niederschlagen. Auf individueller Ebene, die handlungsrelevanter zu sein scheint als die allgemeine Einschätzung der Bedeutung von Weiterbildung, kommen im Hinblick auf die Beteiligung an Weiterbildung entsprechend eher die Weiterbildungsbarrieren zum Tragen

13. Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung und Bewertung verschiedener Arten des beruflichen Kenntniserwerbs

13.1 Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung

Die im BSW erhobenen Nutzenaspekte beruhen vorwiegend auf subjektiven Einschätzungen von Weiterbildungsteilnehmern und wurden vor allem für die berufliche Weiterbildung erhoben. Seit 1997 enthält die BSW-Erhebung ein differenziertes Fragenprogramm zu Aspekten der Transferqualität. Diese Fragen beziehen sich nicht auf einzelne Maßnahmen (Teilnahmefälle), sondern bilden die Gesamteinschätzungen der Teilnehmer zu den im jeweiligen Bezugsjahr besuchten Lehrgängen oder Kursen zur beruflichen Weiterbildung ab. Informationen zu Nutzenaspekten der allgemeinen Weiterbildung wurden dagegen nur maßnahmebezogen erhoben und erfordern deshalb Analysen auf der Basis von Teilnahmefällen, die erst im integrierten Abschlussbericht erfolgen.

Das Spektrum der im BSW betrachteten Indikatoren bildet verschiedenen Aspekte ab und reicht vom Erhalt oder der Sicherung einer Arbeitsstelle über beschäftigungsbezogene Aspekte (Aufstieg, Gehalt usw.) bis hin zu "weicheren" Indikatoren wie z. B. einer besseren Kenntnis von Zusammenhängen im Betrieb, der Hilfe zur Erledigung der Arbeit oder der Hilfe im Alltag. Im Folgenden fassen wir die zentralen Ergebnisse für die Gruppe der *zur Zeit Erwerbstätigen* zusammen.

Erwartungsgemäß kommen "weiche" Indikatoren der Veränderung am Häufigsten vor. 76% der Erwerbstätigen im Bundesgebiet geben an, dass sie als Folge der Weiterbildungsteilnahme ihre Arbeit besser erledigen können (vgl. Tabelle 13.1). 60% sehen ganz allgemein eine Verbesserung der beruflichen Chancen durch die Weiterbildungsteilnahme. Mit etwas Abstand folgen drei weitere Aspekte, deren Anteilswert zwischen 36% und 41% liegen: Weiterbildung als Hilfe im Alltag (41%), eine erhöhte Kenntnis über betriebliche Zusammenhänge (37%) sowie die Einschätzung, Arbeitskollegen besser kennen gelernt zu haben (36%).

"Härtere" Indikatoren für berufliche Veränderung werden deutlich seltener genannt. Etwa jeder siebte Teilnehmer berichtet über beruflichen Aufstieg und fast ebenso viele geben an, durch die Weiterbildungsteilnahme in eine höhere Gehaltsgruppe eingestuft worden zu sein. Etwa jeder achte Teilnehmer glaubt, dass er ohne die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung seine Stelle verloren hätte, und etwa jeder elfte ist der Ansicht, durch die Teilnahme an Weiterbildung eine neue Stelle bekommen zu haben.

Im Vergleich der Einzelaspekte ist vor allem eine Veränderung zu erkennen: Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2003 geben seltener als im Jahr 2000 an, dadurch eine Einkommensverbesserung erreicht zu haben (Differenz: minus neun Prozentpunkte). Darüber hinaus zeigen sich einige kleinere Veränderungen, denen in den meisten Fällen eine abnehmende Grundtendenz gemeinsam ist. Bei 7 von 9 vorgegebenen Einzelaspekten kommt eine positive Nutzenbewertung im Jahr 2003 etwas seltener vor als im Jahr 2000.⁴⁴

⁴⁴ Lediglich bei zwei Einzelaspekten, die geringfügig zunehmen, ist dies anders. Dabei handelt es sich um Weiterbildung als Hilfe im Alltag (plus 2 Prozentpunkte) sowie um den Verlust einer Arbeitsstelle ohne Weiterbildung (plus 1 Prozentpunkt).

Tabelle 13.1 Veränderung der beruflichen Situation durch berufliche Weiterbildung im Bundesgebiet 1997, 2000 und 2003
Basis: Erwerbstätige Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung im jeweiligen Bezugsjahr

	Anteilswerte in %		
	1997	2000	2003
<i>Nutzenaspekte</i>			
Kann Arbeit besser als vorher erledigen	82	78	76
Verbesserung der beruflichen Chancen	65	62	60
Hilfe, im Alltag besser zurechtzukommen	45	39	41
Besseres Wissen über Zusammenhänge im Betrieb	42	39	37
Kollegen im Unternehmen besser kennen gelernt	40	40	36
Beruflich aufgestiegen	17	18	15
In höhere Gehaltsgruppe eingestuft	18	23	14
Hätte ansonsten Stelle verloren	13	12	13
Neue Stelle bekommen	11	11	9
Nichts davon/keine Angabe	6	8	9
<i>Wesentliche Veränderung</i>			
Ja	52	57	61
Nein	45	40	38
Keine Angabe	3	3	2
Summe	100	100	101

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Der Eindruck einer rückläufigen Bewertung einzelner Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung verstärkt sich in der längerfristigen Betrachtung. Verglichen mit 1997 werden acht von neun Nutzenaspekten im Jahre 2003 seltener als zutreffend eingestuft.⁴⁵ Kein Aspekt wird positiver bewertet als 1997. Der Rückgang beträgt bei sechs Einzelaspekten 4 Prozentpunkte oder mehr. In der längerfristigen Betrachtung nimmt also die Häufigkeit, mit der bestimmte Nutzenaspekte als Folge der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung genannt werden, etwas ab.

Da die subjektive Gewichtung der o. g. Aspekte individuell sehr unterschiedlich ausfallen kann, wurde zusätzlich in einer summarischen subjektiven Bewertung gefragt, ob durch die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung eine *wesentliche Veränderung* der beruflichen Situation eingetreten ist. 61% der Erwerbstätigen im Bundesgebiet stimmen dem zu. Im Unterschied zur Bewertung der Einzelaspekte liegt dieser Wert etwas höher als im Jahr 2000 und um einiges höher als 1997.

In der Zusammenschau der Einzelaspekte und der Gesamtbewertung zeigt sich somit an dieser Stelle eine Diskrepanz: Während die Nutzenbewertung von Einzelaspekten im Zeitverlauf eher etwas abgenommen hat, steigt die Gesamtbewertung an. Ob dies darauf zurückzuführen ist, dass die Erwartungen an das durch Weiterbildung Erreichbare geringer geworden sind und insofern die „Meßlatte“ für wesentliche Veränderungen niedriger liegt

⁴⁵ Lediglich der Aspekt „Hätte ansonsten meine Stelle verloren“ wird unverändert eingeschätzt.

als früher oder ob möglicherweise bestimmte Nutzenaspekte eine Rolle spielen, die in der Erhebung nicht abgebildet wurden, kann an dieser Stelle nicht beurteilt werden.

In der *gruppenspezifischen Analyse* lassen sich mit Blick auf die Bewertung beruflicher Weiterbildung deutliche Unterschiede erkennen. Dies betrifft insbesondere die Merkmale Alter, Schul- und Berufsbildung sowie beschäftigungsbezogene Einflussfaktoren.

19-24-Jährige schätzen den Nutzen beruflicher Weiterbildung besonders positiv ein. Aber auch erwerbstätige Teilnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung bewerten den Nutzen beruflicher Weiterbildung in Bezug auf mehrere Aspekte deutlich höher als Befragte mit Hochschulabschluss. Besonders große Beurteilungsunterschiede zwischen diesen Gruppen zeigen sich bei folgenden Aspekten: hätte ohne Weiterbildung Stelle verloren (24 Prozentpunkte), durch Weiterbildung neue Stelle bekommen (16 Prozentpunkte) sowie Verbesserung der beruflichen Chancen (Differenz 15 Prozentpunkte). - Bei den gegebenen Fallzahlen der Weiterbildungsteilnehmer ohne beruflichen Abschluss sind die genannten Differenzen nicht als prozentgenaue Anteilswerte, sondern nur als Angaben über Größenordnungen zu verstehen. Die Tendenz ist jedoch eindeutig.

Auch die summarische Bewertung unterscheidet sich in Abhängigkeit vom beruflichen Bildungsabschluss. 63% der erwerbstätigen Teilnehmer ohne Berufsabschluss geben an, dass durch die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung eine wesentliche Veränderung eingetreten ist. Von den Teilnehmern mit Hochschulabschluss sind 57% dieser Ansicht. Besonders häufig berichten 19-24-Jährige über eine wesentliche Veränderung durch berufliche Weiterbildung (75%).

Ähnliche Unterschiede zeigen sich auch zwischen Berufsstatusgruppen und in Abhängigkeit von der beruflichen Stellung. Arbeiter sehen bei fast allen⁴⁶ vorgegebenen „harten“ Veränderungsaspekten (eine Stelle erhalten, Stelle behalten, in eine höhere Lohn- oder Gehaltsgruppe eingestuft) einen Nutzen der beruflichen Weiterbildung häufiger als gegeben an als Angestellte. Dagegen bewerten die Angestellten fast alle „weichen“ Nutzenaspekte (Ausnahme: Verbesserung der beruflichen Chancen) etwas positiver als die Arbeiter.

Darüber hinaus lassen sich auch mit anderen beschäftigungsbezogenen Merkmalen Zusammenhänge erkennen. Teilnehmer aus Klein- oder Mittelbetrieben berichten etwas häufiger über eine wesentliche Veränderung als Folge ihrer Weiterbildungsteilnahme als Beschäftigte in Großbetrieben (62% bzw. 64% vs. 57%). Nach Einzelaspekten differenziert, spielen Verbesserungen von „harten“ Nutzenaspekten durch berufliche Weiterbildung bei Beschäftigten in Kleinbetrieben eine größere Rolle als bei Beschäftigten in Großbetrieben, wohingegen eine erhöhte Transparenz in Bezug auf betriebliche Abläufe und das bessere Kennen lernen von Kollegen erwartungsgemäß in Großbetrieben eine deutlich größere Rolle spielt als in Kleinbetrieben.

Auch zwischen den Erwerbstätigen in der Privatwirtschaft und den Beschäftigten im öffentlichen Dienst unterscheiden sich die Einschätzungen erheblich. Besonders deutlich sind die Bewertungsunterschiede zwischen den in der Industrie beschäftigten Weiterbildungsteilnehmern und denen, die im öffentlichen Dienst arbeiten. Ein nennenswerter Teil dieser Unterschiede kann durch die starre Laufbahnstruktur des öffentlichen Dienstes erklärt werden. Dies betrifft z.B. die hohen Unterschiede im Hinblick auf die Verbesserung beruflicher Chancen (Differenz: 18 Prozentpunkte), den Erhalt einer bestehenden Stelle (Differenz: 12 Prozentpunkte) oder die Einstufung in eine höhere

⁴⁶ Lediglich mit Blick auf den beruflichen Aufstieg zeigen sich für Arbeiter und Angestellte identische Anteilswerte.

Lohn- oder Gehaltsgruppe (Differenz: 10 Prozentpunkte). Für andere Aspekte, wie z.B. das bessere Kennen lernen von Kollegen oder verbesserte Kenntnisse über betriebliche Zusammenhänge, gilt dies allerdings nicht.

Die Rangreihe der Bewertung von Nutzenaspekten beruflicher Weiterbildung zeigt im **Ost-West-Vergleich** im Großen und Ganzen in den alten und neuen Bundesländern ein ähnliches Bild (vgl. Abbildung 8). Allerdings finden in den neuen Bundesländern einige Aspekte mehr Zustimmung als in den alten Ländern. Unterschiede von fünf Prozentpunkten oder mehr zwischen den Erwerbstätigen in den alten und neuen Bundesländern lassen sich bei vier Nutzenaspekten der beruflichen Weiterbildung erkennen:

- Eine Verbesserung ihrer beruflichen Chancen ganz allgemein konstatieren Erwerbstätige in den neuen Ländern erheblich häufiger als in den alten (Differenz: 12 Prozentpunkte);
- Der Einschätzung, dass Weiterbildung eine Hilfe ist, um im Alltag besser zurechtzukommen, stimmen sie ebenfalls etwas häufiger zu (Differenz: 5 Prozentpunkte);
- Das Gleiche gilt mit Blick auf das bessere Kennen lernen von Kollegen und besseres Wissen über betriebliche Zusammenhänge (Differenz: ebenfalls jeweils 5 Prozentpunkte).

Insgesamt bewerten die Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern fast alle „weichen“ Transferaspekte besser als die Erwerbstätigen in den alten Bundesländern, während bei den „härteren“ keine durchgängigen Unterschiede zu erkennen sind. Ein ähnliches Bild hatte sich bereits im Jahr 2000 abgezeichnet. Eine Verringerung der Ost-West-Unterschiede in der Bewertung der Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung ist somit nicht zu erkennen.

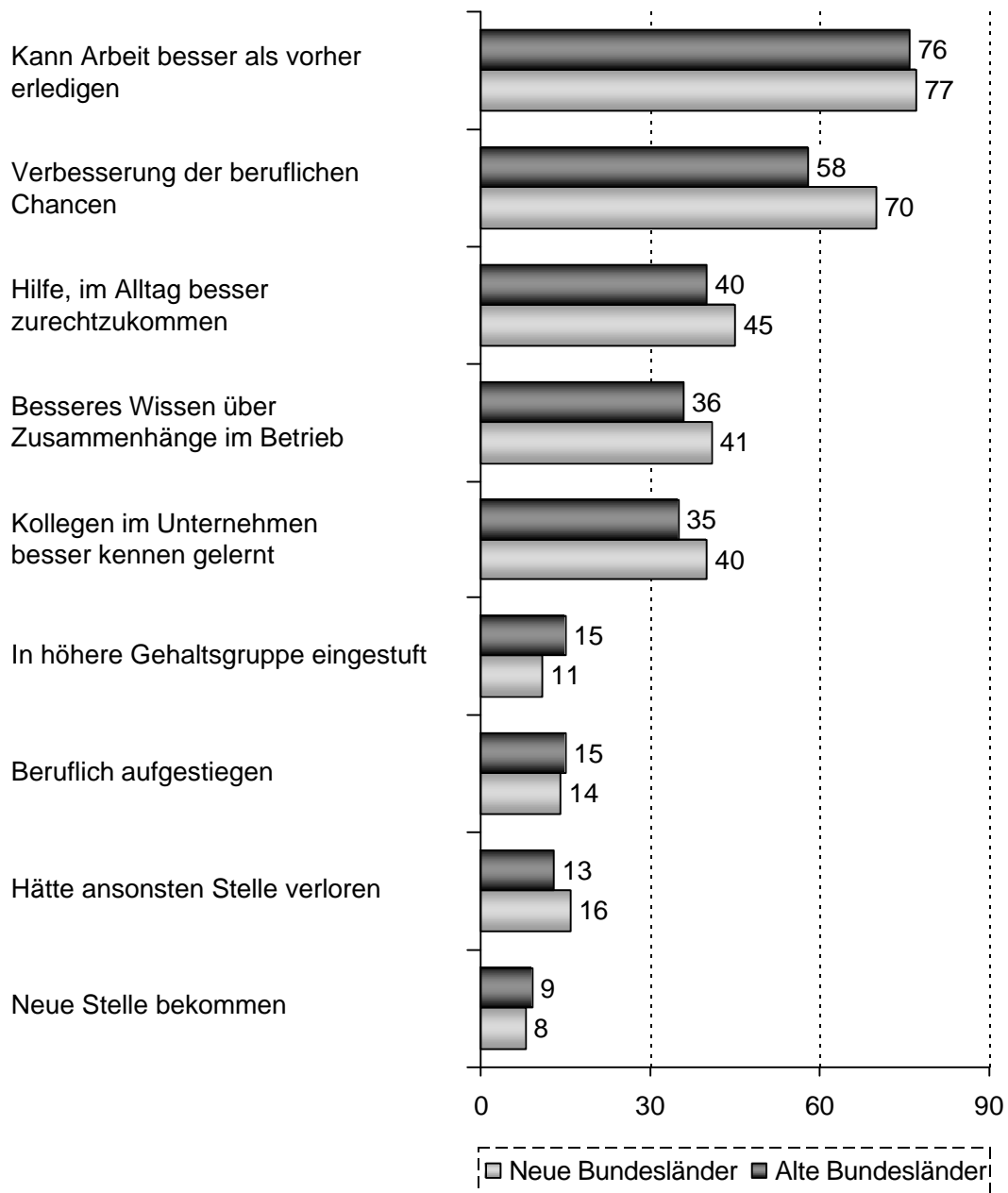
In der summarischen subjektiven Bewertung, ob durch die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung eine *wesentliche Veränderung* der beruflichen Situation eingetreten ist, zeigen sich im Ost-West-Vergleich dagegen keine nennenswerten Unterschiede.

Insgesamt stellen sich die subjektiven Einschätzungen zum Nutzen der beruflichen Weiterbildung in den alten und neuen Bundesländern überwiegend positiv dar, wobei die Einstufungen der Einzelaspekte in der mittelfristigen Perspektive eher rückläufig sind. Die Einschätzungen der Teilnehmenden in den neuen Bundesländern fallen eher noch positiver aus als in den alten Ländern. Bezogen auf „härtere“ Indikatoren, die messbare berufliche Verbesserungen betreffen, zeigen sich erwartungsgemäß niedrigere Werte als bei den „weicheren“ Einzelaspekten.

Abbildung 8

Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2003

Angaben von erwerbstätigen Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung



13.2 Bewertung des Lernertrags bei verschiedenen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs

Als nächstes wird betrachtet, wie viel die Befragten bisher nach ihrer eigenen Einschätzung durch verschiedene Arten des beruflichen Kenntniserwerbs jeweils gelernt haben. Die Formulierung der Antwortkategorien entspricht den in Kapitel 12.2. verwendeten.

Die Bewertung des Lernertrags setzt voraus, dass Erfahrungen mit der jeweiligen Lernform vorliegen, da anderenfalls keine entsprechende Einschätzung vorgenommen werden kann. Aussagefähige Bewertungen müssen sich also auf die Grundgesamtheit der Befragten beziehen, die über Erfahrungen mit der jeweiligen Lernform verfügen. Deshalb wurden die Personen zunächst gefragt, ob sie sich an der jeweiligen Lernform im Jahr 2003 beteiligt haben. Die Analysen im folgenden Text beziehen sich dann jeweils auf diese eingeschränkte Grundgesamtheit, die sowohl derzeit Erwerbstätige als auch früher Erwerbstätige umfasst.

Die Anteilswerte der Befragten, die im letzten Jahr keine Erfahrungen mit einzelnen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs haben, unterscheiden sich erheblich. Sie liegen je nach Lernform zwischen 70% für das Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz und 94% für die Beteiligung an einer Teilnehmungsgruppe wie z.B. Qualitäts- oder Werkstattzirkel.

Tabelle 13.2 zeigt die Verteilung der Antworten zur Bewertung des Lernertrags verschiedener Arten des beruflichen Kenntniserwerbs. An erster Stelle in der Rangreihe steht das Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz. Mehr als neun von zehn Befragten glauben, auf diese Weise sehr viel oder eher viel gelernt zu haben. Der Durchschnittswert liegt bei 1,5.⁴⁷ Auf dem zweiten Rangplatz folgt mit etwas Abstand die Lernform der Unterweisung bzw. des Anlernens am Arbeitsplatz durch Kollegen. 86% der Befragten mit Erfahrungen in dieser Lernform glauben, dadurch sehr viel oder eher viel gelernt zu haben. Der Durchschnittswert liegt bei 1,7.

Mit etwas Abstand folgen die betriebliche Weiterbildung und das Lesen berufsbezogener Fachliteratur auf den Rangplätzen drei und vier (Durchschnittswert jeweils 1,8⁴⁸). Bei diesen beiden Lernformen ist jeweils eine deutliche Mehrheit der Befragten der Ansicht, dadurch sehr viel oder eher viel gelernt zu haben; lediglich 17% (berufsbezogene Fachliteratur) bzw. 16% (betriebliche Weiterbildung) sehen dies anders. Fast ebenso positiv werden die Unterweisung bzw. das Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte sowie die außerbetriebliche Weiterbildung mit Durchschnittswerten von jeweils 1,9 eingestuft.

⁴⁷ Die Skalenwerte lauten: 1 = sehr viel gelernt, 2 = eher viel gelernt, 3 = eher wenig gelernt, 4 = sehr wenig gelernt, 5 = überhaupt nichts gelernt.

⁴⁸ Die Rangplätze wurden bei identischen Durchschnittswerten auf Basis weiterer Nachkommastellen vergeben.

Tabelle 13.2 Lernertrag bei verschiedenen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs
 Basis: Angaben von Personen, die sich an der jeweiligen Art des beruflichen Kenntniserwerbs im Jahre 2003 beteiligt haben (n siehe erste Tabellenspalte)

Art des beruflichen Kenntniserwerbs	Anteilswerte des Erlernten in % (Querprozente) ¹⁾					
	Durchschnitt 2)	Sehr viel	Eher viel	Eher wenig	Sehr wenig	Überhaupt nichts
Lernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz (n=2.010)	1,5	60	34	5	0	0
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen (n=1.297)	1,7	46	40	10	3	1
Lehrgänge, Kurse oder Seminare im Betrieb (n=967)	1,8	39	42	11	3	1
Lesen berufsbezogener Fachliteratur (n=1.868)	1,8	40	43	14	2	1
Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte (n=1.170)	1,9	39	42	15	4	1
Lehrgänge, Kurse oder Seminare außerhalb des Betriebs (n=953)	1,9	33	40	11	3	3
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Teilnehmungsgruppe (n = 421)	2,1	27	47	17	6	3
Computergestützte Selbstlernprogramme, Lernen im Internet (n=621)	2,3	24	33	30	4	6

¹⁾ Abweichungen der Zeilensummen von 100 sind auf fehlende Angaben zurückzuführen

²⁾ Die Skalenwerte lauten: 1 = sehr viel gelernt, 2 = eher viel gelernt, 3 = eher wenig gelernt, 4 = sehr wenig gelernt, 5 = überhaupt nichts gelernt.

TNS Infratest Sozialforschung 2004

Etwas kontroverser fallen die Einschätzungen zu Qualitätszirkeln, Werkstattzirkeln o. ä. Teilnehmungsgruppen aus. Auch hier glaubt eine klare Mehrheit der Befragten, dadurch sehr viel oder eher viel gelernt zu haben, aber immerhin etwa jeder vierte Befragte ist anderer Ansicht. Den letzten Rangplatz bei der Bewertung der vorgegebenen Lernformen nehmen computergestützte Selbstlernprogramme oder das Lernen im Internet (im Folgenden kurz „Internetlernen“ genannt) ein. Auch hier geht zwar mit einem Anteilswert von 58% noch die Mehrheit der Befragten, die Erfahrungen mit dieser Lernform hat, davon aus, dadurch sehr viel oder eher viel gelernt zu haben; allerdings liegt der Anteil derjenigen, die der Ansicht sind, dadurch eher wenig, sehr wenig oder überhaupt nichts gelernt zu haben, mit 41% so hoch wie bei keiner anderen zur Bewertung vorgegebenen Lernform.

Bei der Interpretation dieses Ergebnisses ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich hier um eine relativ neue Lernform handelt. Ablehnende Beurteilungen können deshalb auch aus einer generellen Unsicherheit gegenüber dem Medium Internet resultieren. Wenn die Internetnutzung einer größeren Zahl von Personen vertrauter wird, könnte es sein, dass sich in den nächsten Jahren diese Bewertung schneller verändert als die der anderen Lernformen. - Dennoch spricht dieses Ergebnis dafür, dass es bei dieser Lernform zu erheblichen Problemen kommen kann und hier ein besonders großes Augenmerk auf unterstützende Strukturen und Lernerfolgskontrollen zu richten ist.

Inwiefern unterscheiden sich Teilgruppen in der Bewertung des Ertrags verschiedener Lernformen? Die Beantwortung dieser Frage stützt sich im Folgenden ausschließlich auf einen Vergleich von Durchschnittswerten⁴⁹.

- Befragte mit Hauptschulabschluss bewerten den Nutzen der Lernerfahrungen bei Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen (Durchschnittswert 1,6), aber auch durch Vorgesetzte (1,8), etwas höher als Personen mit Abitur (Durchschnittswerte 1,8 bzw. 2,0). Das umgekehrte Bild zeigt sich vor allem für die außerbetriebliche Weiterbildung (2,3 vs. 1,8), aber auch für das selbstgesteuerte virtuelle Lernen (2,6 vs. 2,3) und das Lesen berufsbezogener Fachliteratur (1,9 vs. 1,7).
- Erwerbstätige in Großbetrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten bewerten den Nutzen betrieblicher Weiterbildung höher als Erwerbstätige in Kleinbetrieben mit weniger als 100 Beschäftigten (Durchschnittswerte 1,9 vs. 1,7). Anscheinend bieten Großbetriebe nicht nur häufiger betriebliche Weiterbildung an als Kleinbetriebe, sondern es gelingt ihnen auch besser, Angebote auszuwählen, die aus Sicht der Beschäftigten nützlich sind.
- Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte bewerten Arbeiter wesentlich positiver als Beamte (1,8 vs. 2,2). Ein umgekehrtes Bild zeigt sich beim Lesen berufsbezogener Fachliteratur (2,0 vs. 1,7).
- Den Lernertrag außerbetrieblicher Weiterbildung bewerten Angestellte höher als Arbeiter (1,8 vs. 2,2.) Für die betriebliche Weiterbildung gilt dies nicht.
- Frauen schätzen Qualitätszirkel, Werkstattzirkel u.ä. positiver ein als dies die Männer tun (Durchschnittswert 1,9 vs. 2,2).
- Mit Blick auf regionale Aspekte wie Ländergruppen, Gemeindetypen oder dem Ost-West-Vergleich lassen sich nur geringe Unterschiede erkennen.

In einer differenzierenden Betrachtung könnte auch eine vergleichende Analyse der geäußerten Lerninteressen mit den Bewertungen des Lernertrags weiterführende Informationen liefern. Entsprechende Analysen werden im integrierten Abschlussbericht vorgenommen.

Zusammenfassend ist zu erkennen, dass die Befragten nach eigenen Angaben besonders viel beim Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz oder durch Unterweisung bzw. Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen gelernt haben. Aber auch der Lernertrag anderer Formen des beruflichen Kenntniserwerbs wie z.B. des Lesens berufsbezogener Fachliteratur oder der Teilnahme an betrieblicher oder außerbetrieblicher Weiterbildung beurteilten sie mehrheitlich positiv. Als einzige Lernform werden computergestützte Selbstlernprogramme und Internetlernen etwas kontroverser beurteilt.

Auch bei der Bewertung des Ertrags verschiedener Lernformen zeigen sich deutliche Unterschiede mit Blick auf sozio-demografische, bildungsbezogene und beschäftigungsbezogene Merkmale.

⁴⁹ Die Grundgesamtheiten variieren, weil sich verschiedene Teilgruppen an den vorgegebenen Lernformen (z.B. betriebliche Weiterbildung, Internetlernen usw.) unterschiedlich häufig beteiligen. Dementsprechend variieren auch die Anteile der Personen, die über Erfahrungen mit der jeweiligen Lernform verfügen.

14. Resümee

Das „lebenslange Lernen“ ist heute eine weitgehend akzeptierte Zielvorstellung. Zugleich beinhaltet dieses Konzept ein erweitertes Verständnis von Weiterbildung. Neben herkömmlichen Weiterbildungsangeboten in Form von Lehrgängen und Kursen wird zunehmend die Bedeutung „informeller“ Lernprozesse gesehen, die in vielfältiger Weise am Arbeitsplatz oder auch durch Selbstlernen in der Freizeit wirksam werden können.

Das Berichtssystem Weiterbildung versucht deshalb seit Längerem, einen möglichst großen Ausschnitt des gesamten Spektrum der verschiedenen Lernformen in den Blick zu nehmen. Im BSW IX wurden deshalb neben der formal-organisierten allgemeinen und beruflichen Weiterbildung das informelle berufliche Lernen und das Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit berücksichtigt. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass dieser Versuch einer Gesamtschau erforderlich ist, um aussagekräftige Ergebnisse über das lebenslange Lernen Erwachsener zu erhalten.

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

In der Differenzierung nach Sektoren verdeutlicht das BSW IX erneut die große Bedeutung des *informellen beruflichen Lernens*. Die Beteiligung in diesem Sektor liegt wesentlich höher als die an formalisierter beruflicher Weiterbildung in Lehrgängen oder Kursen.

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

Der Rückgang erfolgt vor allem im Bereich der beruflichen Weiterbildung in Form von Lehrgängen oder Kursen. Er betrifft vor allem die neuen Bundesländer und hier insbesondere die erwerbstätigen Männer.

Wie ist der rückläufige Trend in der Teilnahme an Lehrgängen und Kursen der beruflichen Weiterbildung zu erklären? Für den Teilbereich der SGB III-geförderten Weiterbildungsmaßnahmen sind die sinkenden Teilnehmerzahlen auf Änderungen der staatlichen Förderungspolitik zurückzuführen und bereits aus anderen Statistiken bekannt. Dieses Segment kann allerdings nur einen sehr kleinen Teil des Rückgangs an beruflicher Weiterbildung erklären, der schwerpunktmäßig vor allem bei den Erwerbstätigen erfolgt ist. In diesem „Hauptsegment“ der beruflichen Weiterbildung erscheint es durchaus plausibel, dass die Kombination aus einer verstärkten Sparpolitik öffentlicher Haushalte und des gestiegenen Kostendrucks in den Betrieben nicht gerade zu förderlichen Rahmenbedingungen für eine Expansion der formal-organisierten beruflichen Weiterbildung geführt hat.

Die Ergebnisse der BSW-Erhebung belegen jedoch auch, dass das Selbstlernen außerhalb der Arbeitszeit ein quantitativ bedeutsamer Bereich ist. Etwa jeder dritte 19-64Jährige hat sich im Jahr 2003 selbst etwas beigebracht, wobei der Anteilswert in den neuen Bundesländern höher liegt als in den alten Ländern. Die Mehrheit der Lernprozesse werden

als erfolgreich eingestuft, wobei an einigen Stellen Unterstützungsbedarf im Lernprozess zu erkennen ist.

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

Im Jahr 2003 ist eine weitere *Annäherung der Strukturen im Ost-West-Vergleich* erfolgt, auch wenn sich noch einige Unterschiede zwischen der Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern erkennen lassen. Diese Annäherung ist maßgeblich auf den Rückgang der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in den neuen Bundesländern zurückzuführen, der auch im Zusammenhang mit den geänderten Strukturen der öffentlichen Weiterbildungsförderung zu sehen ist.

Die Einstellung der Bevölkerung zu Weiterbildung ist auch im Jahr 2003 ausgesprochen positiv. Dies gilt ebenso für die Bewertungen des Lernertrags der meisten Arten des beruflichen Kenntniserwerbs. Besonders viel haben die Befragten nach eigenen Angaben beim Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz oder durch Unterweisung bzw. Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen sowie durch betriebliche Weiterbildung in Lehrgängen oder Kursen und das Lesen berufsbezogener Fachliteratur gelernt. Etwas kontroverser werden insbesondere computergestützte Selbstlernprogramme und Internetlernen beurteilt.

Zur Frage des betrieblichen Lernumfelds können die Ergebnisse in diesem Trendbericht nur erste Indizien liefern. Diese sprechen dafür, dass den betrieblichen und arbeitsplatzbezogenen Rahmenbedingungen große Bedeutung für das formale und informelle berufliche Lernen zukommt, und zwar sowohl mit Blick auf Anforderungen am Arbeitsplatz als auch auf die Institutionalisierung und Planung betrieblicher Weiterbildung.

Insgesamt scheint sich in der Weiterbildung ein gewisser Umbruch abzuzeichnen. Die große Bedeutung unterschiedlicher Lernformen wird zunehmend sichtbar, ebenso wie der Einfluss eines fördernden oder hemmenden Lernumfelds.

Anhang 1: Literaturverzeichnis

- Baethge, M./Baethge-Kinsky-V.: Arbeit – die zweite Chance. Zum Verhältnis von Arbeitserfahrungen und lebenslangem Lernen. In: Arbeitsgemeinschaft QUEM (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2002 Auf dem Weg zu einer neuen Lernkultur (S. 69-140). Münster/New York/München/Berlin 2002.
- Balli, C./Krekel, E.M./Sauter, E.: Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. - Wo steht die Praxis? Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 262, Berlin 2004.
- Behringer, Friederike/Infratest Sozialforschung: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1979, München 1980.
- Behringer, Friederike/Jeschek, Wolfgang: Zugang zu Bildung. Bildungsbeteiligung und Ausgaben für die Bildung. Entwicklungen im Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland, Beiträge zur Strukturforschung des DIW, 139, Berlin 1993.
- Behringer, Friederike/Infratest Sozialforschung: Materialband II zur Haupterhebung, Regionale Unterschiede im Weiterbildungsverhalten, München 1979.
- Brüning, Gerhild/Kuwan, Helmut: Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung, Bielefeld 2002
- Bundesanstalt bzw. Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Amtliche Nachrichten Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsstatistiken 2000 und 2003 – Jahreszahlen, Nürnberg.
- Deutscher Bildungsrat (Hrsg.): Empfehlungen der Bildungskommission, Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart 1970.
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Volkshochschulstatistik. Arbeitsjahre 2000 und 2003, Frankfurt/Main, Bonn.
- Gnahn, D., Kuwan, H. (2004). Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. Effekte, Erfolgsbedingungen und Barrieren, in : Balli, C./Krekel, E.M./Sauter, E.: Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. - Wo steht die Praxis? Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 262, (S. 41-60), Berlin 2004.
- Greif, S. (2000): Neuropsychologische Aspekte des selbstgesteuerten Lernens (Teil I). In: Straka, G. A./Delicat, H. (Hrsg.): Selbständiges Lernen – Konzepte und empirische Befunde. Forschungs- und Praxisbericht der Forschungsgruppe LOS, Bd.5, Bremen, S. 16- 30.
- Jann, Werner/Schmid, Günther (Hg.): Eins zu eins? Eine Zwischenbilanz der Hartz-Reformen am Arbeitsmarkt, Berlin 2004
- Kuwan, H., Thebis, F./Gnahn, D./Sandau, E./Seidel, S.: Berichtssystem Weiterbildung VIII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Gefördert und Herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn 2003.

- Kuwan H.: Lernverhalten und Bildungslandschaft, in: Bergold, R., Dierkes, P., Knoll, J. (Hrsg.): „Vielfalt neu verbinden“ – Abschlussbericht zum Projekt „Lernen 2000plus – Initiative für eine neue Lernkultur“, EB-Buch 22, S.150-158, Recklinghausen, Bitter 2002.
- Kuwan, H.: Berufliche Nachqualifizierung „bildungsferner“ Erwachsener – Chancen durch modulares, arbeitsintegriertes Lernen, in: FreQueNz-Newsletter 2/2002, S. 9-11.
- Kuwan, Helmut/Gnahn, Dieter/Seidel, Sabine: Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildung in Deutschland. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (Hrsg.). Bonn 2000
- Kuwan, Helmut/Thum, Miriam/Seidel, Sabine/Seusing, Beate: Berufliche Weiterbildung von Frauen in Deutschland. Analysen im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich. Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. München 2001
- Kuwan, Helmut/Waschbüsch Eva: Delphi-Befragung 1996/1998: Potentiale und Dimensionen der Wissensgesellschaft - Auswirkungen auf Bildungsprozesse und Bildungsstrukturen, Abschlußbericht zum „Bildungs-Delphi“, München, 1998
- Kuwan, Helmut: Berufliche Weiterbildung von Frauen in Deutschland, Heft 15/93 der Reihe „Bildung Wissenschaft Aktuell“, Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1993.
- Seidel, Sabine/Kuwan, Helmut: Lernformen und Lernstrategien bei Erwachsenen. Gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Hannover/ München 2001.
- Tippelt, R., Reich, J.: Weiterbildungsinteressen und Weiterbildungsverhalten: Bildungsorientierungen und Weiterbildungsbarrieren, Beitrag zur AEPF-Tagung in Vorbereitung.

Anhang 2: Projektbeirat

Dr. Behringer, Friederike,
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Dr. Bellmann, Lutz,
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg

Dr. Bootz, Ingrid.,
Arbeitsgemeinschaft QUEM, Berlin

Dr. Krüger-Hemmer, Christiane,
Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

Prof. Dr. Mohler, Peter Ph.,
Zentrum für Umfragen und Analysen, Mannheim

Pehl, Klaus,
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e. V., Bonn

Dr. Sauter, Edgar,
Osterholz-Schambeck

Prof. Dr. Straka, Gerald A.,
Universität Bremen/Institut Technik u. Bildung, Abt.: Lernen, Lehren & Organisation
(LLO) & Forschungsgruppe LOS (Lernen, organisiert und selbstgesteuert), Fachbereich
Bildungs- und Erziehungswissenschaft Bremen

Anhang 3: Anlage der Stichprobe

Wie erwähnt, umfasste die *Grundgesamtheit* der bundesweiten BSW-Erhebung alle während des Befragungszeitraumes in Privathaushalten lebenden deutschsprachigen Personen im Alter von 19 bis 64 Jahren. Untersuchungsgebiet war die Bundesrepublik Deutschland. Der angestrebte Stichprobenumfang der Erhebung lag bei rd. 7.000 Fällen. Insgesamt konnten im BSW IX 7.108 Interviews realisiert werden. Die Interviews fanden in der Zeit vom 10.02.2004 bis zum 03.05.2004 statt. Im Folgenden wird die Stichprobe genauer beschrieben.

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

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

- die Bundesländer
- die Regierungsbezirke
- die Gemeindetypen.⁵⁰

Die einzelnen Schichten („Zellen“) bestanden also jeweils aus allen Gemeinden desselben Typs in einem Regierungsbezirk⁵¹ eines Bundeslandes.

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

Die Auswahlseinheiten der ersten Auswahlstufe bildeten die Stimmbezirke zur Bundestagswahl. Mit Wahrscheinlichkeiten proportional zur Zahl der Haushalte in den Stimmbezirken wurde nun in jeder Zelle die erforderliche Anzahl von Sample-Points gezogen. Ein

⁵⁰ Gemeindetyp (entsprechend BIK-Stadtregionen)

0	=	500.000 und mehr (Zone 1)
1	=	500.000 und mehr (Zone 2, 3)
2	=	100.000 bis unter 500.000 (1)
3	=	100.000 bis unter 500.000 (2, 3)
4	=	50.000 bis unter 100.000 (1)
5	=	50.000 bis unter 100.000 (2, 3)
6	=	20.000 bis unter 50.000
7	=	5.000 bis unter 20.000
8	=	2.000 bis unter 5.000
9	=	unter 2.000

Zone 1 = Kernbereich der Stadtregion, Zone 2 = Verdichtungsbereich, Zone 3 = Übergangsbereich

Die Größenzuordnung bezieht sich auf die Einwohnerzahl der betreffenden Stadtregion (Summe Zonen 1 - 3). Bei Gemeinden außerhalb dieser Regionen erfolgt die Zuordnung entsprechend der politischen Gemeindegrößenklasse (Typen 6 - 9).

⁵¹ Die Bundesländer Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Saarland, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen sind nicht in Regierungsbezirke unterteilt. Daher entfällt die Auswahl der Gemeinden auf dieser Ebene und wird direkt auf das jeweilige Bundesland angewendet.

zusätzlicher Schichtungseffekt ergab sich dabei durch die Sortierung der Auswahlinheiten nach Kreisen, Gemeinden und ggf. nach Stadtbezirken innerhalb jeder Zelle. Insgesamt wurden 1.134 Sample-Points gezogen, davon 822 in den alten und 312 in den neuen Ländern.

In der zweiten Auswahlstufe wurden durch einen Adressenvorlauf mit Zufallsauswahl die für die Stichprobe pro Sample-Point benötigten Haushaltsadressen erhoben. In diesen vorgegebenen Befragungshaushalten ermittelten die Interviewer in der dritten Auswahlstufe die zu befragenden Zielpersonen. Dies geschah mit Hilfe eines systematischen Auswahlchlüssels, der allen zum Haushalt gehörenden Personen der Grundgesamtheit die gleiche Chance gewährleistete, in die Stichprobe zu gelangen, und die Zielperson eindeutig festlegte. Jeder subjektive Einfluss der Interviewer auf die Auswahl der Befragungspersonen war damit ausgeschlossen

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

