



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Berichtssystem Weiterbildung VIII

**Integrierter Gesamtbericht zur
Weiterbildungssituation in Deutschland**

**BMBF
BERICHT**

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium
für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Öffentlichkeitsarbeit
53170 Bonn

Bestellungen

Schriftlich an den Herausgeber
Postfach 30 02 35
53182 Bonn

oder telefonisch unter der
Rufnummer 01805-BMBF02
bzw. 01805-262302
Fax: 01805-BMBF03
bzw. 01805-262303
0,12 Euro/Min.

E-Mail: books@bmbf.bund.de
Internet: <http://www.bmbf.de>

Stand

April 2003

Gedruckt auf Recyclingpapier

Berichtssystem Weiterbildung 2000

Integrierter Gesamtbericht
zur Weiterbildungssituation
in Deutschland

Durchgeführt im Auftrag des
Bundesministeriums für Bildung und Forschung

von
Infratest Sozialforschung (Federführung)
Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung
an der Universität Hannover (IES)
Helmut Kuwan, Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung, München
(HK-Forschung)

Verfasser
Helmut Kuwan (HK-Forschung)
Frauke Thebis (Infratest Sozialforschung)
Dieter Gnahs (IES)
Elke Sandau (IES)
Sabine Seidel (IES)

Bonn 2003
Herausgegeben vom
Bundesministerium für Bildung und Forschung

Die Untersuchung wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von Infratest Sozialforschung im Projektverbund mit dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (IES) und Helmut Kuwan, Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung, München unter Federführung von Infratest Sozialforschung durchgeführt.

Verfasser des Berichts:

Helmut Kuwan (HK-Forschung)

Frauke Thebis (Infratest Sozialforschung)

Dieter Gnahs (IES)

Elke Sandau (IES)

Sabine Seidel (IES)

Vorbemerkung

Infratest Sozialforschung hat im Jahr 1979 im Auftrag des damaligen Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft das "Berichtssystem Weiterbildungsverhalten" (BSW) entwickelt, das bisher die einzig verfügbare Grundlage zur Darstellung der gesamten Weiterbildungslandschaft im Bundesgebiet bildet. Ziel dieses Berichtssystems ist es, auf repräsentativer Basis in regelmäßigem Abstand aktuelle Daten über die Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung und Hinweise über Umfang und Richtung der Weiterbildungsnachfrage bereitzustellen. Von Anfang an war dabei eine kontinuierliche Beobachtung vorgesehen. Entsprechend stützt sich das BSW auf mündliche Repräsentativbefragungen, die seit 1979 im Dreijahresturnus erfolgen und die es ermöglichen, die Entwicklung der Weiterbildungsteilnahme im Zeitverlauf zu analysieren.

Mit diesem Bericht liegen die Ergebnisse der achten Befragung zum Weiterbildungsverhalten vor, die nunmehr zum vierten Mal das erweiterte Bundesgebiet abbilden. Der Bericht ermöglicht zum einen eine Fortführung der bundesweiten Trendanalysen zur Weiterbildungsbeteiligung und zur weiteren Entwicklung des Weiterbildungsverhaltens im Ost-West-Vergleich auf Basis der Repräsentativerhebungen. Zum anderen enthält er neben der Berechnung von Teilnahmequoten und hochgerechneten Teilnehmerzahlen auch Aussagen zu den Angebotsstrukturen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung, zum Volumen der beruflichen Weiterbildung, eine Fortführung der im Jahre 1994 begonnenen regionalisierten Berichterstattung auf Länderebene und eine Dokumentation sonstiger Datenquellen zur Weiterbildungssituation in Deutschland.

Im Zentrum der Ergebnisdarstellung steht beim Berichtssystem Weiterbildung traditionell der "Kernbereich" der Weiterbildung in Form von Lehrgängen, Kursen usw. Nachdem in den letzten Jahren das bildungspolitische Interesse an den "weicheren" Formen der Weiterbildung zugenommen hat, wird im BSW VIII die informelle berufliche Weiterbildung wie schon im letzten Bericht in einem eigenen Kapitel behandelt. Zwei weitere Kapitel befassen sich außerdem mit dem neuen Themenschwerpunkt des Selbstlernens außerhalb der formalisierten Weiterbildung.

Die folgende Darstellung gibt zunächst einen Überblick über die Beteiligung an formalorganisierter Weiterbildung insgesamt und in verschiedenen Weiterbildungsbereichen sowie über den Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung. Danach werden diejenigen Merkmale bzw. Merkmalskombinationen in eine differenzierte Analyse einbezogen, die sich als zentrale individuelle und beschäftigungsbezogene Einflussfaktoren für das Weiterbildungsverhalten erwiesen hatten. Anschließend folgen die Ausführungen zur informellen beruflichen Weiterbildung und zum Selbstlernen, zu den Strukturen der Weiterbildungslandschaft, zu Kosten und Nutzen von Weiterbildung, zur Weiterbildungsteilnahme im Ländervergleich, zu internationalen Aspekten, zur Weiterbildungsqualität und zu Einzelbereichen der Weiterbildung sowie ein Ausblick auf zukünftige Anforderungen.

Das Projekt „Berichtssystem Weiterbildung VIII“ wurde von Infratest Sozialforschung im Projektverbund mit dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (IES) und Helmut Kuwan, Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung München durchgeführt. Infratest Sozialforschung war verantwortlich für die Durchführung und Auswertung der Repräsentativbefragungen, das IES für die Aufbereitung der anderen Datenquellen und HK-Forschung für die Berichterstattung.

Der vorliegende Bericht wurde von den o.g. Kooperationspartnern gemeinsam erstellt. Verfasser sind Helmut Kuwan (HK-Forschung), Frauke Thebis (Infratest Sozialforschung), Dieter Gnahs, Elke Sandau und Sabine Seidel (jeweils IES).

Inhaltsverzeichnis

	Inhalt	Seite
	Vorbemerkung	III
	Inhaltsverzeichnis	V
	Übersichtenverzeichnis	VIII
	Tabellenverzeichnis	VIII
	Abbildungsverzeichnis	XIX
A	Ausgangslage der Weiterbildungsstatistik und Konzeption des Berichtssystems Weiterbildung	1
1	Ausgangslage und Perspektiven der Weiterbildungsstatistik	1
1.1	Informationsquellen zur Weiterbildung	1
1.2	Entwicklungstrends	6
2	Ziele und Konzeption des Berichtssystems Weiterbildung VIII	8
2.1	Grundkonzeption des Berichtssystems Weiterbildung: Zwischen Kontinuität und Innovation	8
2.2	Begriffliche Abgrenzung und empirische Erfassung von Weiterbildung	10
2.3	Anlage der Stichprobe	13
B	Weiterbildungsbeteiligung und Zeitaufwand für Weiterbildung	16
3	Teilnahme an Weiterbildung	16
3.1	Weiterbildung insgesamt	17
3.2	Allgemeine Weiterbildung	23
3.3	Berufliche Weiterbildung	38
4	Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung	58
4.1	Volumen der beruflichen Weiterbildung	58
4.2	Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung bei Teilgruppen	62
C	Einflussfaktoren und Strukturen der Weiterbildungsteilnahme	69
5	Motivationale Faktoren	69
5.1	Anlass der Teilnahme	71
5.2	Transparenz der Weiterbildungsmarktes und Einschätzungen zu Bildungstests	73
5.2.1	Transparenz des Weiterbildungsmarktes	73
5.2.2	Einschätzungen zu Bildungstests und Qualitätssicherungsansätzen in der Weiterbildung	76
5.3	Weiterbildungseinstellungen	78
5.4	Handlungsbarrieren im Zusammenhang mit Weiterbildung	82

	Inhalt	Seite
6	Weiterbildungsteilnahme von Bevölkerungsgruppen nach soziodemografischen Merkmalen	85
6.1	Alter und Weiterbildung	86
6.2	Bildungsabschluss und Weiterbildung	101
6.2.1	Schulischer Bildungsabschluss und Weiterbildung	101
6.2.2	Beruflicher Bildungsabschluss und Weiterbildung	108
6.3	Erwerbstätigkeit, berufliche Stellung und Weiterbildung	116
6.3.1	Erwerbstätigkeit und Weiterbildung	116
6.3.2	Berufliche Stellung und Weiterbildung	123
6.4	Geschlecht und Weiterbildung	132
6.5	Nationalität und Weiterbildung	145
7	Kontextfaktoren und Rahmenbedingungen	152
7.1	Wohnortbezogene Aspekte	153
7.2	Wirtschaftsbereich	155
7.3	Branche	160
7.4	Betriebsgröße	168
8.	Arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen und Weiterbildungsbeteiligung	175
D	Weichere Formen von Weiterbildung	183
9.	Strukturen der informellen Weiterbildung	183
9.1	Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung	183
9.2	Informeller beruflicher Kenntniserwerb – Arbeiten oder Lernen?	198
10.	Selbstlernen außerhalb von formalisierter Weiterbildung	202
10.1	Reichweite des Selbstlernens	203
10.2	Strukturen des Selbstlernprozesses	204
10.3	Schwierigkeiten, Unterstützungsbedarf und Lernerfolg	206
11	Aspekte der Selbststeuerung von Lernaktivitäten	211
11.1	Lernumfeld	212
11.2	Persönliche Lerndispositionen	219
11.3	Selbsteinschätzungen zu Lernstrategien	223
E	Strukturen der Weiterbildungslandschaft	226
12	Trägerstrukturen	226
12.1	Trägerstrukturen der Weiterbildung insgesamt	226
12.2	Trägerstrukturen in der allgemeinen Weiterbildung	230
12.3	Trägerstrukturen in der beruflichen Weiterbildung	240

	Inhalt	Seite
13	Veranstaltungsstrukturen in der allgemeinen Weiterbildung	247
13.1	Themen der allgemeinen Weiterbildung	248
13.2	Sonstige Strukturmerkmale der allgemeinen Weiterbildung	260
14	Veranstaltungsstrukturen in der beruflichen Weiterbildung	262
14.1	Themen der beruflichen Weiterbildung	262
14.2	Sonstige Strukturen beruflicher Weiterbildung	271
14.3	Strukturen der betrieblichen und außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung	279
15	Kosten, Finanzierung und Nutzen der Weiterbildung	282
15.1	Kosten der Weiterbildung	282
15.2	Finanzierung	289
15.3	Nutzen	294
15.4	Stellenwert beruflicher Weiterbildung im Vergleich zu anderen beruflichen Lernformen	302
16	Weiterbildungsteilnahme im Ländervergleich	305
16.1	Ausgangssituation und Konzeption der Länderstudien	305
16.2	Weiterbildungsteilnahme im Ländervergleich	306
16.3	Kleinräumiger Regionalvergleich	317
17	Internationaler Vergleich	320
18	Qualitätsaspekte von Weiterbildung	326
18.1	Qualität im Vorfeld von Weiterbildung	328
18.2	Aspekte der Durchführungsqualität	330
18.3	Qualitätsmanagement in Weiterbildungseinrichtungen	336
19	Einzelbereiche der Weiterbildung	340
19.1	Strukturen der Freistellung zur Weiterbildung	340
19.2	Fernunterricht	355
19.3	E-Learning	355
F	Ausblick	360
20	Zukünftige Anforderungen an die Weiterbildungsstatistik	360
20.1	Mögliche Verwendungszwecke für Weiterbildungsstatistik	360
20.2	Anforderungen an die Weiterbildungsstatistik	363
	Glossar	i
	Literaturverzeichnis	xix

Übersichtenverzeichnis

Übersichten		Seite
Übersicht 1:	Regelmäßig erhobene Daten zur Weiterbildung in Deutschland	2
Übersicht 2:	Themen der beruflichen Weiterbildung im Berichtssystem Weiterbildung VIII	263
Übersicht 3:	Informationsbedarfe bei unterschiedlichen Nutzern	362

Tabellenverzeichnis

Tabellen		Seite
Tabelle 3.1:	Weiterbildungsteilnahme 1991-2000 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich	19
Tabelle 3.2:	Anzahl der von Weiterbildungsteilnehmern besuchten Weiterbildungsveranstaltungen 1988 - 2000	20
Tabelle 3.3:	Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet 1979 - 2000 nach Themengebieten	26
Tabelle 3.4:	Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung 1991 - 2000 im Ost-West-Vergleich	28
Tabelle 3.5:	Veranstaltungen, Teilnahmefälle und Unterrichtsstunden der Volkshochschulen im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 1991 bis 2000	31
Tabelle 3.6:	Veranstaltungen, Teilnahmefälle und Unterrichtsstunden der Katholischen und Evangelischen Erwachsenenbildung 1979 bis 2000	34
Tabelle 3.7:	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet 1979 - 2000	41
Tabelle 3.8:	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Maßnahmentearten 1991 - 2000 im Ost-West-Vergleich	43
Tabelle 3.9:	Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung nach dem Mikrozensus 1978 bis 1995	45
Tabelle 3.10:	Teilnahmequoten an beruflicher Aus- und Weiterbildung nach dem Mikrozensus 1996 bis 2000	46

Tabellen	Seite
Tabelle 3.11: Entwicklung der Anzahl der Lehrgänge, Unterrichtsstunden und Teilnahmefälle der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern 1991 bis 1999	57
Tabelle 4.1: Teilnahmequoten und Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach Teilgruppen im Bundesgebiet im Jahre 2000	64
Tabelle 4.2: Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach Teilgruppen im Ost-West-Vergleich 2000	67
Tabelle 5.1: Anlass der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung 2000	71
Tabelle 5.2: Transparenz des Weiterbildungsmarktes im Bundesgebiet 1991 - 2000	74
Tabelle 5.3: Transparenz des Weiterbildungsmarktes im Ost-West-Vergleich 1991 - 2000	74
Tabelle 5.4: Weiterbildungsberatung und Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 1994 - 2000	76
Tabelle 5.5: Wichtigkeit von Qualitätssicherungsansätzen und Bildungstests in der Weiterbildung aus der Sicht der potentiellen Nachfrager im Jahr 2000	77
Tabelle 5.6: Weiterbildungseinstellungen im Bundesgebiet 1988 - 2000	79
Tabelle 5.7: Gründe, die gegen eine Teilnahme Erwerbstätiger an beruflicher Weiterbildung sprechen, nach Alter und im Ost-West-Vergleich	83
Tabelle 6.1: Teilnahme an Weiterbildung im Bundesgebiet 1979 - 2000 nach Altersgruppen	86
Tabelle 6.2: Teilnahme an Weiterbildung nach Altersgruppen 1991 - 2000 im Ost-West-Vergleich	89
Tabelle 6.3: Teilnahmefälle an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung und Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach Altersgruppen 1988 - 2000	90
Tabelle 6.4: Anteil der Altersgruppen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die durch das Arbeitsamt unterstützt wurden in den Jahren 1997 und 2000	91

Tabellen	Seite
Tabelle 6.5: Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach Altersgruppen im Ost-West-Vergleich 1991 - 2000	96
Tabelle 6.6: Teilnahme an Weiterbildung 1979 - 2000 nach Schulbildung	102
Tabelle 6.7: Teilnahme an Weiterbildung nach Schulbildung 1991 - 2000 im Ost-West-Vergleich	103
Tabelle 6.8: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen nach Schulbildung 1991 - 2000	104
Tabelle 6.9: Weiterbildungsformen und Schulbildung 1999	105
Tabelle 6.10: Entwicklung der Teilnahmefälle von Erwerbspersonen an beruflicher Aus- und Weiterbildung nach allgemeinbildendem Schulabschluss 1991 bis 2000	107
Tabelle 6.11: Teilnahmefälle von Erwerbspersonen an beruflicher Aus- und Weiterbildung nach Geschlecht und allgemeinbildendem Schulabschluss 2000	108
Tabelle 6.12: Teilnahme an Weiterbildung 1979 - 2000 nach beruflicher Qualifikation	109
Tabelle 6.13: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung 1991 - 2000 im Ost-West-Vergleich bei Erwerbstätigen, getrennt nach beruflicher Qualifikation	110
Tabelle 6.14: Teilnahmefälle an beruflicher Weiterbildung und Anteile am beruflichen Weiterbildungsvolumen nach beruflicher Qualifikation 2000	111
Tabelle 6.15: Durchschnittliche Lernzeiten und beruflicher Abschluss der Weiterbildungsteilnehmenden 1999	113
Tabelle 6.16: Teilnahmefälle von Erwerbspersonen nach beruflichem Bildungsabschluss und Weiterbildungsbereich 2000	114
Tabelle 6.17: Teilnahme Erwerbstätiger an beruflicher Weiterbildung nach Bildungsabschluss und Alter im Ost-West-Vergleich	115
Tabelle 6.18: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen 1979 – 2000	116

Tabellen	Seite
Tabelle 6.19: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen 1991 - 2000 im Ost-West-Vergleich	119
Tabelle 6.20: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen bei Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen 1988 - 2000	120
Tabelle 6.21: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Erwerbsstatus und Alter im Ost-West-Vergleich	122
Tabelle 6.22: Eintritte in Maßnahmen der SGB III-geförderten Weiterbildung im Ost-West-Vergleich in den Jahren 1997 und 2000 und Anteil der vorher Arbeitslosen	123
Tabelle 6.23: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Berufsstatusgruppen 1979 – 2000	124
Tabelle 6.24: Teilnahme an Weiterbildung insgesamt und an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach beruflicher Stellung 1979 – 2000	125
Tabelle 6.25: Teilnahme an Weiterbildung insgesamt und an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Berufsgruppen 1991 - 2000 im Ost-West-Vergleich	126
Tabelle 6.26: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen bei Erwerbstätigen nach Berufsstatusgruppen 1988 – 2000	127
Tabelle 6.27: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen von beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach beruflicher Position 2000	129
Tabelle 6.28: Weiterbildungsteilnahme von Männern und Frauen nach Erwerbstätigkeit von 1979 – 2000	134
Tabelle 6.29: Weiterbildungsteilnahme von Männern und Frauen insgesamt nach Erwerbstätigkeit 1991 - 2000 im Ost-West-Vergleich	136
Tabelle 6.30: Volumen der beruflichen Weiterbildung nach Erwerbstätigkeit und Geschlecht 1988 - 2000	138
Tabelle 6.31: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen nach Geschlecht im Ost-West-Vergleich 1991 bis 2000	139
Tabelle 6.32: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht 1991 bis 2000	142

Tabellen	Seite
Tabelle 6.33: Anteil der Frauen bei Eintritten in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen im Ost-West-Vergleich 1991 bis 2000	143
Tabelle 6.34: Häufigste Fortbildungsprüfungen vor der Handwerkskammer und ihrem jeweiligen Frauenanteil im Jahr 2000	144
Tabelle 6.35: Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Geschlecht in den Jahren 1997, 1999 und 2001	145
Tabelle 6.36: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von Deutschen und Ausländern im Bundesgebiet 1997 und 2000	148
Tabelle 6.37: Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet 1997 - 2000 bei Deutschen und Ausländern	149
Tabelle 7.1: Teilnahme an Weiterbildung nach Gemeindetypen im Jahr 2000	153
Tabelle 7.2: Teilnahme an Weiterbildung nach Gemeindetypen im Ost-West-Vergleich 1994 - 2000	154
Tabelle 7.3: Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach Gemeindetypen im Ost-West-Vergleich 1994 – 2000	155
Tabelle 7.4: Teilnahme an Weiterbildung im Bundesgebiet bei Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen 1991 – 2000	156
Tabelle 7.5: Zeitaufwand für Weiterbildung im Bundesgebiet bei Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen 1991 – 2000	157
Tabelle 7.6: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen im Ost-West-Vergleich 1991 – 2000	158
Tabelle 7.7: Zeitaufwand für Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen im Ost-West-Vergleich 1997 und 2000	159
Tabelle 7.8: Weiterbildungsstrukturen nach Kammerbereichen 1998	160
Tabelle 7.9: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Branchenzugehörigkeit im Bundesgebiet 1994 bis 2000	162

Tabellen	Seite
Tabelle 7.10: Zeitaufwand für die berufliche Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Branchenzugehörigkeit im Bundesgebiet 1997 und 2000	163
Tabelle 7.11: Weiterbildungsstrukturen nach Wirtschaftszweigen 1998	166
Tabelle 7.12: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Betriebsgrößenklassen 1991 - 2000	169
Tabelle 7.13: Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Betriebsgrößenklassen 1991 - 2000	169
Tabelle 7.14: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Betriebsgrößenklassen im Ost-West-Vergleich 1991 – 2000	170
Tabelle 7.15: Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung im Ost-West-Vergleich jeweils im 1. Halbjahr 1997, 1999 und 2001	172
Tabelle 7.16: Weiterbildungsengagement nach Betriebsgrößenklassen 1998	174
Tabelle 8.1: Einschätzungen zur Arbeitssituation und Teilnahme an formalisierter und informeller beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet 2000	176
Tabelle 8.2: Veränderungen am Arbeitsplatz im letzten Jahr und Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen im Bundesgebiet 2000	178
Tabelle 8.3: Einführung neuer DV-Programme oder neuer Maschinen/Anlagen im letzten Jahr und Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen im Bundesgebiet	179
Tabelle 8.4: Ablehnung von beruflicher Weiterbildung durch Erwerbstätige oder durch Vorgesetzte im Bundesgebiet 2000	182
Tabelle 9.1: Beteiligung in informeller beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet bei ausgewählten Gruppen von Erwerbstätigen 1994 - 2000	187
Tabelle 9.2: Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung 1994 – 2000 bei Erwerbstätigen nach beruflicher Stellung	188

Tabellen	Seite
Tabelle 9.3: Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen 1994 – 2000 im Ost-West-Vergleich	191
Tabelle 9.4: Teilnahme an Weiterbildung nach Lernformen und Erwerbsstatus 1999	192
Tabelle 9.5: Beteiligung Erwerbstätiger an informeller Weiterbildung 1999	194
Tabelle 9.6: Informelle Lernformen – Arbeiten oder Lernen? Einschätzungen der Unternehmen 1995 und 2000	201
Tabelle 10.1: Selbstlernen außerhalb von formalisierter Weiterbildung im Jahr 2000 insgesamt und nach Themenbereichen	203
Tabelle 10.2: Selbstlernen außerhalb von formalisierter Weiterbildung im Jahre 2000 nach Themenbereichen	205
Tabelle 10.3: Interessenschwerpunkt nach Themengebieten beim Selbstlernen im Jahr 2000	206
Tabelle 10.4: Schwierigkeitsgrad des Lernstoffes und des Lernprozesses beim Selbstlernen	208
Tabelle 10.5: Schwierigkeitsaspekte während des Selbstlernens im Jahr 2000	209
Tabelle 10.6: Erreichen des persönlichen Lernziels beim Selbstlernen	210
Tabelle 11.1: Lernumfeld der Selbstlerner im Jahr 2000	212
Tabelle 11.2: Weiterbildungsgruppen in der BSW-Bevölkerung im Jahr 2000	213
Tabelle 11.3: Anregung etwas Neues zu lernen durch Personen oder Medien im Jahr 2000	216
Tabelle 11.4: Persönliche Lerndispositionen im Jahr 2000	220
Tabelle 11.5: Einschätzungen zu Lernstrategien im Jahr 2000	224
Tabelle 11.6: Selbsteinschätzungen zu Lernstrategien nach Art der Weiterbildungsaktivität im Jahr 2000	225
Tabelle 12.1: Trägerstrukturen bei der Weiterbildung insgesamt im Bundesgebiet 1991 - 2000	227

Tabellen	Seite
Tabelle 12.2: Trägerstrukturen bei der Weiterbildung insgesamt im Ost-West-Vergleich 1994, 1997 und 2000	229
Tabelle 12.3: Teilnahmefälle nach Trägergruppen bei der allgemeinen Weiterbildung im Bundesgebiet 1991 - 2000	231
Tabelle 12.4: Teilnahmefälle der allgemeinen Weiterbildung nach Trägergruppen im Ost-West-Vergleich 1991 - 2000	232
Tabelle 12.5: Anteile der Trägergruppen am Unterrichtsvolumen in einzelnen Ländern in den Jahren 1979 bis 2000	234
Tabelle 12.6: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen nach Trägergruppen bei der beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet 1991 - 2000	241
Tabelle 12.7: Teilnahmefälle und Volumen der beruflichen Weiterbildung nach Trägergruppen im Ost-West-Vergleich 2000	242
Tabelle 12.8: Anteil der Teilnahmefälle von Erwerbspersonen an beruflicher Aus- und Weiterbildung nach Durchführungsort der Maßnahme im Bundesgebiet 1987 bis 2000	244
Tabelle 12.9: Anteil der Teilnahmefälle von Erwerbspersonen an beruflicher Aus- und Weiterbildung nach Durchführungsort der Maßnahme im Ost-West-Vergleich 1991 bis 2000	245
Tabelle 12.10: Anteil der Stunden nach Anbietern an den Teilnahmezeiten insgesamt 1999	246
Tabelle 13.1: Themenstrukturen der allgemeinen Weiterbildung im Bundesgebiet im Jahr 2000	248
Tabelle 13.2: Themenstrukturen bei der allgemeinen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich im Jahr 2000	249
Tabelle 13.3: Themenstruktur der aus Landesmitteln geförderten Weiterbildung in Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland und Sachsen-Anhalt 1979 bis 2000	255
Tabelle 14.1: Themenbereiche der beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet 2000	266
Tabelle 14.2: Themenbereiche der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2000	267

Tabellen	Seite
Tabelle 14.3: Weiterbildungsveranstaltungen der Industrie- und Handelskammern 1997 und 2000	268
Tabelle 14.4: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet 1997 bis 2000	269
Tabelle 14.5: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 1997 bis 2000	270
Tabelle 14.6: Art der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2000	272
Tabelle 14.7: Weiterbildungsaktivitäten von Erwerbstätigen in Deutschland in den letzten zwei Jahren vor der BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999	274
Tabelle 14.8: Inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen im Ost-West-Vergleich im ersten Halbjahr 1999	274
Tabelle 14.9: Bestandene Fortbildungsprüfungen der Handwerkskammern in den Jahren 1991, 1994, 1997 und 2000	276
Tabelle 14.10: Weiterbildungsprüfungen der Industrie- und Handwerkskammern im Jahr 2000	276
Tabelle 14.11: Berufliche Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit und in der von Erwerbsarbeit freien Zeit im Ost-West-Vergleich 2000	278
Tabelle 14.12: Strukturvergleich ausgewählter Merkmale der betrieblichen und außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung von Erwerbstätigen im Bundesgebiet 2000	280
Tabelle 15.1: Teilnahmebeiträge in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet im Jahr 2000	283
Tabelle 15.2: Weiterbildungskosten und Stellung im Beruf	289
Tabelle 15.3: Angabe von Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung im Bundesgebiet im Jahr 2000	290
Tabelle 15.4: Angabe von Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung im Ost-West-Vergleich im Jahr 2000	291
Tabelle 15.5: Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit für berufliche Weiterbildung 1998 bis 2000	292

Tabellen	Seite
Tabelle 15.6: Finanzierungsträger und ihre Aufwendungen für Weiterbildung 1998/1999	292
Tabelle 15.7: Veränderung der beruflichen Situation durch berufliche Weiterbildung im Bundesgebiet 1997 und 2000	295
Tabelle 15.8: Einschätzungen zur Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 2000	299
Tabelle 15.9: Weiterbildungsmotive der Teilnehmenden 1999	300
Tabelle 15.10: Wichtigste Form des beruflichen Kenntniserwerbs für die alltägliche berufliche Tätigkeit von Erwerbstätigen im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 2000	302
Tabelle 16.1: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung im Ländervergleich und im Bundesgebiet im Jahr 2000	307
Tabelle 16.2: Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung im Ländervergleich und im Bundesgebiet im Jahr 2000	308
Tabelle 16.3: Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen im Ländervergleich und im Bundesgebiet 2000	309
Tabelle 16.4: Selbstlernen im Ländervergleich und im Bundesgebiet 2000	309
Tabelle 16.5: Inanspruchnahme des Volkshochschulangebotes in den alten und neuen Bundesländern 1997 bis 2000	311
Tabelle 16.6: Eintritte in Maßnahmen der SGB III-geförderten beruflichen Weiterbildung nach Landesarbeitsamtsbezirken und Eintrittsquoten in den alten Bundesländern 1979 bis 2000	314
Tabelle 16.7: Eintritte in SGB III-geförderte Weiterbildung nach Landesarbeitsamtsbezirken je 1.000 Arbeitslose 1991 bis 2000	316
Tabelle 16.8: Regierungsbezirke mit stark über- bzw. unterdurchschnittlicher Beteiligung an Weiterbildung im Vergleich zum Landesdurchschnitt 2000	317
Tabelle 16.9: Eintritte von Arbeitslosen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung je 1.000 Arbeitslose in den Arbeitsamtsbezirken Niedersachsens und Bremens 1991, 1994, 1997 und 2000	319

Tabellen	Seite
Tabelle 17.1: Beteiligung von Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren an beruflicher Weiterbildung in den letzten 12 Monaten vor der Befragung nach Bildungsstand im internationalen Vergleich	322
Tabelle 17.2: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht im internationalen Vergleich	323
Tabelle 17.3: Beteiligung an Weiterbildung nach ausgewählten Merkmalen in Deutschland und in der Schweiz in den Jahren 1997 bzw. 1996	324
Tabelle 17.4: Kennzahlen aus der CVTS-2-Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung	325
Tabelle 18.1: Vorabinformation über die besuchte berufliche Weiterbildungsmaßnahme im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 1997 und 2000	328
Tabelle 18.2: Vorabinformation über die besuchte allgemeine Weiterbildungsmaßnahme im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 1997 und 2000	329
Tabelle 18.3: Aspekte der Durchführungsqualität beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 1997 und 2000	331
Tabelle 18.4: Aspekte der Durchführungsqualität allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 1997 und 2000	332
Tabelle 18.5: Einschätzungen der Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 1997 und 2000	333
Tabelle 19.1: Freistellungen für Weiterbildung bei ausgewählten Teilgruppen im Bundesgebiet 1991 - 2000	342
Tabelle 19.2: Freistellungen für Weiterbildung bei ausgewählten Teilgruppen im Ost-West-Vergleich 1994, 1997 und 2000	343
Tabelle 19.3: Rechtliche Grundlage der Freistellungen für Weiterbildung bei z. Z. oder früher Erwerbstätigen im Bundesgebiet 1994, 1997 und 2000	344
Tabelle 19.4: Rechtliche Grundlage der Freistellungen für Weiterbildung bei z. Z. oder früher Erwerbstätigen im Ost-West-Vergleich 1994, 1997 und 2000	345

Tabellen		Seite
Tabelle 19.5:	Zahl der Bildungsurlaubsveranstaltungen, Teilnahme und Inanspruchnahme durch Personen mit Bildungsurlaubsanspruch in den Bundesländern mit einer gesetzlichen Regelung 1979 bis 2000	347
Tabelle 19.6:	Teilnehmer an Fernunterrichtslehrgängen nach Themenbereichen im Bundesgebiet 1985, 1988 und 1991 bis 1999	354
Tabelle 19.7:	Wahrscheinlichkeit der Nutzung von Telelern-Angeboten	357
Tabelle 19.8:	Bisherige Nutzung von Telelern-Angeboten	357
Tabelle 19.9:	Für Telelernen in Frage kommende Themenbereiche	358

Abbildungsverzeichnis

Abbildungen		Seite
Abbildung 3.1	Weiterbildungsteilnahme 1979 - 2000 im Vergleich	18
Abbildung 3.2	Teilnahmefälle nach Weiterbildungsbereichen im Ost-West-Vergleich 1997 und 2000	21
Abbildung 3.3	Allgemeine Weiterbildung 1979 - 2000 im Vergleich; Allgemeine Weiterbildung im Ost-West-Vergleich	25
Abbildung 3.4	Teilnahmefälle in Volkshochschulkursen nach Programmbereichen im Ost-West-Vergleich 2000	33
Abbildung 3.5	Teilnahmefälle in Veranstaltungen der Evangelischen Erwachsenenbildung nach Themenbereichen im Ost-West-Vergleich 2000	36
Abbildung 3.6	Berufliche Weiterbildung 1979 - 2000 im Vergleich; Berufliche Weiterbildung im Ost-West-Vergleich	40
Abbildung 3.7	Eintritte in AFG- bzw. SGB-III geförderte Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 1979 bis 2000	55
Abbildung 4.1	Zeitaufwand pro Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 1994, 1997 und 2000	61

Abbildungen	Seite	
Abbildung 5.1	Einschätzung von Weiterbildung in den alten und neuen Bundesländern 2000	81
Abbildung 6.1	Teilnahme an Weiterbildung getrennt nach Altersgruppen in Fünfjahreskategorien insgesamt und bei Erwerbstätigen im Jahr 2000	87
Abbildung 6.2	Demografische Entwicklung der Altersstrukturen von 1988 bis 2000	92
Abbildung 6.3	Anteil der Altersgruppen an den Teilnahmefällen der beruflichen Weiterbildung von 1988 bis 2000	93
Abbildung 6.4	Anteile der Altersgruppen am Zeitvolumen (Teilnehmerstunden) der beruflichen Weiterbildung von 1988 bis 2000	95
Abbildung 6.5	Altersstruktur der Volkshochschulbesucher im Ost-West-Vergleich in den Jahren 1991 bis 2000	98
Abbildung 6.6	Teilnahmequoten an Weiterbildung getrennt nach Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen	117
Abbildung 6.7	Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen im Ost-West-Vergleich 1997, 1999 und 2001	131
Abbildung 6.8	Teilnahme an Weiterbildung getrennt nach Geschlechtern 1979 - 2000	133
	Differenz der Teilnahmequoten von Frauen und Männern	
Abbildung 6.9	Frauenanteil in Volkshochschulkursen nach Programmbereichen im Ost-West-Vergleich 2000	141
Abbildung 6.10	Teilnahme an Weiterbildung getrennt nach Deutschen und Ausländern im Jahr 2000	147
Abbildung 6.11	Ausländeranteil in SGB III-geförderten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 1991 bis 2001	151
Abbildung 7.1	Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Branchen im Ost-West-Vergleich 1. Halbjahr 2001	165
Abbildung 7.2	Angebot und Nutzen von Lehrveranstaltungen nach Wirtschaftsbereichen 1999	167

Abbildungen	Seite	
Abbildung 7.3	Angebot und Nutzung von Lehrveranstaltungen nach Unternehmensgröße 1999	173
Abbildung 9.1	Informelle berufliche Weiterbildung 1997 und 2000	186
Abbildung 9.2	Nutzung von informellen Lernformen 1995 und 2000	196
Abbildung 9.3	Informeller Kenntniserwerb von Erwerbstätigen – Arbeiten oder Lernen?	199
Abbildung 11.1	Einschätzung der Lernumgebung getrennt nach Art der Weiterbildungsaktivität im Jahr 2000	215
Abbildung 11.2	Anregung Neues zu lernen getrennt nach Art der Weiterbildungsaktivität im Jahr 2000	218
Abbildung 11.3	Persönliche Lerndispositionen getrennt nach Art der Weiterbildungsaktivität im Jahr 2000	222
Abbildung 12.1	Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnahmefälle nach Trägergruppen in Bayern 2000	239
Abbildung 13.1	Themenstruktur der Kurse und Einzelveranstaltungen der Volkshochschulen im Bundesgebiet 2000	251
Abbildung 13.2	Themenstruktur der Kurse und Einzelveranstaltungen der Volkshochschulen in den neuen Bundesländern 2000	253
Abbildung 13.3	Themenstruktur der Kurse und Einzelveranstaltungen der Volkshochschulen in den alten Bundesländern 2000	253
Abbildung 15.1	Kosten der betrieblichen Weiterbildung insgesamt	286
Abbildung 15.2	Kosten der Weiterbildung (in DM) je Mitarbeiter	287
Abbildung 15.3	Kosten insgesamt pro Teilnehmer und pro Beschäftigten in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen nach Wirtschaftsbereichen	288
Abbildung 15.4	Gesamtfinanzierungsvolumen für Weiterbildung	293
Abbildung 15.5	Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2000	298
Abbildung 15.6	Subjektiver Nutzen der beruflichen Weiterbildung	301

Abbildungen		Seite
Abbildung 17.1	Beteiligung von Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren an beruflicher Weiterbildung im internationalen Vergleich	321
Abbildung 18.1	Strukturelemente des Lernens in einer prozessorientierten Betrachtung	327
Abbildung 18.2	Wichtigster Ansatz zur Qualitätsentwicklung für die eigene Weiterbildungseinrichtung	337
Abbildung 18.3	Effekte der Qualitätsentwicklung für die eigene Weiterbildungseinrichtung	338
Abbildung 18.4	Wie zukunftsfähig ist die derzeitige Praxis?	339
Abbildung 19.1	Vorstellbare Lernformen	356
Abbildung 19.2	Wichtigster Themenbereich beim Telelernen	359

A Ausgangslage der Weiterbildungsstatistik und Konzeption des Berichtssystems Weiterbildung

1 Ausgangslage und Perspektiven der Weiterbildungsstatistik

Eine Verbesserung der Weiterbildungsstatistik in Deutschland ist kein neues Thema: Nicht erst im Zusammenhang mit der Diskussion um die Implementierung und Sicherung des lebensbegleitenden Lernens auf dem Weg zu einer lernenden Gesellschaft wird eine möglichst umfassende Weiterbildungsstatistik als Informations- und Steuerungsgrundlage gefordert.

Schon die Mitte der 60er Jahre zum Teil heftig geführte Diskussion um die Funktion, Leistungsfähigkeit und Reformbedürftigkeit des deutschen Bildungssystems insgesamt und die Bedeutung der Weiterbildung als seiner vierten Säule hatte verstärkte Anstrengungen zur Folge, das Spektrum der Weiterbildung statistisch zu durchdringen (vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung 1974 und Gnahn/Beiderwieden 1982).

Trotz vielfältiger Bestrebungen, den im Vergleich mit der schulischen Bildung und beruflichen Erstausbildung wenig geregelten Bereich der Weiterbildung statistisch abzubilden, ist die Datenlage für diesen Bereich allerdings nach wie vor problembehaftet. Unterschiedliche gesetzliche Zuständigkeiten und Regelungen und die Pluralität der Träger finden ihre Entsprechung in einer „bruchstückhaften“ angebotsbezogenen Weiterbildungsstatistik. Sie setzt sich aus einer Vielzahl unterschiedlicher Datenquellen zusammen, die in der Regel Teilaspekte der Weiterbildung beleuchten. Einen Einblick von Seiten der Anbieter bieten mehrheitlich die einzelnen amtlichen Statistiken und verschiedene Trägerstatistiken, während die individuelle Nachfrage nach Weiterbildung oder das Angebot und die Nutzung betrieblicher Weiterbildung aus Unternehmenssicht in der Regel von Forschungsinstituten erhoben werden.

Neben der grundlegenden Frage, inwieweit Weiterbildung aktuell einen Beitrag dazu leistet, den wachsenden und wechselnden beruflichen und gesellschaftlichen Anforderungen zu begegnen, wird mit der Erfassung des Weiterbildungsgeschehens und des Weiterbildungsverhaltens die Beantwortung weiterer interessanter Fragen verknüpft: Wie viele Personen nehmen mit welcher Intensität an Weiterbildung teil? Welches Angebot besteht? Welche Benachteiligungen gibt es beim Zugang zu Weiterbildung, welche die Teilnahme fördernden und hemmenden Faktoren existieren? Über welche Kompetenzen verfügen Individuen und welche streben sie an? Welche Ziele verfolgen Individuen mit Weiterbildung, welche die Betriebe? Welche Lernformen werden bevorzugt? Wie viel Zeit wird in Weiterbildung investiert, wie viel Geld ausgegeben und von wem? Zunehmend ins Blickfeld gerät dabei das Lernen außerhalb der formal organisierten Weiterbildung, das informelle Lernen.

1.1 Informationsquellen zur Weiterbildung

Die folgende Übersicht ist eine Zusammenstellung der regelmäßig zur Weiterbildung erhobenen Daten und soll dazu beitragen, die Auswahl und den Zugang zu ihnen zu erleichtern.

Übersicht 1: Regelmäßig erhobene Daten zur Weiterbildung in Deutschland

Name der Erhebung	Auftraggeber/ durchführende Institution	Art der Erhebung	Erhebungsmerkmale	Quellen
Amtliche Statistiken				
Mikrozensus	Durchführung: Statistisches Bundesamt/ Statistische Landesämter	Haushaltsstichprobe über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt, Fragen zur Weiterbildung mit einem Auswahlsatz von 0,5 % der Bevölkerung Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende an beruflicher Weiterbildung • Maßnahmeort • Zweck • Dauer • soziodemografische Informationen <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende an allgemeiner Weiterbildung in den letzten 4 Wochen • Maßnahmeort • Zweck • Dauer • soziodemografische Informationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1.2 • Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel <hr/> keine Veröffentlichung
Continuing Vocational Training Survey (CVTS)	Europäische Kommission/ Eurostat Durchführung für Deutschland: Statistisches Bundesamt/ Statistische Landesämter, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	Unternehmensbefragung auf europäischer Ebene (geschichtete Zufallsstichprobe bei Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten) Periodizität: unregelmäßig 1994, 1999	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungsangebote von Unternehmen • Teilnahmequoten • Teilnahmestunden • soziodemografische Informationen • Kosten 	jüngste Veröffentlichungen: <ul style="list-style-type: none"> • Egner, Ute, Zweite europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS 2). Methodik und erste Ergebnisse. In: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik 12/2001, S. 1008 – 1020 • Statistisches Bundesamt, Zweite Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS 2) 2002 • Egner, Ute, Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS 2). Projektbericht, hrsg. vom Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2002 • Grünewald, Uwe/ Moraal, Dick, Weiterbildung in deutschen Unternehmen – Reaktionen und Strategien vor dem Hintergrund neuer Herausforderungen, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2001
Statistik der allgemeinbildenden Schulen (Abendschulen)	Durchführung: Statistisches Bundesamt/ Statistische Landesämter (koordinierte Länderstatistik)	Vollerhebung der Abendschulen Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende (SchülerInnen) • Unterrichtsstunden • Klassen • soziodemografische Informationen 	Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 1 Allgemeinbildende Schulen
Statistik der beruflichen Schulen (Fachschulen)	Durchführung: Statistisches Bundesamt/ Statistische Landesämter (koordinierte Länderstatistik)	Vollerhebung der Fachschulen Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende (SchülerInnen) • Abschlussprüfungen • soziodemografische Informationen 	Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 Berufliche Schulen

Name der Erhebung	Auftraggeber/ durchführende Institution	Art der Erhebung	Erhebungsmerkmale	Quellen
Statistik der beruflichen Bildung	Durchführung: Statistisches Bundesamt/ Statistische Landesämter	Vollerhebung der für die Abnahme von Fortbildungs- bzw. Meisterprüfungen zuständigen Stellen Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfungsteilnehmende • bestandene Prüfungen • Art des Abschlusses • soziodemografische Informationen 	Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 Berufliche Bildung
SGBIII Statistik	Bundesanstalt für Arbeit	Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Eintritte, Bestand, Austritte von Teilnehmenden • soziodemografische Informationen • Ausgaben 	Bundesanstalt für Arbeit, Förderung der beruflichen Weiterbildung. In: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit
Gasthörerstatistik	Durchführung: Statistisches Bundesamt/ Statistische Landesämter	Vollerhebung der Hochschulen Periodizität jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • GasthörerInnen • soziodemografische Informationen 	Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.6 Gasthörer an Hochschulen
Trägerstatistiken				
Volkshochschul-Statistik	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung	Leistungsstatistik aller deutschen Volkshochschulen Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmefälle • Veranstaltungsart • Unterrichtsstunden • Programmbereiche • soziodemografische Informationen • institutionelle Merkmale • Personal • Finanzierung 	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschul-Statistik
Statistik der Evangelischen Erwachsenenbildung	Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung	Leistungsstatistik Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmefälle • Veranstaltungen • Unterrichtsstunden • Themenbereiche 	<ul style="list-style-type: none"> • Bundesministerium für Bildung und Forschung, Grund- und Strukturdaten • Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel
Statistik der Katholischen Erwachsenenbildung	Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung	Leistungsstatistik Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmefälle • Veranstaltungen • Unterrichtsstunden • Themenbereiche 	<ul style="list-style-type: none"> • Bundesministerium für Bildung und Forschung, Grund- und Strukturdaten • Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel
Statistik der Industrie- und Handelskammern	Deutscher Industrie- und Handelstag	Sekundärstatistik Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmefälle • Veranstaltungen • Unterrichtsstunden • Fachrichtungen • Teilnehmende an Fortbildungs-/ Meisterprüfungen • bestandene Prüfungen • soziodemografische Informationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Bundesministerium für Bildung und Forschung, Grund- und Strukturdaten • Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel
Statistik der Handwerkskammern	Zentralverband des Deutschen Handwerks	Sekundärstatistik Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmefälle • Veranstaltungen • Unterrichtsstunden • Fachrichtungen • Teilnehmende an Fortbildungs-/ Meisterprüfungen • bestandene Prüfungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Bundesministerium für Bildung und Forschung, Grund- und Strukturdaten • Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel • www.zdh.de

Name der Erhebung	Auftraggeber/durchführende Institution	Art der Erhebung	Erhebungsmerkmale	Quellen
			<ul style="list-style-type: none"> • soziodemografische Informationen 	
Statistik der Landwirtschaftskammer	Landwirtschaftskammern	Sekundärstatistik Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende an Fortbildungs-/ Meisterprüfungen • bestandene Prüfungen • soziodemografische Informationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel
Statistik des Berufsbildungswerks (bfw) des DGB	Berufsbildungswerk (bfw)	Sekundärstatistik Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmefälle • Veranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> • bfw Geschäftsbericht. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik
Fernunterrichtsstatistik	Bundesministerium für Bildung und Forschung Durchführung: Statistisches Bundesamt, Deutscher Fernschulverband	Befragung der Fernlehrinstitute Periodizität: jährlich	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmefälle • Teilnehmende an Lehrgängen, die auf öffentlich-rechtliche oder staatliche Prüfungen vorbereiten • Themenbereiche • soziodemografische Informationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Bundesministerium für Bildung und Forschung, Grund- und Strukturdaten • Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel
Erhebungen durch Institute				
Personenbefragungen				
Berichtssystem Weiterbildung	Bundesministerium für Bildung und Forschung Durchführung: Infratest Sozialforschung in Kooperation mit dem Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung und Helmut Kuwan, Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung, München	Repräsentativerhebung der Bevölkerung im Alter von 19 bis 64 Jahren (geschichtete Zufallsstichprobe) Periodizität: alle 3 Jahre (seit 1979) seit 1988 incl. anderer weiterbildungsstatistischer Daten als integrierter Bericht	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmequoten • Teilnahmefälle • Weiterbildungsvolumen • soziodemografische Informationen • beschäftigungsbezogene Informationen • Veranstaltungsstrukturen • Trägerstrukturen • motivationale Faktoren • Strukturen informellen und selbstgesteuerten Lernens • Kosten und Finanzierung • regionale Merkmale 	jüngste Veröffentlichungen: <ul style="list-style-type: none"> • Kuwan, Helmut/ Gnahn, Dieter/ Seidel, Sabine, Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2000 • Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Berichtssystem Weiterbildung 2000. Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, von Kuwan, Helmut/ Thebis, Frauke, Bonn 2001
BiBB/IAB Erhebungen	Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)/ Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)	Repräsentativerhebung bei Erwerbstätigen ab 15 Jahren mit einer regelmäßigen, bezahlten Beschäftigung von mindestens 10 Stunden pro Woche zur Erwerbstätigkeit und Bildungsbiographie Periodizität: unregelmäßig 1979, 1985/86, 1991/92, 1998/99	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmequoten • Lernort • Lehrgänge und andere Lernformen • soziodemografische Informationen • Weiterbildungsbedarf 	jüngste Veröffentlichungen: <ul style="list-style-type: none"> • Dostal, Werner/ Jansen, Rolf/ Parmentier, Klaus (Hrsg.), Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung, BeitrAB 231, Nürnberg 2000 • Ulrich, Joachim Gerd, Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsaktivitäten der Erwerbstätigen in Deutschland. Ergebnisse aus der BiBB/IAB-Erhebung 1998/99. In: BWP 3/2000, S. 23-29 • Dostal u.a., Wandel der Erwerbsarbeit: Qualifikationsverwertung in sich verändernden Arbeitsstrukturen, BeitrAB

Name der Erhebung	Auftraggeber/durchführende Institution	Art der Erhebung	Erhebungsmerkmale	Quellen
				246, Nürnberg 2001
Sozio-ökonomisches Panel (SOEP)	Bundesministerium für Bildung und Forschung/ Deutsche Forschungsgemeinschaft Durchführung: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Infratest Sozialforschung	Haushaltsstichprobe der Wohnbevölkerung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren mit thematischen Schwerpunkten Periodizität: jährlich, berufliche Weiterbildung unregelmäßig 1989, 1993, 2000	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmequoten • soziodemografische Informationen • Dauer der Maßnahme • Unterrichtsstunden • Veranstaltungsart • motivationale Faktoren 	jüngste Veröffentlichung: Büchel, Felix/Pannenberg, Markus, Bildung und Berufliche Weiterbildung. In: Datenreport 2002. Zahlen und Fakten für die Bundesrepublik, hrsg. von der Bundeszentrale für politische Bildung, in Vorbereitung
Betriebsbefragungen				
IAB-Betriebspanel	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)	Unternehmensbefragung (geschichtete Zufallsstichprobe bei Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) Periodizität: jährlich, betriebliche Weiterbildung seit 1997 alle 2 Jahre	<ul style="list-style-type: none"> • Angebot an betrieblicher Weiterbildung • Teilnahmequoten • Themenbereiche • soziodemografische Informationen • informelle Weiterbildung • Finanzierung 	jüngste Veröffentlichungen: <ul style="list-style-type: none"> • Leber, Ute, Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstatus. In: Tagungsband des 1. Kongresses des Forum Bildung, Berlin 2000 • Leber, Ute, Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und die Absicherung ihrer Erträge. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1999. In: MittAB 33 (2) 2000, S. 229-241 • Bellmann, Lutz/Leber, Ute, Formelle und informelle betriebliche Weiterbildung. In: Arbeit und Beruf 11/2001, S. 329-331 • Schäfer, Reinhard/ Wahse, Jürgen, Beschäftigung, Fachkräfte und Produktivität – Differenzierte Problemlagen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt. Ergebnisse der fünften Welle des IAB-Betriebspanels Ost 2000. IAB-Werkstattbericht 8/2001
IW-Erhebung Betriebliche Weiterbildung	Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) in Zusammenarbeit mit dem Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Zusammenschluss der Spitzenverbänden der Wirtschaft)	Unternehmensbefragung Periodizität: alle 3 Jahre (seit 1992)	<ul style="list-style-type: none"> • Angebot an betrieblicher Weiterbildung • Teilnahmefälle • Themenbereiche • Lehrgänge und andere Lernformen • soziodemografische Informationen • zeitliche Organisation • Kosten 	jüngste Veröffentlichungen: Weiß, Reinhold, Wettbewerbsfaktor Weiterbildung. Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln 2000 Weiß, Reinhold, Betriebliche Weiterbildung als Investition in das Humankapital. In: GdWZ 2/2000, S. 68-72

Die Übersicht veranschaulicht die verschiedenartigen Puzzleteile bundesrepublikanischer Weiterbildungsstatistik, die sich nur bedingt zu einem Gesamtbild mit Ausschnitten des Weiterbildungsmarktes, der Sicht der Teilnehmenden und der Betriebe zusammenfügen lassen. Den bundesweit umfassendsten Überblick liefert das Berichtssystem Weiterbildung mit seinem integrierten Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, der seit 1988 zusätzlich zu den Ergebnissen der Repräsentativbefragung zum Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung eine Zusammenstellung der verschiedenen Datenquellen beinhaltet.

1.2 Entwicklungstrends

Mit dem Postulat des lebensbegleitenden Lernens richtet sich das Augenmerk zunehmend auch auf Lernprozesse, die außerhalb von Weiterbildungseinrichtungen bzw. von anderen institutionellen Zusammenhängen stattfinden und damit statistisch sehr schwer erfassbar sind. Dieser Entwicklung tragen sowohl Personen- als auch Betriebsbefragungen in ihren neueren Erhebungen Rechnung.

Auf internationaler Ebene arbeiten das statistische Amt der Europäischen Union EUROSTAT, die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und die Organisation der Vereinten Nationen für Erziehung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO) an einer Verbesserung der Datenlage und der statistischen Vergleichbarkeit im Weiterbildungsbereich. Dazu sind auf europäischer Ebene für die nächsten zehn Jahre neben der Fortführung des „Continuing Vocational Training Survey (CVTS)“ als Unternehmensbefragung die Einführung von zwei Personenbefragungen geplant, der „Adult Education Survey (AES)“ und das „Ad-hoc-Module Lifelong Learning“ im Rahmen des „Labour Force Survey (LFS/LLL)“, der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union, die in Deutschland zusammen mit den Mikrozensus erfolgt. Seit 1994 wird der „International Adult Literacy Survey (IALS)“ von Statistics Canada und der OECD durchgeführt, an dem sich neben Kanada, den USA, Australien und Neuseeland eine Reihe europäischer Staaten beteiligen. Mit einem differenzierten Punktesystem werden die Lese- und Schreibfähigkeiten gemessen und in fünf Stufen zusammengefasst. Um auch soziale und methodische Kompetenzen erfassen zu können, wird das Instrument derzeit weiterentwickelt. Erste Ergebnisse dieses „Adult Literacy and Lifeskills Survey (ALL)“ sind 2004 zu erwarten.

EUROSTAT, OECD und UNESCO initiieren und beteiligen sich seit einigen Jahren intensiv an einer Vielzahl von Initiativen zur Harmonisierung von Definitionen und Indikatoren, um die internationale Vergleichbarkeit von Bildungsstatistiken zu gewährleisten und dabei das formale und informelle Lernen gleichermaßen zu berücksichtigen. An dieser Stelle seien neben der inzwischen etablierten Klassifikation des formalen Sektors, der „International Standard Classification of Education (ISCED 1997)“ der UNESCO drei weitere Initiativen genannt: das Projekt zur Entwicklung von Bildungsindikatoren „Indicators of Education (INES)“ der OECD, das von der OECD in Zusammenarbeit mit der UNESCO koordinierte Programm „World Education Indicators (WEI)“, das den Vergleich mit Nicht-OECD Staaten ermöglicht, und die „UOE Data Collection“, eine gemeinsame Initiative von UNESCO, OECD und EUROSTAT zur Bereitstellung international vergleichbarer Daten zu wesentlichen Aspekten der Bildungs-

systeme. Einen umfassenden internationalen Vergleich der Bildungsbeteiligung auf der Basis verschiedener Indikatoren und unter Einbeziehung internationaler und nationaler Erhebungen erstellt und veröffentlicht die OECD in der jährlich erscheinenden Ausgabe „Education at a Glance. OECD Indicators. Education and Skills“.

Neben diesen Aktivitäten auf der internationalen Bühne gibt es auch in Deutschland einen erneuten Anlauf zu einer Harmonisierung der weiterbildungsstatistischen Anstrengungen. So führt z.B. das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung ein Projekt durch, welches dem „Aufbau einer Datenbasis für eine integrierte Leistungsstatistik der deutschen Weiterbildungseinrichtungen mit allgemeinbildendem Schwerpunkt im Arbeitsprofil und der Konzipierung eines zugehörigen Informationsservices für Praxis, Forschung und Bildungspolitik“ dient. Beteiligt sind der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB), der Bundesarbeitskreis „Arbeit und Leben“, die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE), die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE) sowie der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV). Alle Einrichtunggruppen implementieren jeweils trägerbereichsspezifische Merkmalskataloge für ihre eigenen Statistiken. Gleichzeitig gibt es eine Einigung auf einen gemeinsamen Kern von Merkmalen (Verbundstatistik).

Die aufgezeigten nationalen und internationalen Bestrebungen verdeutlichen zum einen, dass die Datenlage im Weiterbildungssektor sich sukzessive verbessert hat. Für die Zukunft sind dennoch weitere erhebliche Anstrengungen zur Verbesserung der Informationsbasis erforderlich.

2 Ziele und Konzeption des Berichtssystems Weiterbildung 2000

2.1 Grundkonzeption des Berichtssystems Weiterbildung: Zwischen Kontinuität und Innovation

Das Berichtssystem Weiterbildung, das Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung in Kooperation mit dem IES Hannover und Helmut Kuwan, Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung, München durchführt, ist ein Instrument zur kontinuierlichen Beobachtung der Weiterbildungslandschaft 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 acht Erhebungen von 1979 bis 2000 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 gewisses Spannungsverhältnis zwischen dem Ziel einer möglichst identischen Replikation von Fragen und dem Ziel einer verbesserten Anpassung an neue Gegebenheiten. Einerseits muss die Messung von Veränderungen im Wesentlichen mit unveränderten Erhebungsmethoden erfolgen. Andererseits gilt es, Innovationen und Veränderungen 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 bzw. Verbesserungen im Hinblick auf empirische Ergebnisse. Eventuelle Weiterentwicklungen des Erhebungsinstruments oder der Untersuchungskonzeption, die in einem dynamischen Bildungsbereich wie dem Weiterbildungssektor unabdingbar sind, müssen so vorgenommen werden, dass die Vergleichbarkeit von Kernergebnissen gewahrt bleibt.

Das Erhebungskonzept muss also von vornherein Kontinuität und methodische Innovation verbinden. Als ein Element zur konzeptionellen Lösung dieser Aufgabe wurde eine Zweiteilung des Fragenprogramms vorgenommen, die im BSW seit 1982 praktiziert wird:

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

Seit 1979 hat Infratest Sozialforschung das BSW-Konzept in Abstimmung mit dem Auftraggeber und dem wissenschaftlichen Projektbeirat kontinuierlich weiterentwickelt und die Informationsbasis des Berichtssystems ausgeweitet. Hier sind insbesondere folgende Veränderungen zu nennen:

Im Jahre 1988 wurden in der Repräsentativerhebung zum ersten Mal die Mehrfachteilnahme (Teilnahmefälle) und der Zeitaufwand für Weiterbildung erfasst. 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.

Dem BSW 1991 kam erneut 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.

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 sind wesentliche Elemente des BSW VII wiederum enthalten. Das betrifft den Einbezug der in Deutschland lebenden ausländischen, deutschsprachigen Bevölkerung sowie die Übernahme eines Teils der Fragen des früheren Themenschwerpunkts „Weiterbildungsqualität“. Ferner wird die Erhebungsmethode der computergestützten Interviews erneut eingesetzt.

Die zentralen Elemente der Erhebungskonzeption bleiben im BSW 2000 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 Weiterbildungsteilnahme bleiben unverändert.

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 Interview ausreichen.

- Die quantitative Analyse stützt sich wieder auf drei Indikatoren: Teilnahmequoten, Teilnahmefälle und den Zeitaufwand für Weiterbildung.

Im BSW 2000 werden, ebenso wie im BSW VII, Länderstudien für insgesamt drei Bundesländer durchgeführt. Vorrangige Neuerung im BSW 2000 ist ein Fragenprogramm zum Themenschwerpunkt „selbstgesteuertes Lernen“ (vgl. hierzu die Kapitel 10 und 11). Die neuen Fragen zielten vor allem auf folgende Punkte ab:

- Die Identifikation von Dimensionen, die im Kontext des selbstgesteuerten Lernens weitgehend als relevant gelten und empirisch gut abbildbar erscheinen.
- Die Entwicklung von Elementen, die deskriptive Aussagen zur Dynamik des Phänomens „Selbststeuerung“ ermöglichen.

Das Fragenprogramm zum selbstgesteuerten Lernen sollte es ermöglichen, folgende Fragen zu beantworten:

- Inwieweit unterscheidet sich das Ausmaß an Selbst- und Fremdsteuerung zwischen verschiedenen Elementen im Bildungsprozess?
- Wie stellen sich ausgewählte fördernde und hemmende Einflussfaktoren auf das selbstgesteuerte Lernen im beruflichen und sozialen Umfeld dar?
- Wie stellen sich ausgewählte fördernde bzw. motivierende und hemmende Einflussfaktoren in der Person des Lernenden („Selbst“) dar?
- Welche Lernformen oder –strategien verwenden die Lernenden und inwieweit sind diese Lernformen in der Lernumwelt gegeben?

Entsprechend beziehen sich die in der BSW-Studie eingesetzten Fragen auf die folgenden Komponenten des selbstgesteuerten Lernens:

- das Lernumfeld, getrennt nach betrieblichem und allgemeinem Lernumfeld;
- die persönliche Einschätzung und Disposition des Lernenden („Selbst“);
- den Unterstützungsbedarf beim selbstgesteuerten Lernen.

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

2.2 Begriffliche Abgrenzung und empirische Erfassung von Weiterbildung

Die *begriffliche Abgrenzung* von Weiterbildung ist schwierig, da über die Beteiligung an Weiterbildung eine Vielzahl von Statistiken und Datenquellen mit teilweise unterschiedlichen begrifflichen Abgrenzungen existiert. Strittig ist insbesondere, inwieweit neben der „klassischen“ Weiterbildung in Form von Lehrgängen oder Kursen auch weniger formalisierte, „weichere“ Formen des Kenntniserwerbs noch als Weiterbildung anzusehen sind. Dies betrifft zum Beispiel den Kenntniserwerb durch den Besuch von Fach-

messen oder Kongressen, betriebliche Maßnahmen der Lernförderung am Arbeitsplatz, Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren, selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien, das Lesen von Fachbüchern oder Fachzeitschriften sowie Qualitäts- oder Werkstattzirkel und andere Beteiligungsgruppen.

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

Es ist offensichtlich, dass sich die begriffliche Abgrenzung von Weiterbildung auf die Ergebnisse der empirisch ermittelten Weiterbildungsbeteiligung auswirkt. Deshalb müssen Daten zum Weiterbildungsverhalten vor dem Hintergrund der verwendeten begrifflichen Abgrenzungen gesehen werden. Der im 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. Die Strukturen der informellen Weiterbildung werden in einem eigenen Kapitel behandelt.

Bei einer quantitativen Analyse lassen sich vor allem drei *Indikatoren der Weiterbildungsbeteiligung* unterscheiden:

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

Aus der Angebotsperspektive lässt sich die Frage, wie viele Personen an Weiterbildung teilnehmen, nicht beantworten. Dies liegt daran, dass Statistiken der Weiterbildungsanbieter 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.

Die genannten Indikatoren müssen sich nicht zwangsläufig parallel entwickeln. So kann eine Ausweitung des Weiterbildungsangebotes, gemessen an den angebotenen Unterrichtsstunden, mit einer (möglicherweise intensivierten) Nutzung dieses Angebotes durch eine geringere Zahl von Personen einhergehen. Dieses Beispiel verdeutlicht die Notwendigkeit, 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.

Nicht nur die begriffliche Abgrenzung, sondern auch die *empirische Erfassung der Weiterbildungsbeteiligung* wirkt sich 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.

Der Vergleich der beiden Frageformen zeigt, dass bei einer ungestützten Frage der Begriff „Weiterbildung“ von den Befragten meist mit beruflicher Weiterbildung assoziiert wird. 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. Dagegen wird Weiterbildung von Personen mit niedriger Vorbildung relativ häufiger als etwas Fremdes erlebt: 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. Die begriffliche Abgrenzung von Weiterbildung ist jedoch selbst unter Experten nicht unstrittig. Noch unsicherer ist dementsprechend, was die Befragten darunter 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 3.2 und 3.3.

Außer der Beteiligung an Lehrgängen oder Kursen wird auch die Teilnahme an „weiche“ Formen von Weiterbildung erhoben. Die informelle berufliche Weiterbildung und das Selbstlernen gehen jedoch nicht in die Gesamtteilnahmekquote an Weiterbildung ein, sondern werden gesondert dargestellt (vgl. Kapitel 9 und 10).

2.3 Anlage der Stichprobe

Im Berichtssystem Weiterbildung 2000 wurden neben der bundesweiten Repräsentativbefragung Zusatzerhebungen in drei Bundesländern durchgeführt. Die Stichprobenanlage der Bundes- und der Ländererhebungen folgt den gleichen Prinzipien. Im Folgenden wird die Konzeption der **Bundesstichprobe** beschrieben.

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

Der angestrebte Stichprobenumfang der Erhebung lag bei rd. 7.000 Fällen. Insgesamt konnten im BSW 2000 7.043 Interviews realisiert werden. Die Interviews fanden in der Zeit vom 19.04.2001 bis zum 24.07.2001 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 werden. Dadurch können sowohl repräsentative Analysen für Gesamtdeutschland als auch getrennt nach den neuen und alten Bundesländern vorgenommen werden. Insgesamt liegen 5.612 Interviews aus den alten und 1.431 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 ihrer Größe nach in Schichten unterteilt. Als Schichtungskriterien für die Auswahlseinheiten der ersten Auswahlstufe dienten der Reihe nach

- die Bundesländer
- die Regierungsbezirke
- die Gemeindetypen.²

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

² 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).

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

Die Auswahleinheiten der ersten Auswahlstufe bildeten die Stimmbezirke zur Bundestagswahl (alte Bundesländer) bzw. der Kommunalwahl (neue Bundesländer). Mit Wahrscheinlichkeiten proportional zur Zahl der Haushalte in den Stimmbezirken wurde nun in jeder Zelle die erforderliche Anzahl von Sample-Points gezogen. Ein zusätzlicher Schichtungseffekt ergab sich dabei durch die Sortierung der Auswahleinheiten nach Kreisen, Gemeinden und ggf. nach Stadtbezirken innerhalb jeder Zelle.

Insgesamt wurden 1.050 Sample-Points gezogen, davon 750 in den alten und 300 in den neuen Ländern. Dabei entfiel in den alten Bundesländern auf je rd. 39.000 Haushalte ein Sample-Point, so dass Gemeinden von dieser Größe an mit mindestens einer Auswahleinheit in der Stichprobe vertreten sind. In den neuen Bundesländern lag dieser Wert bei rd. 22.000 Haushalten pro Sample-Point.

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.

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

Die Chancen für die in Privathaushalten lebenden Personen der Grundgesamtheit, als Befragungsperson in der Stichprobe ausgewählt zu werden, waren demnach umgekehrt proportional zur Anzahl der zur Grundgesamtheit gehörenden Personen in ihren Haushalten. Um eine repräsentative Personenstichprobe zu erhalten, wurde die erstellte Stichprobe mathematisch so umgeformt, dass jede Person der Grundgesamtheit stichprobentheoretisch die gleiche Auswahlchance erhielt. Nicht in allen von den Interviewern angegangenen Haushalten kam ein Interview zustande. Die Ausfälle können sich disproportional zur Grundgesamtheit verteilen und so Verzerrungen der Stichprobe hervorrufen, die durch aufeinanderfolgende Faktorengewichtungen ausgeglichen wurden. In die Gewichtung wurden folgende Merkmale einbezogen: Länder, Regionaltypen, Alter und Geschlecht.

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

eine Aufstockung dieser Stichprobe auf insgesamt jeweils 1.500 Interviews pro Bundesland erforderlich.

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

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

B Weiterbildungsbeteiligung und Zeitaufwand für Weiterbildung

3 Teilnahme an Weiterbildung

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

Die Trendanalyse stützt sich in erster Linie auf die Daten der Repräsentativerhebungen 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 zwar etwas verringert hatten, aber nicht völlig verschwunden waren. Die Frage, ob bzw. inwieweit eine weitere Annäherung der Weiterbildungslandschaften in den alten und neuen Bundesländern erfolgt ist, bleibt vor diesem Hintergrund auch für das Bezugsjahr 2000 von großem Interesse und wird in den folgenden Analysen ebenfalls behandelt.

Um die interessierenden Analyseebenen herauszuarbeiten, ist eine differenzierte Trendanalyse erforderlich, die sich auf verschiedene Referenzgebiete und unterschiedliche Bezugszeiträume bezieht. Wir betrachten deshalb drei Referenzzeiträume: den längerfristigen Trend seit 1979, die Entwicklung seit 1991, dem Beginn der Berichterstattung über das erweiterte Bundesgebiet, und die Entwicklungen seit 1997, dem letzten Erhebungszeitpunkt. Dabei betrachten wir zunächst jeweils das Bundesgebiet und nehmen anschließend einen Ost-West-Vergleich vor.

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

³ Ohne die Zielgruppenerweiterung um die in Deutschland lebenden Ausländer lägen im Jahr 2000 die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt, an beruflicher Weiterbildung sowie an allgemeiner Weiterbildung jeweils um einen gerundeten Prozentpunkt höher.

Die Kapitel zur Weiterbildungsbeteiligung beginnen jeweils mit einer Definition des betrachteten Weiterbildungsbereiches und einer Beschreibung der in der Erhebung eingesetzten Frageform. Anschließend folgt eine Ergebnisdarstellung, die sich auf die Zeitreihen stützt.

3.1 Weiterbildung insgesamt

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Definition der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt

Die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt wird anhand der sogenannten "Gesamtteilnahmequote des letzten Jahres" gemessen. Diese Teilnahmequote gibt den Prozentanteil der Teilnehmer an den befragten Personen wieder. Dabei gelten alle Personen als Teilnehmer, die sich im Jahr 2000 in einem oder mehreren der folgenden Sektoren an Weiterbildung beteiligt haben:⁴

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

Bis zum Jahr 1994 war im BSW außerdem die Beteiligung an wieder aufgenommenener Ausbildung erhoben worden. Seit 1997 ist dies nicht mehr der Fall.

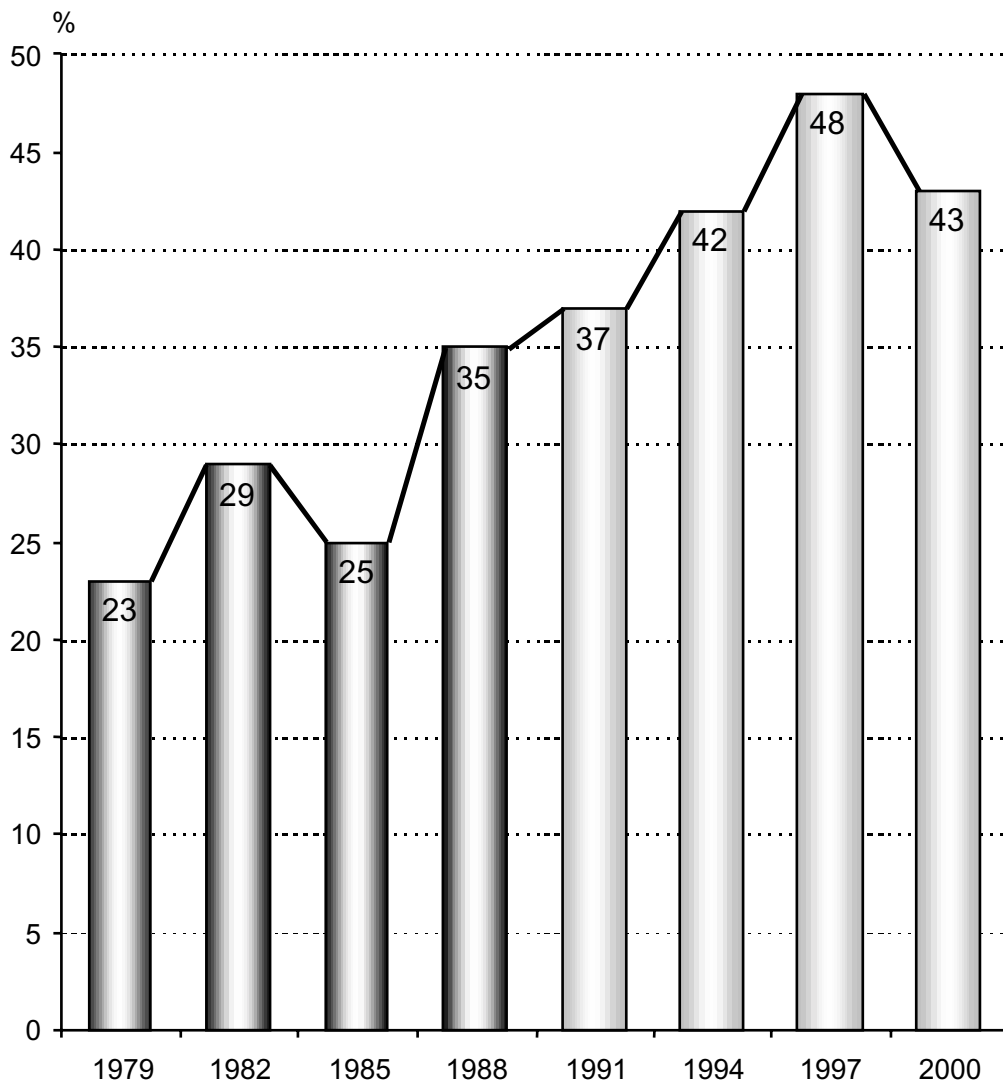
Teilnahme an Weiterbildung insgesamt

Die Teilnahme an formalisierter **Weiterbildung insgesamt**, also an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren, die in Deutschland von 1985 – 1997 kontinuierlich angestiegen war, ist im Jahr 2000 erstmals wieder zurückgegangen (vgl. Abbildung 3.1). Im Jahr 2000 haben 43% der 19-64-Jährigen Angebote zur Weiterbildung genutzt. Im Vergleich zu 1997 ist die Gesamtteilnahmequote an Weiterbildung damit um fünf Prozentpunkte gesunken.

⁴ Die genauen Definitionen der Teilnahmequoten in diesen Bereichen finden sich in den Kapiteln 3.2 und 3.3.

Abbildung 3.1

Weiterbildungsteilnahme 1979 - 2000 im Vergleich



Hochgerechnet entspricht dies bundesweit rd. 21,4 Mio. *Weiterbildungsteilnehmern* im Jahre 2000.⁵ Verglichen mit 1997 ist damit ein Rückgang um rd. 2,7 Mio. Teilnehmern zu verzeichnen, der ausschließlich bei den deutschen Teilnehmern erfolgte; die hochgerechnete Zahl der ausländischen Weiterbildungsteilnehmer in Deutschland liegt weiterhin bei rd. 900.000 Personen.

In der *längerfristigen Betrachtung* ist Weiterbildung dennoch ein stark wachsender Bereich. Während 1979 die Teilnahmequote an Weiterbildung 23% betragen hatte, liegt sie im Jahr 2000 fast doppelt so hoch.

Wie stellt sich die Weiterbildungsteilnahme im **Ost-West-Vergleich** dar? Der Rückgang der Teilnahmequoten im Vergleich zu 1997 fällt in den alten und neuen Bundesländern ähnlich aus. In den alten und neuen Ländern liegt die Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2000 jeweils bei 43%.

Tabelle 3.1: Weiterbildungsteilnahme 1991 - 2000 im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich

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

Noch 1994 hatte die Weiterbildungsbeteiligung in den alten Bundesländern um sechs Prozentpunkte höher gelegen als in den neuen Bundesländern. Im Jahr 2000 sind die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt im Ost-West-Vergleich erstmals gleich hoch. Der größte Teil dieser Annäherung hatte sich bereits zwischen 1994 und 1997 vollzogen.

Seit 1988 ermöglicht es das BSW auch, die *Teilnahmefälle* (Belegungen) an Weiterbildung darzustellen. Fasst man die allgemeine und die berufliche Weiterbildung zusammen, so hat sich im Jahr 2000, ebenso wie 1997, die Mehrheit der Teilnehmer an genau einer Weiterbildungsveranstaltung beteiligt (vgl. Tabelle 3.2). Etwa jeder dritte

⁵ Die hochgerechneten Zahlen können wegen der Größe der zugrundeliegenden Stichproben nur als Näherungswerte angesehen werden. Eine differenzierte Hochrechnung der Teilnehmerzahlen in den alten und neuen Bundesländern im Zeitvergleich wird nicht vorgenommen, da sich die Bevölkerungsanteile seit 1991 verschoben haben. Der für die alten Bundesländer positive Umzugssaldo würde den Trendvergleich der hochgerechneten Teilnehmerzahlen im Ost-West-Vergleich maßgeblich beeinflussen.

Teilnehmer hat 1997 an zwei Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen und etwa jeder achte an drei oder mehr Veranstaltungen. Hochgerechnet entspricht dies bundesweit rd. 35,9 Mio. Teilnahmefällen.⁶

Im Vergleich zu 1997 ist die Zahl der Teilnahmefälle an Weiterbildung um hochgerechnet rd. 3,1 Mio. gesunken. Der Durchschnitt der Teilnahmefälle pro Teilnehmer liegt im Jahre 2000 geringfügig höher als 1997 (1,70 vs. 1,63). Entsprechend zeichnet sich bei den Teilnahmefällen ein Rückgang ab, der etwas niedriger ausfällt als bei den Teilnehmerzahlen.

Tabelle 3.2: Anzahl der von Weiterbildungsteilnehmern besuchten Weiterbildungsveranstaltungen 1988 - 2000

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

In den Jahren 1988, 1991 und 1994 war, gemessen an den Teilnahmefällen, die allgemeine Weiterbildung der größte Weiterbildungsbereich. 1997 entfielen erstmals jeweils 50% aller Teilnahmefälle im Bundesgebiet auf die allgemeine und die berufliche Weiterbildung. Im Jahr 2000 ist die berufliche Weiterbildung mit einem Anteil von 54% gemessen an den bundesweiten Teilnahmefällen erstmals der größte Weiterbildungsbereich.

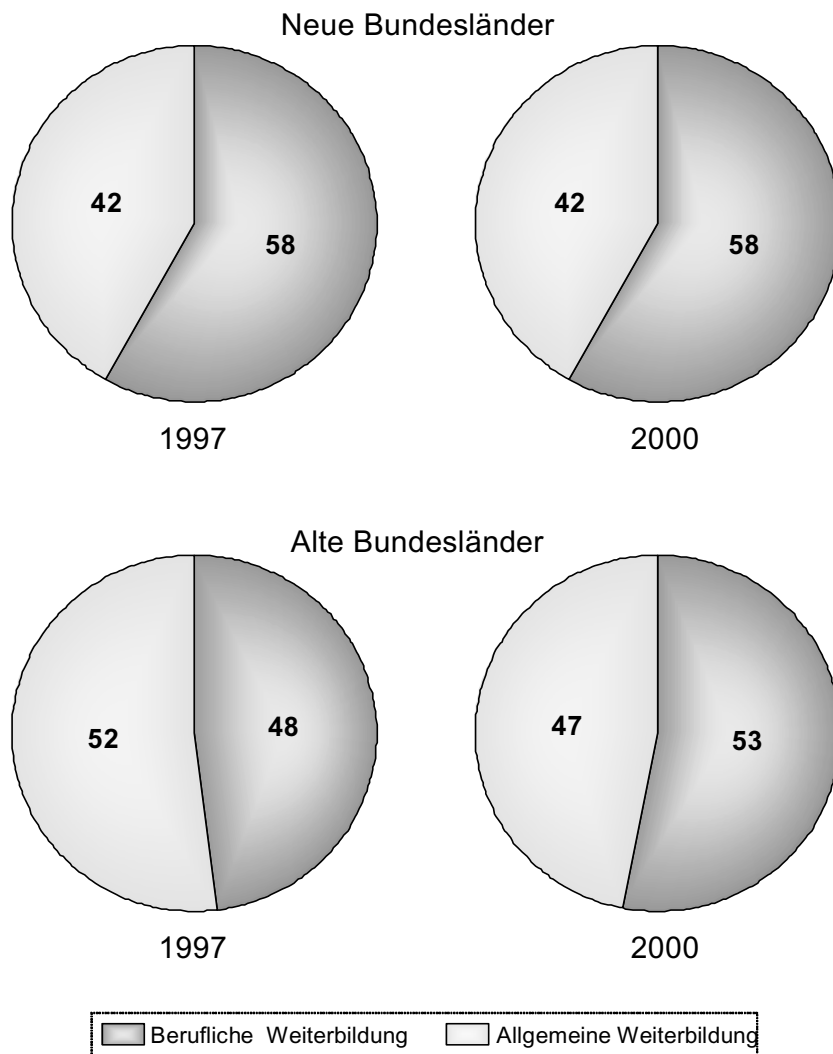
Hochgerechnet entspricht dies bundesweit rd. 19,5 Mio. Teilnahmefällen im Bereich der beruflichen Weiterbildung (1997: rd. 19,6 Mio.). Für die allgemeine Weiterbildung ergeben sich im Jahr 2000 hochgerechnet rd. 16,4 Mio. Teilnahmefälle (1997: rd. 19,4 Mio.). Der Rückgang der Teilnahmefälle in den letzten drei Jahren konzentriert sich also fast ausschließlich auf den Bereich der allgemeinen Weiterbildung.

⁶ Die hochgerechneten Zahlen können wegen der Größe der zugrundeliegenden Stichproben nur als Näherungswerte angesehen werden.

Abbildung 3.2

Teilnahmefälle nach Weiterbildungsbereichen im Ost-West-Vergleich 1997 und 2000

Teilnahmefälle



Berichtssystem Weiterbildung 2000

Infratest Sozialforschung / Helmut Kuwan

Im **Ost-West-Vergleich** der Teilnahmefälle nach Weiterbildungsbereichen zeigen sich auch 2000 noch ähnliche Unterschiede wie 1997. In den neuen Bundesländern steht weiterhin die berufliche Weiterbildung mit dem gleichen Anteilswert wie 1997 (58%) an erster Stelle (vgl. Abbildung 3.2). Die Veränderung der bundesweiten Anteilswerte ist also ausschließlich auf die alten Bundesländer zurückzuführen, wo erstmals auch die berufliche Weiterbildung der Sektor mit den meisten Teilnahmefällen ist. Dort ist der Anteil der beruflichen Weiterbildung an allen Teilnahmefällen im Vergleich zu 1997 um fünf Prozentpunkte angestiegen (53% vs. 48%).

Andere Datenquellen

Als andere Datenquellen herangezogen werden die Statistiken einzelner Träger, amtliche Statistiken und Erhebungen, die in der Regel Teilaspekte der Weiterbildung beleuchten, aber kein umfassendes Bild über die gesamte Weiterbildungssituation in der Bundesrepublik abgeben. Von daher sind anhand dieser Datenquellen keine Aussagen zur Teilnahme an Weiterbildung insgesamt, zur Gesamtzahl der Teilnahmefälle oder zum Weiterbildungsvolumen möglich. Es kann lediglich exemplarisch geprüft werden, inwieweit sich die aus den BSW Erhebungen abzeichnenden Entwicklungen der Weiterbildungsbeteiligung in den anderen verfügbaren Daten widerspiegeln. Dies wird vor allem in den Kapiteln 3.1 und 3.2 für die allgemeine und berufliche Weiterbildung geleistet. Dabei ist zu beachten, dass sich einzelne Aussagen auf Teilnahmefälle, andere auf Teilnehmerzahlen beziehen.

In den Kapiteln zur allgemeinen und beruflichen Weiterbildung findet sich soweit möglich neben Aussagen zum längerfristigen Entwicklungstrend von 1979 bis 2000 eine differenziertere Betrachtung für die Jahre 1991 bis 2000, um die Entwicklung auch in den neuen Bundesländern nachzuvollziehen. An dieser Stelle sei vorweggenommen, dass sich der für die Langzeitentwicklung konstatierte expandierende Trend der Weiterbildung in den alten Bundesländern in den neunziger Jahren nicht uneingeschränkt fortsetzt, während sich zugleich das Weiterbildungsverhalten und die Weiterbildungsstrukturen in den neuen Bundesländern denen der alten weiter annähern.

Eine Untersuchung, in der nicht zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung unterschieden wird, stellt die vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln durchgeführte Studie **Weiterbildung in Eigenverantwortung** (Weiß 2001) dar. Ziel der Erhebung war es, grundlegende Strukturdaten über das nicht-betriebliche private Weiterbildungsengagement zu erhalten. Dazu wurde Anfang 2000 eine telefonische, leitfadengestützte Befragung bei rund 1.000 repräsentativ ausgewählten Personen im Alter von 20 Jahren und älter durchgeführt.⁷ Im Vordergrund des Interesses standen Fragen zur Eigeninitiative und zur Bereitschaft, eigene Ressourcen an Zeit und Geld in die Weiterbildung zu investieren. Unterschieden wurde zwischen der Teilnahme an Seminaren und Lehrgängen sowie der Lektüre von Fachliteratur und Lernen mit computergestützten Lernprogrammen. Der Bezugszeitraum war das Jahr 1999. Die Unterscheidung zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung wurde nicht vorgenommen.

⁷ Zu methodischen Anmerkungen s. Block 2002

Die Ergebnisse bestätigen aber eine hohe Bedeutung beruflicher Motive für die Teilnahme an Seminaren und Lehrgängen.

Nach den Ergebnissen der Untersuchung haben 22 % der Befragten Lehrgänge oder Seminare besucht. Diese im Vergleich zum Berichtssystem Weiterbildung niedrige Teilnahmequote an organisierten Formen der Weiterbildung insgesamt lässt sich zumindest teilweise auf methodische Unterschiede in den Befragungen zurückführen. So sind z.B. in der Studie des IW ältere und nicht berufstätige – und damit vergleichsweise weniger weiterbildungsaktive – Personen verglichen mit dem Durchschnitt der Bevölkerung überproportional vertreten.

3.2 Allgemeine Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Definition der Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung

Als Teilnehmer/in⁸ an allgemeiner Weiterbildung gilt, wer zu einem oder mehreren der im Fragebogen vorgegebenen 17 Themenbereiche, die in Tabelle 3.3 wiedergegeben sind, Kurse, Lehrgänge oder Vorträge besucht hat.

Jeder Teilnehmer wird unabhängig von der Häufigkeit oder Dauer seiner Teilnahme nur einmal erfasst. Die Teilnahmequote stellt somit eine Aussage über die **Reichweite** der allgemeinen Weiterbildung 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.

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

Im Jahre 2000 wurde erstmals eine gesonderte Kategorie für den Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ eingeführt. Zuletzt hatte es in der Erhebung von 1994 zwei Erweiterungen gegeben. Damals wurden die Kategorien „Multikulturelle Fragen“ sowie „Astrologie oder esoterische Fragen“ eingeführt. In den früheren Erhebungen waren die neu eingeführten Themenbereiche jeweils den „Sonstigen Themen“ zugeordnet worden.

⁸ Zur sprachlichen Vereinfachung verwenden wir im Folgenden den Begriff "Teilnehmer". Dieser schließt Teilnehmerinnen mit ein.

Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung

Im Jahre 2000 haben sich bundesweit 26% der 19-64Jährigen an allgemeiner Weiterbildung beteiligt. Die Teilnahmequote ist damit nach einem kontinuierlichen Anstieg seit 1985 erstmals wieder zurückgegangen. Mit einer Abnahme um fünf Prozentpunkte erreicht sie nun wieder in etwa den Stand des Jahres 1994 (vgl. Abbildung 3.3).

Hochgerechnet⁹ haben sich im Jahr 2000 bundesweit rund 13,3 Mio. Personen an allgemeiner Weiterbildung beteiligt, gegenüber 15,7 Mio. im Jahre 1997. Der Rückgang um rund 2,4 Mio. Teilnehmer erfolgt ausschließlich bei den Deutschen, während die hochgerechnete Zahl der ausländischen Teilnehmer an allgemeiner Weiterbildung unverändert bei rd. 600.000 Personen liegt.

In Abbildung 3.3 sind die bundesweiten Teilnahmequoten von 1979 bis 2000 dargestellt. Während im Vergleich zu 1997 ein deutlicher Rückgang zu erkennen ist, zeigt sich in der längerfristigen Perspektive seit 1979 eine steigende Tendenz.

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

Bei einer Analyse der themenspezifischen Weiterbildungsbeteiligung im Zeitverlauf ist zu beachten, dass Teilnahmequoten zur Beschreibung von „Marktanteilen“ in einem Weiterbildungssektor weniger geeignet sind als die Indikatoren „Teilnahmefälle“ oder „Weiterbildungsvolumen“; diese Indikatoren werden in Kapitel 14 beschrieben. Einen ersten Eindruck über thematische Verschiebungen kann allerdings auch eine Gegenüberstellung der themenspezifischen Teilnahmequoten vermitteln. Dabei zeigt sich folgendes Bild:

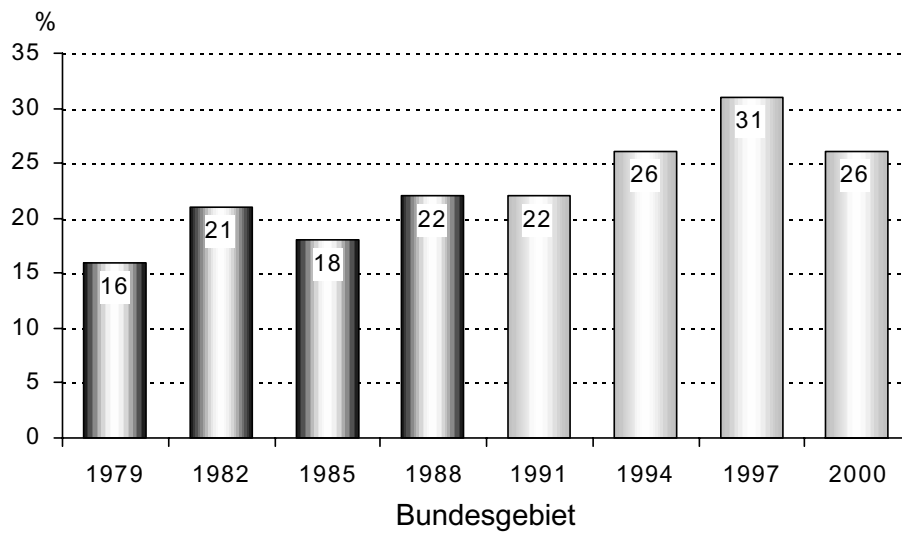
Elf von 17 themenspezifischen Teilnahmequoten der allgemeinen Weiterbildung sind im Vergleich mit 1997 zurückgegangen. In acht von elf Fällen beträgt die Veränderung zwar nur einen gerundeten Prozentpunkt, doch erscheint die Tendenz trotzdem bemerkenswert. Bei den drei Themenbereichen, die Rückgänge um mehr als einen gerundeten Prozentpunkt verzeichnen, handelt es sich um die Gebiete „Sprachen“ (minus drei Prozentpunkte) sowie um „Gesundheitsfragen“ und „Kenntnisse zur Ausübung von Sportarten“ (jeweils minus zwei Prozentpunkte). Insgesamt scheint sich die rückläufige Tendenz somit nicht auf wenige Einzelthemen zu konzentrieren.

Am höchsten liegt die themenspezifische Teilnahmequote in dem neuen Sektor „Computer, EDV, Internet“; dies unterstreicht, dass hier ein quantitativ bedeutsames Themenfeld der allgemeinen Weiterbildung erstmals gesondert berücksichtigt wurde.

⁹ Die hochgerechneten Zahlen können wegen der Größe der zugrundeliegenden Stichproben nur als Näherungswerte angesehen werden.

Abbildung 3.3

Allgemeine Weiterbildung 1979 - 2000 im Vergleich



Allgemeine Weiterbildung im Ost-West-Vergleich

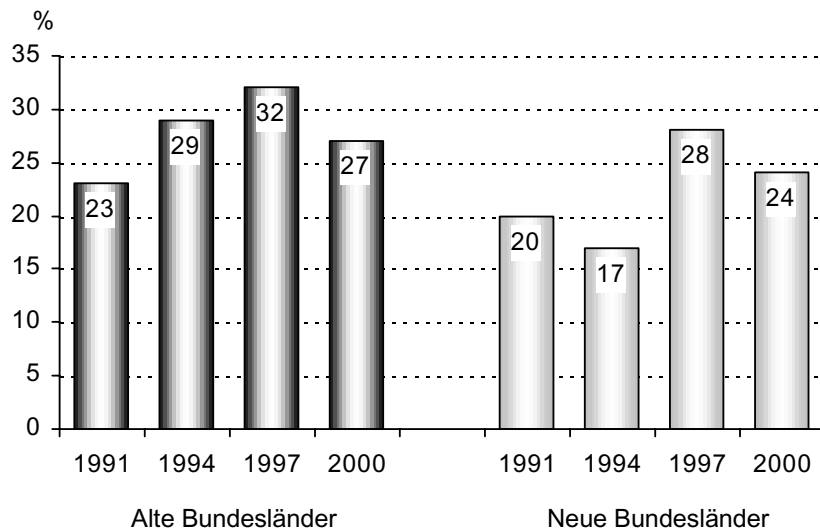


Tabelle 3.3: Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet 1979 - 2000 nach Themengebieten

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

Der **Ost-West-Vergleich** zeigt zunächst, dass die Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung in den alten und den neuen Bundesländern in ähnlicher Weise zurückgegangen ist. Noch immer liegt die Teilnahmequote an allgemeiner Weiterbildung in den alten Bundesländern etwas höher als in den neuen (27% vs. 24%). Allerdings haben sich diese Unterschiede seit 1994 deutlich verringert.

Wie hat sich die themenspezifische Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung im Ost-West-Vergleich entwickelt? Auch hier kann die Analyse der themenspezifischen Teilnahmequoten erste Anhaltspunkte zur Beantwortung dieser Frage liefern. Dabei zeigt sich Folgendes:

- Der Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ verzeichnet in den alten und neuen Bundesländern die höchsten Teilnahmequoten an allgemeiner Weiterbildung.
- Noch immer beteiligen sich die 19- bis 64-Jährigen in den neuen Bundesländern häufiger am Themenbereich „Versicherungs-, Rechts- und Steuerfragen“ als diejenigen in den alten Ländern (4% vs. 2%).

Alles in allem haben sich die themenspezifischen Teilnahmequoten im Bereich der allgemeinen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich weiter angenähert. Besonders deutlich wird diese Tendenz, wenn man die Ergebnisse des Umbruchjahres 1991 mit denen des Jahres 2000 vergleicht. Im Jahre 1991 bestand eine vordringliche Funktion der allgemeinen Weiterbildung in den neuen Bundesländern in der Vermittlung von Informationen über rechtliche Fragen und Probleme der Marktwirtschaft sowie zur Bewältigung des Alltags unter veränderten Rahmenbedingungen. Angesichts dieses sehr stark von der Umbruchsituation geprägten umfassenden Informationsbedarfs rückten andere Themenbereiche in den Hintergrund. Noch im Jahr 1994 waren Versicherungs-, Rechts-, Renten- und Steuerfragen in den neuen Bundesländern das am häufigsten besuchte Themengebiet. Seit 1997 ist dies nicht mehr der Fall. - Wie erwähnt, werden weitergehendere Analysen zu Veränderungen der Themenstrukturen anhand des Indikators "Teilnahmefälle" in Kapitel 14 vorgenommen.

Wie bereits dargestellt, hat sich die Zahl der Teilnahmefälle an allgemeiner Weiterbildung von hochgerechnet rd. 19,4 Mio. im Jahr 1997 auf rd. 16,4 Mio. im Jahre 2000 verringert. Im gleichen Zeitraum sind die *Teilnehmerzahlen* an allgemeiner Weiterbildung um hochgerechnet rd. 2,4 Mio. zurückgegangen. Wie diese Zahlen verdeutlichen, haben sich die Indikatoren "Teilnahmequote" und "Teilnahmefälle" in den letzten drei Jahren in ähnlicher Weise entwickelt.

Ein Vergleich der Anteilswerte der allgemeinen Weiterbildung an den *Teilnahmefällen* in den alten und neuen Bundesländern lässt noch immer leichte Unterschiede erkennen, die sich allerdings seit 1994 verringert haben. Während im Jahre 2000 in den alten Bundesländern 47% aller Teilnahmefälle der allgemeinen Weiterbildung zuzurechnen sind, liegt der Vergleichswert in den neuen Ländern bei 42%.

Tabelle 3.4: Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung 1991 – 2000 im Ost-West-Vergleich

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

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.

Im Zeitvergleich ist der Anteilswert in den alten Bundesländern gesunken, während er sich in den neuen Ländern nicht verändert hat. Damit stellt im Jahr 2000 die berufliche Weiterbildung erstmals in den alten und neuen Bundesländern die meisten Teilnahmefälle.

Insgesamt lässt sich im Ost-West-Vergleich der allgemeinen Weiterbildung als Grundtendenz eine Annäherung der Weiterbildungslandschaften erkennen. Diese bezieht sich auf zwei Aspekte:

- Eine Verringerung der Unterschiede bei der quantitativen Beteiligung und
- eine Annäherung der nachgefragten Themenstrukturen.

Andere Datenquellen

Im Folgenden werden die Statistiken der Träger dargestellt, deren Arbeitsschwerpunkt im Bereich der allgemeinen Weiterbildung liegt. Die vorliegenden Statistiken lassen für einzelne Teilbereiche einen differenzierten Einblick zu, liefern jedoch keine Basis für einen Gesamtüberblick, da die zugrunde liegenden Kategorien nicht einheitlich sind.¹⁰ Eine Gegenüberstellung der Weiterbildungsbeteiligung in den neuen und den alten Bundesländern ist sowohl anhand der Ergebnisse der Volkshochschulen als auch der Evangelischen Erwachsenenbildung möglich.

Obwohl die Volkshochschulen und die kirchlichen Erwachsenenbildungsträger auch berufsbezogene Weiterbildungsveranstaltungen anbieten, bildet die allgemeine Weiterbildung ihren inhaltlichen Schwerpunkt.

Eine umfassende Darstellung der Nutzung und der Struktur des Weiterbildungsangebotes liefern die jährlich erscheinenden Arbeitsberichte des Deutschen Volkshochschulverbandes für dieses Segment. Für das Berichtsjahr 2000 weist die **Volkshochschulstatistik** im gesamten Bundesgebiet rund 635.000 Veranstaltungen (Kurse und Einzelveranstaltungen) mit mehr als 9,2 Mio. Teilnahmefällen und rund 15,4 Mio. Unterrichtsstunden aus (vgl. Tabelle 3.5).

Die Entwicklung der Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnahmefälle ist seit 1997 vergleichsweise einheitlich verlaufen: Alle drei Indikatoren weisen Steigerungen auf, im Vergleichszeitraum ist die Anzahl der Kurs- und Einzelveranstaltungen um 7 %, die der Unterrichtsstunden um 5 % und die der Teilnahmefälle um 3 % angestiegen.

¹⁰ Von einem bis 2003 vom BMBF geförderten Projekt des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung zur Weiterbildungsstatistik auf Anbieterseite wird erwartet, dass zunächst für den Bereich der kirchlichen Erwachsenenbildung, der Volkshochschulen sowie der Einrichtungen im Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten (AdB) und im Bereich der Bundesarbeitsgemeinschaft „Arbeit und Leben“ trägerspezifische Systematiken mit einer dann vergleichbaren, an Programmbereichen orientierten Systematik für einen trägerübergreifenden Statistikverbund verknüpft werden. Sie sieht folgende Bereiche vor: (1) Politik – Gesellschaft, (2) Familie – Generationen – Genderfragen, (3) Ethisch-religiöse Bildung, (4) Umwelt, (5) Kultur – Gestalten, (6) Gesundheit, (7) Sprachen, (8) Arbeit – Beruf, (9) Grundbildung – Schulabschlüsse. Der laut BSW-Erhebung größte Themenbereich "Computer, EDV, Internet" ist nicht gesondert ausgewiesen.

Der längerfristige Vergleich seit 1991 hingegen zeigt – trotz einer Steigerung bei allen drei Indikatoren – ein wesentlich weniger einheitliches Bild. Während die Veranstaltungen seither einen Zuwachs um 20 % aufweisen, liegt er bei den Unterrichtsstunden und den Teilnahmefällen mit 5 % bzw. 2 % deutlich niedriger. Dass besonders die Anzahl der Teilnahmefälle Schwankungen unterliegt, zeigt die Tabelle 3.5. Den in diesem Vergleichszeitraum niedrigsten Stand an Belegungen gab es im Jahr 1997, die höchste Besucherzahl lässt sich im Jahr 2000 beobachten, sie liegt aber nur geringfügig über der des Jahres 1993.

In den **alten Bundesländern** fällt im Vergleich zu 1997 die Steigerung der drei Indikatoren nahezu gleich aus wie im gesamten Bundesgebiet. Der längerfristige Vergleich allerdings weist niedrigere Steigerungsraten bei den Kurs- und Einzelveranstaltungen (plus 15 %) und Unterrichtsstunden (plus 1 %) und bei den Teilnahmefällen sogar einen leichten Rückgang (minus 2 %) auf.

In den **neuen Bundesländern** setzt sich die für die Vorjahre aufgezeigte Tendenz einer kontinuierlichen deutlichen Steigerung nicht für alle Indikatoren fort. Seit 1997 ist die Zahl der Veranstaltungen um 14 % und die der Teilnahmefälle um 13 % weiter angewachsen, die der Unterrichtsstunden allerdings ist um 2 % zurückgegangen. Im Vergleich zu 1991 hat sich sowohl die Anzahl der Veranstaltungen als auch der Teilnahmefälle mehr als verdoppelt, die der Unterrichtsstunden ist seither knapp um die Hälfte angestiegen. Wie auch schon in den Vorjahren bestätigt sich mit dieser Entwicklung die Tendenz der Annäherung der Weiterbildungsbeteiligung der neuen Bundesländer an die der alten Länder. Die prozentualen Anteile der Veranstaltungen, Teilnahmefälle und Unterrichtsstunden an den jeweiligen Gesamtzahlen im Bundesgebiet scheinen sich eingependelt zu haben; sie betragen im Jahr 2000 8 %, 7 % und 10 % und entsprechen nahezu denen des Jahres 1997, gegenüber 4 %, 3 % und 7 % im Jahr 1991.

Bei der Darstellung der *Themenbereiche* in der Volkshochschulstatistik wurde zur Angebotsprofilierung und im Zuge der angestrebten Vereinheitlichung eine ab 1998 gültige Umstellung von eher disziplinär ausgerichteten zwölf Stoffgebieten auf sechs Programmbereiche¹¹ vorgenommen. Daher wird an dieser Stelle das Jahr 1997 nur in Ausnahmefällen als Vergleichsjahr herangezogen.

Mit jeweils mehr als einem Viertel aller Teilnahmefälle stellen die Programmbereiche „Gesundheit“ und „Sprachen“ bundesweit die größten Themenblöcke der Volkshochschulen dar, gefolgt von „Arbeit – Beruf“ und „Kultur – Gestalten“, die jeweils von rund jeder oder jedem sechsten Teilnehmenden besucht werden (nicht tabelliert). Knapp 10 % aller Teilnahmefälle entfallen auf den Bereich „Politik – Gesellschaft – Umwelt“ und unter 2 % auf „Grundbildung – Schulabschlüsse“.

¹¹ Diese sind kompatibel mit der im DIE-Projekt angestrebten Systematik, s. vorherige Fußnote.

Tabelle 3.5: Veranstaltungen, Teilnahmefälle und Unterrichtsstunden der Volkshochschulen im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 1991 bis 2000

Jahr	Veranstaltungen ²⁾	Teilnahmefälle ²⁾	Unterrichtsstunden ²⁾
Alte Bundesländer ¹⁾			
1991	505.771	8.725.459	13.688.022
1992	518.018	8.804.804	13.723.655
1993	530.218	8.783.225	13.663.119
1994	531.623	8.645.570	13.301.004
1995	541.912	8.608.880	13.518.164
1996	548.867	8.573.117	13.474.137
1997	548.896	8.367.665	13.175.436
1998	561.024	8.566.304	13.370.632
1999	566.905	8.467.510	13.584.280
2000	583.871	8.579.878	13.887.925
Neue Bundesländer ¹⁾			
1991	22.764	307.341	1.006.418
1992	27.519	374.039	1.168.370
1993	28.586	425.624	1.301.043
1994	34.379	487.444	1.293.299
1995	37.564	513.987	1.383.773
1996	40.757	526.281	1.449.465
1997	44.714	562.289	1.500.215
1998	47.493	593.158	1.438.016
1999	49.394	615.128	1.446.705
2000	50.844	636.711	1.473.753
Deutschland			
1991	528.535	9.032.800	14.694.440
1992	545.537	9.178.843	14.892.025
1993	558.804	9.208.849	14.964.162
1994	566.002	9.133.014	14.594.303
1995	579.476	9.122.867	14.901.937
1996	589.624	9.099.398	14.923.602
1997	593.610	8.929.954	14.675.651
1998	608.517	9.159.462	14.808.648
1999	616.299	9.082.638	15.030.985
2000	634.715	9.216.489	15.316.678

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

²⁾ Kurse und Einzelveranstaltungen (ohne Studienfahrten, -reisen und Ausstellungen)

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), Volkshochschul-Statistik, Arbeitsjahre 1991 bis 2000

Während die Anteile der Teilnahmefälle in den anderen Programmbereichen seit 1998 nahezu konstant geblieben sind, ist der Anteil der Teilnahmefälle an Veranstaltungen zu den Themen „Kultur – Gestalten“ um zwei Prozentpunkte zugunsten von „Arbeit – Beruf“ gesunken. Dass im Jahr 2000 mehr als die Hälfte aller Teilnehmenden im Bereich „Arbeit – Beruf“ Maßnahmen in dem Sektor „Information und Kommunikation Grundlagen/ allgemeine Anwendungen“ besucht haben, deckt sich mit der in der Repräsentativbefragung des Berichtssystems Weiterbildung festgestellten hohen Bedeutung dieses Sektors.

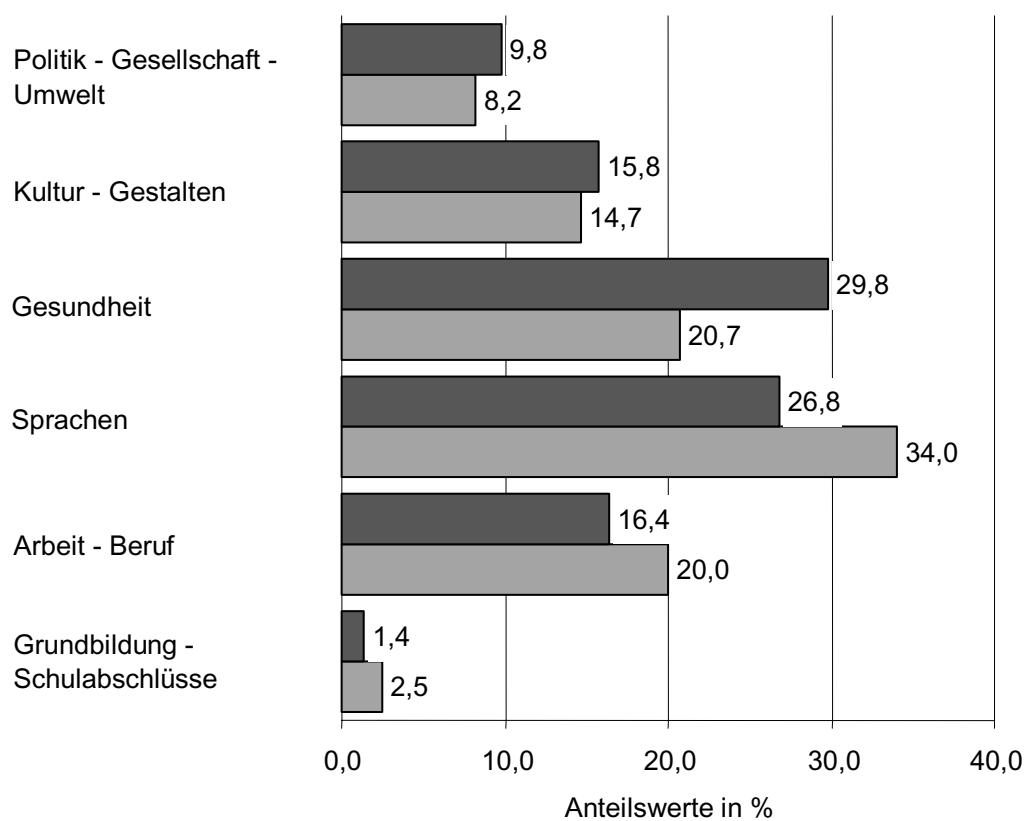
Der im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung seit 1997 beobachtete Rückgang im Themenbereich „Sprachen“ lässt sich für die Volkshochschulen zwar nicht für die Zahl der Teilnehmenden bestätigen, der Anteil dieses Programmbereichs aber ist im Betrachtungszeitraum auch bei den Volkshochschulen rückläufig (minus 1,5 Prozentpunkte).

Der ***Ost-West-Vergleich*** zeigt, dass sich Volkshochschulbesucher und –besucherinnen in den neuen und alten Bundesländern in der Wahl ihrer Themen trotz der in den letzten zehn Jahren stattgefundenen Annäherung noch immer unterscheiden (vgl. Abbildung 3.4). Während in den neuen Bundesländern anteilig mehr Teilnehmende Volkshochschulmaßnahmen in den Programmbereichen „Sprachen“ und „Arbeit – Beruf“ besuchen, besteht die stärkste Nachfrage der Teilnehmenden in den alten Bundesländern im Bereich „Gesundheit“.

Obwohl die Ergebnisse der Volkshochschulstatistik den Rückgang der allgemeinen Weiterbildung nicht unmittelbar bestätigen, lassen sich besonders im längerfristigen Vergleich ähnliche Entwicklungen wie in den Erhebungen des Berichtssystems Weiterbildung beobachten:

- Die Anzahl der Teilnahmefälle in den alten Bundesländern liegt im Jahr 2000 immer noch unter dem Stand von 1991. In den neuen Bundesländern hingegen ist die Weiterbildungsbeteiligung seither kontinuierlich angestiegen, so dass sich der Unterschied in der quantitativen Beteiligung weiterhin verringert.
- Den Themen „Sprachen“ und „Gesundheit“ kommt sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern die größte Bedeutung zu. Auch die Beteiligung in den anderen Programmbereichen bestätigt die weitere Annäherung im Weiterbildungsverhalten.

Abbildung 3.4
**Teilnahmefälle in Volkshochschulkursen nach
 Programmbereichen im Ost-West-Vergleich 2000**



■ neue Bundesländer ■ alte Bundesländer

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschul-Statistik, Arbeitsjahr 2000

Im Jahr 1999 führte die **Katholische Erwachsenenbildung** rund 197.000 Veranstaltungen mit 5,9 Mio. Unterrichtsstunden und 5,2 Mio. Teilnahmefällen durch (vgl. Tabelle 3.6). Die Entwicklung der drei Indikatoren seit 1997 verlief uneinheitlich: Während die Veranstaltungen (minus 1 %) und die Teilnahmefälle (minus 3 %) für diesen Zeitraum leichte Rückgänge aufweisen, ist die Anzahl der Unterrichtsstunden (plus 3 %) leicht angestiegen.

Tabelle 3.6: Veranstaltungen, Teilnahmefälle und Unterrichtsstunden der Katholischen und Evangelischen Erwachsenenbildung 1979 bis 2000 (in Tausend)

Jahr	Katholische Erwachsenenbildung ¹⁾			Evangelische Erwachsenenbildung		
	Veranstaltungen	Teilnahmefälle	Unterrichtsstunden	Veranstaltungen	Teilnahmefälle	Unterrichtsstunden
1979	92	6.311	1.864	90	2.772	735
1980	98	6.761	2.332	113	3.398	889
1981	102	6.497	2.246	117	3.350	974
1982	122	6.281	2.093	117	3.425	995
1983	131	6.470	2.195	116	3.367	1.027
1984	139	6.620	2.256	115	3.282	1.048
1985	140	6.432	2.310	115	3.201	1.063
1986	144	6.753	2.625	121	3.338	1.163
1987	144	6.761	2.686	124	3.283	1.176
1988	188	6.121	5.169	122	3.178	1.145
1989	193	5.912	5.619	119	2.971	1.052
1990	187	5.737	5.634	117	2.883	1.028
1991	191	5.450	5.595	118	2.932	1.139
1992	200	5.683	5.666	123	2.971	1.210
1993	213	5.880	6.002	129	3.148	1.281
1994	215	5.915	5.972	126	3.089	1.187
1995	205	5.591	5.807	126	3.003	1.242
1996	204	5.487	5.906	130	3.003	1.260
1997	200	5.384	5.756	123	2.926	1.213
1998	199	5.257	5.991	125	3.040	1.271
1999	197	5.202	5.908	129	3.021	1.251
2000	–	–	–	132	3.103	1.280

¹⁾ Seit 1988 einschließlich Nordrhein-Westfalen

Quellen: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.), Grund- und Strukturdaten; Pehl, Klaus, Evangelische Erwachsenenbildung in Zahlen

Bis zum Jahr 1994 lässt sich bei der Katholischen Erwachsenenbildung ein nahezu ungebrochener Wachstumstrend beobachten. Seither aber sind sowohl die Anzahl der Veranstaltungen als auch der Teilnahmefälle kontinuierlich zurückgegangen (minus 8 % bzw. minus 12 %). Die Anzahl der Unterrichtsstunden unterliegt in diesem Zeitraum einigen Schwankungen und ist im Vergleich mit dem Jahr 1994 geringfügig gesunken (minus 1 %).

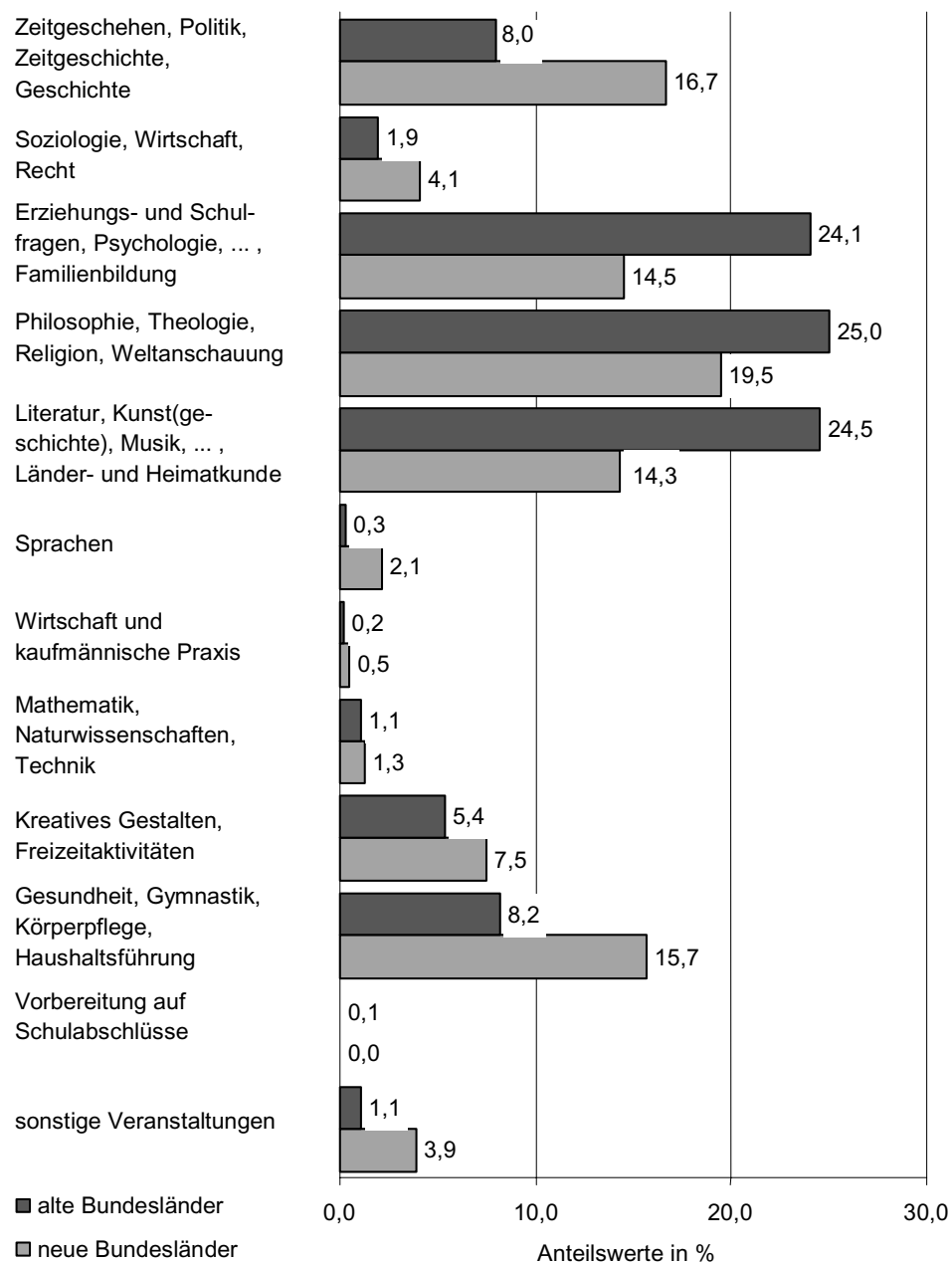
Die Statistik der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung beinhaltet umfangreiche regionalisierte Daten zu dem Angebotsprofil der **Evangelischen Erwachsenenbildung**. Für das Berichtsjahr 2000 weist sie bundesweit 3,1 Mio. Teilnehmende in 132.000 Veranstaltungen mit insgesamt rund 1,3 Mio. Unterrichtsstunden aus (vgl. Tabelle 3.6). Im Vergleich zu 1997 bedeutet das eine Steigerung aller drei Indikatoren, der Veranstaltungen um 7 %, der Teilnahmefälle und der Unterrichtsstunden um jeweils rund 6 %.

Wie bei den Volkshochschulen zeigt auch bei der Evangelischen Erwachsenenbildung der längerfristige Vergleich – der Vergleichbarkeit wegen bezieht sich die Darstellung auf das Jahr 1993, seither sind die neuen Bundesländer in die Statistik einbezogen – ein uneinheitliches Bild: Während die Anzahl der Unterrichtsstunden nahezu gleich geblieben ist, verzeichnen die Veranstaltungen einen leichten Zuwachs (plus 2 %) und die Teilnahmefälle einen leichten Rückgang (minus 1 %). Die im Vergleichszeitraum niedrigsten Teilnehmerzahlen lassen sich im Jahr 1997 beobachten, die höchsten im Jahr 1993. Rund 3 % aller Veranstaltungen mit knapp 2 % aller Unterrichtsstunden finden in den neuen Bundesländern statt und werden von rund 3 % aller Teilnehmenden besucht.

Der Blick auf die themenspezifische Weiterbildungsbeteiligung spiegelt das inhaltliche Profil der Evangelischen Erwachsenenbildung wider. Bundesweit belegt jeweils etwa ein Viertel der Teilnehmenden Kurs-, Einzelveranstaltungen oder Studienfahrten in den Themenbereichen „Erziehungs- und Schulfragen, Pädagogik, Psychologie, Gruppendynamik, Verhaltenstraining, Eltern- und Familienbildung“, „Philosophie, Theologie, Religion, Weltanschauung“ und „Literatur, Kunst, Kunstgeschichte, Musik, Massenmedien, Länder- und Heimatkunde“. Dagegen spielen „Vorbereitung auf Schulabschlüsse“, „Wirtschaft und kaufmännische Praxis“ und auch „Sprachen“ nur eine marginale Rolle.

Im **Ost-West-Vergleich** zeichnet sich zwar eine in der Tendenz ähnliche Themenwahl in den neuen und alten Bundesländern ab, trotzdem sind deutliche Unterschiede erkennbar (vgl. Abbildung 3.5) Während in den alten Bundesländern etwa drei Viertel aller Teilnehmenden Maßnahmen in den drei genannten großen Themenbereichen belegen, sind es in den neuen Bundesländern etwa die Hälfte. Auffällig ist die relativ hohe Beteiligung in den neuen Ländern an Veranstaltungen zu „Zeitgeschehen, Politik, Zeitgeschichte, Geschichte“ und zu „Gesundheit, Gymnastik, Körperpflege, Haushaltsführung“.

Abbildung 3.5
Teilnahmefälle in Veranstaltungen der Evangelischen Erwachsenenbildung nach Themenbereichen im Ost-West-Vergleich 2000



Quelle: Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung, Arbeitsjahr 2000

Als Repräsentativbefragung mit einigen wenigen Fragen zur allgemeinen Weiterbildung sei hier der **Mikrozensus** erwähnt. Im Jahr 1996 enthielt er erstmals eine einfache Ja-Nein-Frage nach der Teilnahme an einer Maßnahme der allgemeinen Weiterbildung. Seit 1999 wird sie um Fragen zum Ort und zur Dauer der Weiterbildung ergänzt. Wie aus den Erläuterungen zum Fragebogen hervorgeht, umfasst allgemeine Weiterbildung vor allem die Teilnahme an Kursen, Lehrgängen oder Vorträgen zu den Themenbereichen Gesundheitsfragen, Rechtsangelegenheiten, Haushalt, Erziehung, Familie, Sprachen, Naturwissenschaften, Technik, Geisteswissenschaften, Politik, Freizeitgestaltung und Sport. Die Beantwortung dieses Fragenkomplexes ist freiwillig.

Die Ergebnisse einer Sonderauswertung¹² für die Jahre 1999 und 2000 zeigen ein erstaunliches Bild: 39,3 % derjenigen, die 2000 die Frage nach der Teilnahme an Maßnahmen der allgemeinen Weiterbildung in den letzten vier Wochen beantwortet haben, besuchten eine Bildungseinrichtung. Im Jahr davor lag diese Quote mit 39,8 % geringfügig höher.

Diese im Mikrozensus ausgewiesene hohe Beteiligung an Maßnahmen der allgemeinen Weiterbildung erscheint zunächst vor allem deshalb zweifelhaft, weil der Mikrozensus – im Gegensatz zu allen anderen vorliegenden Erkenntnissen – eine mehr als doppelt so hohe Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung als an beruflicher (vgl. Kapitel 3.3) ausweist. Dass dieses Ergebnis mit dem der Mikrozensus-Erhebung zur beruflichen Weiterbildung und der BSW-Erhebung nicht voll vergleichbar ist, hat mehrere Gründe:

- Die Beantwortung der Fragen zur allgemeinen Weiterbildung ist im Mikrozensus freiwillig, im Gegensatz zu denen zur beruflichen Weiterbildung. Von daher kann bei den Ergebnissen der beiden Weiterbildungsbereiche nicht von einer vergleichbaren Grundgesamtheit ausgegangen werden.
- Befragt werden auch Personen im Alter von über 65 Jahren. Erfahrungsgemäß beteiligen sich über 65-jährige eher an allgemeiner und höchst selten an beruflicher Weiterbildung.
- Das Hauptproblem in der Vergleichbarkeit mit den BSW-Ergebnissen dürfte darin bestehen, dass der Mikrozensus auch Proxi-Interviews zulässt, an deren Validität bei Fragen zur Weiterbildung Zweifel bestehen.

Neben den methodischen Begründungen (vgl. hierzu auch Kapitel 3.3) könnten auch die bei den Befragten unklaren Vorstellungen darüber, was unter allgemeiner (und beruflicher) Weiterbildung zu verstehen ist, zu den Diskrepanzen beigetragen haben. Darauf zumindest deutet die Tatsache hin, dass 28 % der Teilnehmenden an allgemeiner Weiterbildung eine Dauer von zwei Jahren und mehr angegeben haben. Während für die berufliche Weiterbildung im Mikrozensus ein eng gefasster Begriff zugrunde liegt, scheint die allgemeine Weiterbildung dort eher als eine Restkategorie

¹² Eine regelmäßige Veröffentlichung der Ergebnisse zur allgemeinen Weiterbildung findet bisher nicht statt.

oder plastischer ausgedrückt als ein Auffangbecken zu dienen.¹³ Dies könnte auch durch die Reihenfolge der Fragen¹⁴ unterstützt werden.

3.3 Berufliche Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

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 der Häufigkeit oder Dauer seiner Teilnahme, nur einmal erfasst. Entsprechend kann es auch hier vorkommen, dass eine Person im Jahr 2000 an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen oder auch an verschiedenen Maßnahmentearten (z. B. Aufstiegs- und Anpassungskursen) teilgenommen hat, so dass die Summe der einzelnen Nennungen in Tabelle 3.7 höher liegen kann als die Teilnahmequoten.

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wird für drei 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 mit ein. Zur Analyse von Veränderungen werden, soweit nichts anderes angegeben ist, die Teilnahmequoten der letzten 12 Monate herangezogen.

Bei der Interpretation der Ergebnisse im Zeitvergleich sind folgende Veränderungen zu berücksichtigen: Im Jahr 1988 erfolgten eine Zielgruppenerweiterung und eine begriff-

¹³ Die Unklarheit der verwendeten Begriffe zeigt sich auch an der letzten Frage dieses Komplexes: Hier wird – wie auch am Ende des Fragenkomplexes zur beruflichen Weiterbildung – gefragt: „Wie viele Ausbildungsstunden umfasst (oder umfasste) die Maßnahme der allgemeinen Weiterbildung insgesamt pro Woche?“

¹⁴ Der Fragenkomplex zur Aus- und Weiterbildung beginnt mit Fragen zu schulischen und beruflichen Abschlüssen. Es folgen die Fragen zur beruflichen Weiterbildung und anschließend zur allgemeinen Weiterbildung.

liche Differenzierung.¹⁵ Die Erhebungen von 1979 bis 1988 beziehen sich auf die alten Bundesländer. Seit 1991 schließt die bundesweite Repräsentativbefragung auch die neuen Länder ein.

Im Umbruchjahr 1991 waren in Deutschland Weiterbildungsmaßnahmen nach DDR-Recht und bundesdeutschem Recht nebeneinander angeboten worden und mussten entsprechend gesondert erhoben werden (vgl. Kuwan 1992, S. 15f). Seit 1994 wird die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den alten und neuen Bundesländern 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. Andere Formen der beruflichen Weiterbildung, insbesondere die informellen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs, werden in Kapitel 9 behandelt.

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung liegt im Jahre 2000 bei 29%. Damit hat sich die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung im Vergleich zu 1997 (30%) nicht nennenswert verändert. Der in Kapitel 3.1 beschriebene Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung ist also nur zu einem geringen Teil auf die Entwicklung im Bereich der beruflichen Weiterbildung zurückzuführen.

Hochgerechnet¹⁶ entspricht diese Teilnahmequote im Jahre 2000 rd. 14,4 Mio. Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet gegenüber 15,2 Mio. im Jahre 1997. Der Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung um hochgerechnet rd. 800.000 Personen erfolgt ausschließlich bei den Deutschen; die hochgerechnete Zahl der ausländischen Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung liegt, ebenso wie 1997, bei rd. 400.000 Personen.

Die genannten Zahlen liegen deutlich über den Größenordnungen, die in anderen Statistiken (z. B. der Bundesanstalt 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.

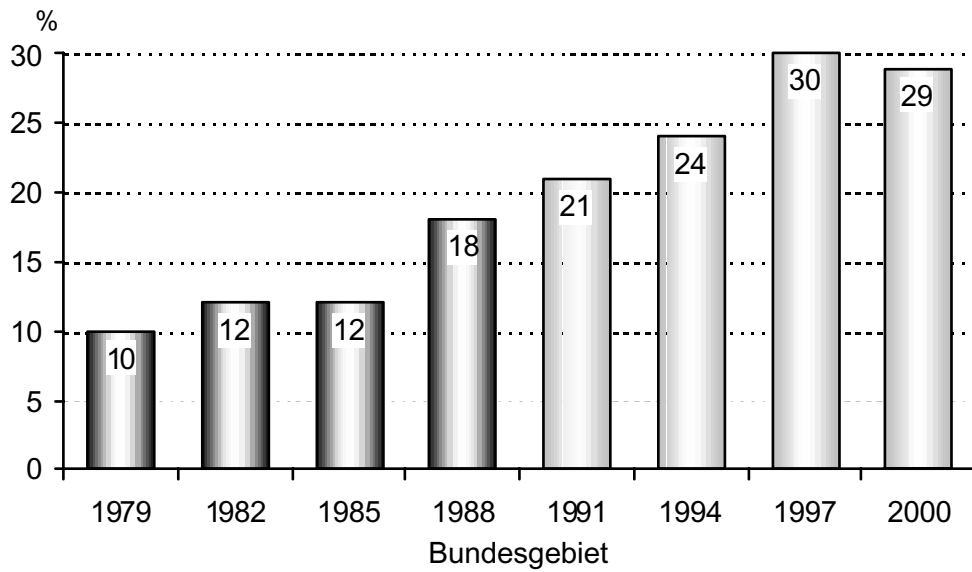
Wie Abbildung 3.6 zeigt, steigt die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in der längerfristigen Betrachtung deutlich an. Bundesweit liegt die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2000 etwa drei mal so hoch wie im Jahre 1979.

¹⁵ *Zielgruppenerweiterung:* Seit 1988 wird die berufliche Weiterbildung für alle Deutschen im Alter 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 der Kategorie „Habe an sonstigen Lehrgängen/Kursen in meinem Beruf teilgenommen“ zugeordnet worden.

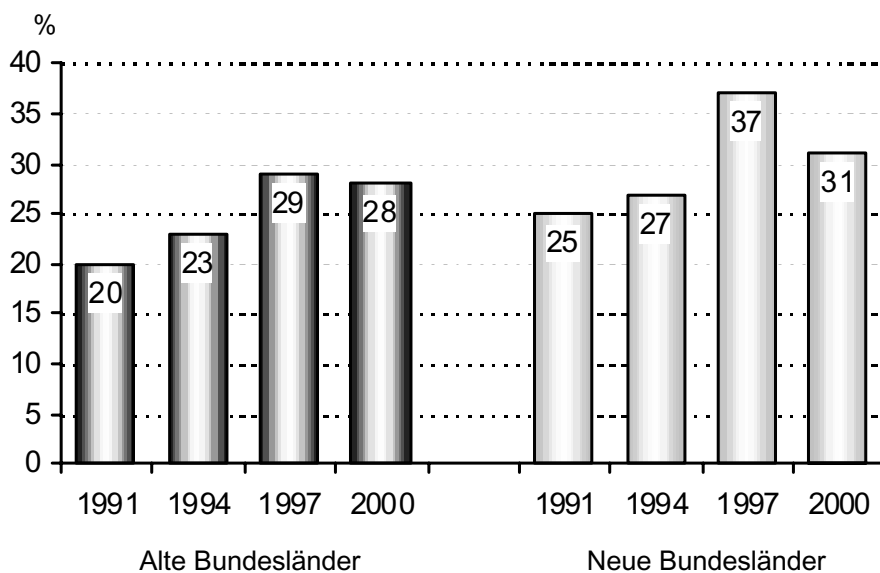
¹⁶ Die hochgerechneten Zahlen können wegen der Größe der zugrundeliegenden Stichproben nur als Näherungswerte angesehen werden.

Abbildung 3.6

Berufliche Weiterbildung 1979 - 2000 im Vergleich



Berufliche Weiterbildung im Ost-West-Vergleich



Die längerfristige Betrachtungsperspektive verdeutlicht auch, dass im Jahr 2000 bei allen Maßnahmentearten der beruflichen Weiterbildung die Teilnahmequoten höher liegen als 1979. Im Vergleich zu 1997 lassen sich dagegen bei einer Differenzierung nach Maßnahmentearten kaum Veränderungen erkennen. Die Teilnahmequoten für einzelne Maßnahmentearten sind in den Jahren 1997 und 2000 entweder gleich oder sie unterscheiden sich nur um einen gerundeten Prozentpunkt.

Tabelle 3.7: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet 1979 - 2000

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

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

Im **Ost-West-Vergleich** erscheinen gegenüber 1997 vor allem zwei Ergebnisse bemerkenswert:

- Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung hat sich in den alten Bundesländern kaum verändert; in den neuen Bundesländern ist sie dagegen um sechs Prozentpunkte zurückgegangen.
- Trotzdem sind im Jahr 2000 die Deutschen in den neuen Bundesländern in der beruflichen Weiterbildung noch immer etwas aktiver als die Deutschen in den alten Ländern (31% vs. 28%). Allerdings hat sich der Abstand seit 1997 von acht auf drei Prozentpunkte deutlich verringert.

Die Teilnahmequoten an den verschiedenen Maßnahmearten der beruflichen Weiterbildung haben sich in den alten Bundesländern nur wenig verändert. In den neuen Bundesländern konzentriert sich die Veränderung auf einen Rückgang der Umschulungs- und Anpassungsmaßnahmen.

Noch immer liegt die Beteiligung an Umschulungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern höher als in den alten Ländern. Dagegen unterscheiden sich die Teilnahmequoten der übrigen Maßnahmearten im Jahr 2000 im Ost-West-Vergleich kaum noch. Der deutliche Unterschied bei der Beteiligung an Maßnahmen der Anpassungsweiterbildung, der 1997 zwischen den Deutschen in den alten und neuen Bundesländern noch zu erkennen gewesen war, lässt sich im Jahre 2000 nicht mehr feststellen.

Nach Maßnahmearten differenziert, haben sich somit im Ost-West-Vergleich die Unterschiede seit 1997 erheblich verringert. Dies gilt vor allem für die Beteiligung an Maßnahmen der Anpassungsweiterbildung, während in Bezug auf die Teilnahme an Umschulungsmaßnahmen noch Unterschiede bestehen. Berücksichtigt man außerdem, dass auch die Differenz der Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung insgesamt geringer geworden ist, so lässt sich zusammenfassend feststellen, dass sich die Ost-West-Unterschiede im Bereich der beruflichen Weiterbildung erstmals seit der deutschen Vereinigung deutlich verringert haben. - Weiterführende Analysen hierzu werden anhand des Indikators „Weiterbildungsvolumen“ in Kapitel 4 vorgenommen.

Im Jahr 2000 liegt die Zahl der *Teilnahmefälle* an beruflicher Weiterbildung bundesweit bei hochgerechnet rund 19,5 Mio. (1997: 19,6 Mio.). Bezogen auf die bundesweiten Teilnahmefälle des Jahres 2000 ist die berufliche Weiterbildung damit erstmals mit einem Anteil von 54% der größte Bereich (1997: 50%).

In der beruflichen Weiterbildung hat die Mehrfachteilnahme seit 1997 leicht zugenommen. In Verbindung mit dem leichten Rückgang der Teilnehmerzahlen hat dies per Saldo dazu geführt, dass sich in der beruflichen Weiterbildung die Zahl der *Teilnahmefälle* seit 1997 praktisch nicht verändert hat.

Tabelle 3.8: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Maßnahmentearten 1991 – 2000 im Ost-West-Vergleich

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

Im Ost-West-Vergleich der Teilnahmefälle zeigen sich auch im Jahr 2000 noch Unterschiede. Der Anteilswert der beruflichen Weiterbildung an allen Teilnahmefällen liegt in den alten Bundesländern etwas niedriger als in den neuen Ländern (53% vs. 58%). Diese Unterschiede hatten bereits 1997 in ähnlicher Weise bestanden und haben sich seitdem kaum verändert.

Andere Datenquellen

Auch für die berufliche Weiterbildung liegt keine einheitliche statistische Grundlage vor. Verschiedene Träger- und amtliche Statistiken dokumentieren die Situation und Entwicklung der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung für unterschiedliche Marktsegmente. Im Folgenden werden die SGB III-Statistik, die Statistiken der Kammern und des Berufsbildungswerkes des DGB (bfbw) hinzugezogen. Nicht mehr dargestellt werden können die Zahlen zur über- und außerbetrieblichen Weiterbildung, da das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft die bis zum Jahr 1997 jährlich erschienenen Zusammenstellungen eingestellt hat.

Eine Repräsentativerhebung, die auch die betriebliche Weiterbildung mit einbezieht, liegt mit dem Mikrozensus vor. Allerdings wurden in den Jahren 1996 und 1999 entscheidende Änderungen des Erhebungskonzepts vorgenommen, die einen längerfristigen Trendvergleich nicht mehr zulassen. Als weitere in weniger regelmäßigen Abständen bei Individuen durchgeführte Repräsentativerhebungen sind in diesem Kontext das beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung angesiedelte Sozio-ökonomische Panel mit Schwerpunktbefragungen zur Weiterbildung und das Kooperationsprojekt zwischen dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) zu nennen, das u.a. die Beteiligung der Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung erfasst. Außerdem herangezogen werden die Ergebnisse der Betriebsbefragungen des IAB-Betriebspanels 1999, der CVTS2-Haupterhebung 2000 und der IW-Erhebung 1998.

Der **Mikrozensus** wird als laufende Repräsentativerhebung über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik jährlich seit 1957 vom Statistischen Bundesamt durchgeführt. Von 1970 bis 1995 fanden im Turnus von zwei Jahren Zusatzbefragungen zum Mikrozensus statt, bei denen 1% der deutschen und ausländischen Bevölkerung im Alter von 15 Jahren und älter nach ihrer Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in den zurückliegenden zwei Jahren befragt wurden. Dabei ergaben sich folgende Teilnahmequoten (vgl. Tabelle 3.9):

Bei der Betrachtung dieser Ergebnisse ist zu beachten, dass 1982 die Frageformulierung modifiziert wurde, seit 1991 die Beantwortung der Fragen zur Weiterbildung freigestellt ist und seither auch der Befragungsraum um die neuen Bundesländer erweitert wurde. Für das Jahr 1995, dem letzten Jahr dieses Vergleichs, weist der Mikrozensus bezogen auf alle Erwerbspersonen eine Teilnahmequote von 16,4 % und damit eine erneute leichte Steigerung aus, während bezogen auf Erwerbspersonen mit Auskunfts zur beruflichen Weiterbildung gegenüber der vorherigen Mikrozensusbefragung ein leichter Rückgang der Beteiligung an Weiterbildung zu beobachten ist.

1996 wurde der Erhebungszeitraum und der Fragenkatalog so weitgehend geändert, dass ein Trendvergleich mit den Vorjahren nicht mehr möglich ist. Statt im Zweijahresrhythmus werden seither im Rahmen des Ergänzungsprogramms jährlich 0,5 % der deutschen und ausländischen Bevölkerung nach ihrer Beteiligung an beruflicher Aus- und Weiterbildung im letzten Jahr befragt.

Tabelle 3.9: Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung nach dem Mikrozensus 1978 bis 1995

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

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

Mit der Mikrozensususerhebung 1999 wurde der Fragenkatalog modifiziert. Seither wird auch durch die vorgegebenen Antwortkategorien eine Zuordnung zur beruflichen Weiterbildung erleichtert.¹⁷ Da allerdings die Teilnahme an einer ersten beruflichen Ausbildung und berufliche Weiterbildung gemeinsam abgefragt werden und je Befragten nur eine Teilnahme erfasst wird, bleibt nach wie vor die neben einer Ausbildung besuchte berufliche Weiterbildung unberücksichtigt. Aus diesem Grund und der Vergleichbarkeit mit den Vorjahren wegen findet die „erste berufliche Ausbildung“ an dieser Stelle Berücksichtigung, obwohl sie im Mikrozensus gesondert ausgewiesen wird.

Freiwillig ist in dem Fragenkomplex zur Aus- und Weiterbildung im Mikrozensus nur noch die Beantwortung der vertiefenden Fragen zum höchsten schulischen oder beruflichen Ausbildungs- bzw. Hochschulabschluss, nicht aber die der allgemeinen Fragen zu diesem Komplex und die zur beruflichen Weiterbildungsbeteiligung.

¹⁷ Beispielsweise wurde die Frage im Mikrozensus (1996) „Handelt oder handelte es sich bei dieser Maßnahme um ...?“ mit den möglichen Antwortkategorien: „...die erste berufliche Ausbildung/...eine berufliche Fortbildung im gegenwärtigen oder zuletzt ausgeübten Beruf/ ...eine Ausbildung in einem anderen Beruf/ ...eine Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung für einen anderen Zweck“ ersetzt durch die Frage: „Was ist (oder war) der Zweck dieser Maßnahme?“ mit den Antwortkategorien „Erste berufliche Ausbildung/ durch das Arbeitsamt geförderte Maßnahme der Aus- und Fortbildung, Umschulung/ Berufliche Weiterbildung – und zwar ... zur beruflichen Weiterentwicklung, Vertiefung von Fachkenntnissen, Anpassung an technologische Entwicklungen/ ... zur Vorbereitung auf die Rückkehr ins Arbeitsleben nach längerer Unterbrechung/ ... zu sonstigen Zwecken“.

Entsprechend dieser Änderungen ergeben sich für die Jahre 1996 bis 1998 und die Jahre 1999 bis 2000 folgende Teilnahmequoten (vgl. Tabelle 3.10):

Tabelle 3.10: Teilnahmequoten an beruflicher Aus- und Weiterbildung nach dem Mikrozensus 1996 bis 2000

	Teilnahmequoten in %	
	Bezogen auf alle Erwerbspersonen	bezogen auf Erwerbspersonen mit Auskunft zur beruflichen Aus- und Weiterbildung
1996	13,1	13,3
1997	13,2	13,3
1998	13,6	13,7
1999 (geänderter Fragetext)	10,6	10,8
2000	10,2	10,3

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

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

Die im Vergleich zu den Mikrozensus-erhebungen bis 1995 geringe Teilnahmequote ließ sich vor allem mit der Tatsache begründen, dass nur noch nach der Beteiligung im zurückliegenden Jahr gefragt wurde.

Auch die abermalige deutliche Verringerung der Teilnahmequote seit 1998 scheint – zumindest teilweise – auf methodische Veränderungen bei der Erhebung wie die Modifizierung der Frageformulierungen¹⁸ zurückzuführen zu sein. Ob sie allerdings als alleinige Erklärung für die Verringerung der Teilnahmequote um drei Prozentpunkte hinrei-

¹⁸ Während die Einstiegsfragen im Mikrozensus zur beruflichen Aus- und Weiterbildung bis 1998 lauteten: „Nehmen Sie **gegenwärtig** an einer **beruflichen Ausbildung, Fortbildung** oder **Umschulung teil**, oder haben Sie an einer solchen in den **letzten 4 Wochen** teilgenommen?“ „Haben Sie **seit Ende April (des Vorjahres)** an einer **beruflichen Ausbildung, Fortbildung** oder **Umschulung teilgenommen?**“ und die Antwortmöglichkeiten sich auf ja bzw. nein beschränkten, wird seither gefragt: „Nehmen Sie **gegenwärtig** an einer **Bildungsmaßnahme teil**, oder haben Sie an einer solchen **seit Ende April (des Vorjahres)** teilgenommen?“, mit den möglichen Antwortkategorien „Ja – und zwar ... an einer beruflichen Aus- oder Fortbildung bzw. Umschulung/ ... an einer Maßnahme der allgemeinen Weiterbildung/ ... sowohl an einer beruflichen Aus- oder Fortbildung bzw. Umschulung als auch einer Maßnahme der allgemeinen Weiterbildung/ Nein“ „Haben Sie an der **beruflichen Ausbildung, Fortbildung** oder **Umschulung in den letzten 4 Wochen** teilgenommen?“ Vgl. dazu die Antwortvorgaben des BSW am Anfang dieses Kapitels.

chend ist oder mit einem Rückgang der Beteiligung an beruflicher Aus- und Weiterbildung in diesem Zeitraum zusammenfällt, lässt sich an dieser Stelle nicht abschließend beurteilen. Die Zahlen für die beiden Vergleichsjahre 1999 und 2000 weisen einen nicht nennenswerten Rückgang der Beteiligung an beruflicher Aus- und Weiterbildung aus, ähnlich wie ihn das Berichtssystem Weiterbildung für die Jahre 1997 und 2000 konstatiert.

Die vom Statistischen Bundesamt durchgeführten Hochrechnungen weisen in den letzten zehn Jahren eine rückläufige Aus- und Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen aus: Während 1991 rund 3,8 Millionen Erwerbstätige angaben, sich in den letzten zwölf Monaten aus- oder fortgebildet zu haben, waren es 2000 nur noch 2,2 Millionen. Bei den Erwerbslosen hingegen ist die Beteiligung mit 0,3 Millionen Erwerbslosen konstant geblieben (Statistisches Bundesamt 2001, S. 56).

Der Mikrozensus erfasst keine Mehrfachteilnahmen. Dies erklärt die identische Anzahl der Teilnehmenden und Teilnahmefälle.

Mit der Verkürzung des Erhebungszeitraums auf ein Jahr und der Modifizierung der Frageformulierungen im Mikrozensus einerseits und der Einbeziehung von Ausländern in das Berichtssystem Weiterbildung andererseits geht prinzipiell eine größere Vergleichbarkeit der Ergebnisse einher. Trotzdem unterscheiden sich die Teilnahmequoten der beiden Repräsentativbefragungen nach wie vor erheblich. Worauf sind diese Diskrepanzen zurückzuführen?

Dem Mikrozensus liegt ein eng gefasster Begriff der beruflichen Weiterbildung zugrunde. Kern der Abfrage ist die relativ globale Kategorie „berufliche Aus- oder Fortbildung bzw. Umschulung“. Im Unterschied dazu definiert das BSW die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung durch eine explizite Vorgabe unterschiedlicher Lehrgänge/Kurse (vgl. Kapitel 3.3). Die stärker gestützte Fragetechnik im BSW, die eine Rückerinnerung erleichtern soll und die weiter gefasste begriffliche Abgrenzung dürften die Hauptursachen für die Abweichungen zwischen den beiden Erhebungen sein. Darüber hinaus tragen drei weitere Gründe zu der niedrigeren Teilnahmequote des Mikrozensus bei:

- Während im Berichtssystem Weiterbildung nur Personen bis zum Alter von 65 Jahren befragt werden, existiert im Mikrozensus keine Altersbegrenzung. Erfahrungsgemäß beteiligen sich über 65-jährige nur noch selten an beruflicher Weiterbildung. Ähnliches gilt auch für die jungen Menschen, die im Mikrozensus schon ab 15 Jahren erfasst werden. In diesem Alter befinden sich Jugendliche meist in schulischer oder beruflicher Erstausbildung. An beruflicher Weiterbildung beteiligen sie sich in der Regel noch nicht.
- Im Gegensatz zum Berichtssystem Weiterbildung ist der Mikrozensus eine Mehrthemenerhebung; Weiterbildung stellt nur einen Teilaspekt bei der Befragung dar.
- Der vermutlich wichtigste Unterschied betrifft jedoch die Zulassung von Proxi-Interviews im Mikrozensus: Die Zielperson im Mikrozensus gibt auch Auskünfte über andere Haushaltsmitglieder (ca. 30 % Proxiinterviews). Dieses Vorgehen erhöht die

Wahrscheinlichkeit, dass die Teilnahme an Weiterbildung anderer Personen vergessen wird oder nicht bekannt ist.

Der Mikrozensus bestätigt im **Ost-West-Vergleich** die im BSW beobachteten Entwicklungen:

- Nach wie vor beteiligen sich Erwerbspersonen in den neuen Bundesländern etwas häufiger an beruflicher Weiterbildung als in den alten.
- Allerdings hat sich der Abstand zu den alten Bundesländern in den letzten Jahren kontinuierlich verringert. Während er in den Jahren 1993 – 1995 noch neun und 1997 noch drei Prozentpunkte betrug, ist er im Jahr 2000 auf einen guten Prozentpunkt zurückgegangen.

Bezogen auf Erwerbspersonen mit Auskunft zur beruflichen Weiterbildung ergeben sich für die Jahre 1989 bis 1995 folgende Teilnahmequoten:

	West	Ost
1989-1991	15,8	19,7
1991-1993	15,5	25,8
1993-1995	15,5	24,2

Für die Jahre 1996 bis 1998 und die Jahre 1999 bis 2000 ergeben sich folgende Teilnahmequoten¹⁹:

	West	Ost
1996	12,5	16,2
1997	12,7	15,8
1998	13,4	15,1
1999	10,4	12,1
2000	10,0	11,4

Die Hochrechnungen des Statistischen Bundesamtes weisen auf einen deutlichen Rückgang der Aus- und Weiterbildungsbeteiligung in den alten wie auch den neuen Bundesländern hin, er fällt auch hier besonders stark in den neuen Ländern aus (Statistisches Bundesamt 2001, S. 56).

Das **Sozio-ökonomische Panel** (SOEP) ist eine beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung angesiedelte empirische Längsschnittuntersuchung, die seit 1984 von Infratest Sozialforschung in den alten und seit 1990 auch in den neuen Bundesländern durchgeführt wird. Die jährlichen Wiederholungsbefragungen mit einem Standardfragenprogramm werden durch Schwerpunktbefragungen ergänzt, die ein-

¹⁹ inkl. erster beruflicher Ausbildung

malig oder mit größeren zeitlichen Abständen durchgeführt werden. In den Jahren 1989, 1993 und 2000 bildete die berufliche Weiterbildung ein solches Schwerpunktthema. Das SOEP ist als Haushaltsstichprobe angelegt. Erhoben wurde die Weiterbildungsbeteiligung in den letzten drei Jahren. In die Untersuchungsgruppe der Schwerpunktbefragung zur beruflichen Weiterbildung einbezogen wurden Personen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren. Die Stichprobe umfasste die Wohnbevölkerung in Deutschland, sofern sie sich nicht in einer betrieblichen Ausbildung, einer betrieblichen Umschulung oder in Vollzeitausbildung befindet. Die Fragen richteten sich an eine andere Grundgesamtheit als 1993.

Ein direkter Vergleich mit den Ergebnissen der vorangegangenen Schwerpunktbefragung (Behringer 1999) ist der anderen Grundgesamtheit wegen nicht möglich. In die Untersuchungsgruppe waren damals u.a. nur Personen einbezogen, die eine deutsche Staatsangehörigkeit hatten (zur genauen Abgrenzung der Zielgruppe vgl. Kuwan / Gnahn / Seidel 2000, S. 50f.). In den alten Bundesländern hatten 29 % der deutschen Staatsbürger in den letzten drei Jahren mindestens einen Weiterbildungskurs besucht.

Nach den Ergebnissen des SOEP 2000 (Büchel/Pannenberg 2002) hat im Beobachtungszeitraum rund jede bzw. jeder dritte Erwerbstätige an beruflicher Weiterbildung teilgenommen, in den alten Bundesländern waren es rund 30 %, in den neuen rund 33 %. Dieses Ergebnis bestätigt die im BSW beobachteten Ost-West-Unterschiede der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung.

Die **BIBB/IAB-Erhebung** 1998/99 ist nach 1979, 1985/86 und 1991/92 die vierte gemeinsame Erhebung zu der Qualifikation und Erwerbssituation durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit und das Bundesinstitut für Berufsbildung. Während in früheren Erhebungen teilweise Erwerbspersonen befragt wurden, bezieht sich die jüngste Erhebung ausschließlich auf Erwerbstätige. Befragt wurden Erwerbstätige im Alter von über 15 Jahren mit einer regelmäßigen Erwerbstätigkeit von mindestens zehn Stunden pro Woche, ohne Auszubildende, Wehr- und Zivildienstleistende.

Im Zentrum der Erhebung standen Fragen zur Erwerbstätigkeit und zur Bildungsbiographie. Abgefragt wurde aber auch die Beteiligung an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren, die der Weiterbildung im Beruf oder der beruflichen Umschulung dienen, und an Formen informeller Weiterbildung in den letzten fünf bzw. zwei Jahren.

Nach Ergebnissen der letzten BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 (Ulrich 2000) haben rund 14 Millionen Erwerbstätige in den letzten fünf Jahren zuvor mindestens einmal oder mehrmals an beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen. Die Beteiligung Erwerbstätiger in den letzten zwei Jahren lag bei 28 %, die in den letzten fünf Jahren bei gut 40 % und ist damit seit der letzten Erhebung 1991/92 um drei Prozentpunkte angestiegen. Die Entwicklung in den neuen und alten Bundesländern zeigt eine gegenläufige Tendenz. Während die Teilnahmequote in den alten Ländern seit der letzten Erhebung um fünf Prozentpunkte auf 40 % gestiegen ist, ist sie in den neuen Ländern um drei Prozentpunkte auf 42 % gesunken.

Da sich die BIBB/IAB-Erhebungen auf einen anderen Erhebungszeitraum beziehen als die des Berichtssystems Weiterbildung, ist eine direkte Vergleichbarkeit nicht gegeben. Die wesentliche Grundtendenz, der Anstieg der bundesweiten Teilnahmequote der beruflichen Weiterbildung im längerfristigen Vergleich und ein Sinken der Beteiligung in den neuen Ländern, stimmt in beiden Erhebungen überein.

Bei dem **IAB-Betriebspanel** handelt es sich um eine jährliche Befragung von Betrieben, die seit 1993 in den alten und seit 1996 auch in den neuen Bundesländern durchgeführt wird. Grundgesamtheit des IAB-Betriebspanels sind alle Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Ausgeschlossen von der Untersuchung sind Organisationen ohne Erwerbscharakter, Privathaushalte als Arbeitgeber sowie Betriebe und Verwaltungen der öffentlichen Hand. Im Dienstleistungsbereich werden also nur Betriebe aus überwiegend privatwirtschaftlich verfassten Wirtschaftszweigen einbezogen. Das IAB-Betriebspanel ist als geschichtete Zufallsstichprobe angelegt. Zur Jahresmitte 1999 wurden in der 7. Welle West und der 4. Welle Ost rund 4.400 west- und rund 5.300 ostdeutsche Betriebe befragt.

Neben einem Satz an Standardfragen enthält der Fragebogen ein von Welle zu Welle wechselndes Schwerpunktthema. Die betriebliche Weiterbildung bildete in den Jahren 1997, 1999 und 2001 einen solchen Schwerpunkt. Erste Ergebnisse der 6. Welle Ost und der 9. Welle West können an dieser Stelle schon berücksichtigt werden.

Erfasst wird dabei die betriebliche Weiterbildung. Die Arbeitgeber geben Auskunft über Angebot und Beteiligung der Beschäftigten an Weiterbildung. Anders als bei den vorher genannten Untersuchungen sind es nicht die Teilnehmenden selber, die sich zu ihrer Beteiligung an Weiterbildung äußern. Aus diesen Gründen sind die Ergebnisse mit denen des Berichtssystems Weiterbildung nicht unmittelbar vergleichbar. Zudem erschwert auch der Erhebungszeitraum von jeweils dem ersten Halbjahr einen Vergleich.²⁰ Trotzdem werden die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels ergänzend herangezogen. Sie geben Aufschluss über die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung und die Teilnahmestrukturen der betrieblichen Weiterbildung in den neuen und alten Ländern.

Im Kontext des IAB-Betriebspanels umfasst der Begriff „Weiterbildung“ nicht nur interne und externe Kurse und Seminare, sondern auch sogenannte ‚weiche‘ Lernformen wie die Weiterbildung am Arbeitsplatz, die Teilnahme an Vorträgen, das selbstgesteuerte Lernen mit Hilfe von Medien sowie Qualitätszirkel und ähnliche Maßnahmen.

Nach dem IAB-Betriebspanel (Bellmann/Düll/Leber 2001; Leber 2002) waren im 1. Halbjahr 2001 in den neuen Bundesländern 37 %, in den alten 36 % der Unternehmen weiterbildungsaktiv, das heißt, in den Betrieben wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt. Im Vergleich zu 1999 zeigten sich die Betriebe sowohl in den neuen als auch in den alten

²⁰ Schäfer/Wahse 2000 betonen, dass einerseits die Wahrscheinlichkeit mehrmaliger Teilnahme einzelner Beschäftigter und andererseits eine generell geringere Weiterbildungsbeteiligung im zweiten Halbjahr bei einer Schätzung der Teilnahmequoten des Gesamtjahres berücksichtigt werden müssen. Beispielsweise gehen sie für das ganze Jahr 1999 von einer Weiterbildungsquote von etwa 30 % bis 35 % in den neuen Bundesländern aus.

Bundesländern deutlich weniger weiterbildungsaktiv. In den alten Ländern sank die Quote um knapp zwei Prozentpunkte, in den neuen sogar um fünf. Die Rückgänge fallen seit 1997 allerdings geringer aus, (minus einen Prozentpunkt in den alten und minus zwei Prozentpunkte in den neuen Ländern).

Im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige beteiligten sich etwa jede bzw. jeder fünfte Beschäftigte an Qualifizierungsmaßnahmen, wobei die Teilnahmequote in den neuen Bundesländern mit 18,8% aller Beschäftigten über der in den alten Ländern (rd. 17,5%) lag. Gegenüber dem entsprechenden Zeitraum 1997 sind die Teilnahmequoten gesunken: 1997 lagen sie bei 22,3% in den östlichen und 17,8% in den westlichen Bundesländern. Damit bestätigen die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels in der Tendenz die Ergebnisse des Berichtssystems Weiterbildung insofern, dass sich für die berufliche Weiterbildung in den alten Ländern keine nennenswerte Veränderung der Weiterbildungsbeteiligung feststellen lassen.

Nach der ersten europaweiten Erhebung im Jahr 1995 fand im Jahr 2000 die Zweite Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (Second Continuing Vocational Training Survey – **CVTS2**) statt. An dieser Unternehmensbefragung beteiligten sich 25 europäische Länder, neben 15 EU-Mitgliedsstaaten Norwegen und zehn europäische Länder, die zu den Beitrittskandidaten der Europäischen Union zählen. Erfragt wurden u.a. die Weiterbildungskonzeption der Unternehmen, das Angebot und die Nutzung verschiedener Formen von Weiterbildung sowie Angaben zu den Teilnehmenden, Teilnehmerstunden und Kosten im Jahr 1999. Unter betrieblicher Weiterbildung werden im Rahmen von CVTS2 Weiterbildungsmaßnahmen oder –aktivitäten verstanden, die ganz oder teilweise von Unternehmen für die Beschäftigten finanziert werden. Damit umfasst sie sowohl Veranstaltungen wie Lehrgänge, Kurse und Seminare als auch andere Formen der betrieblichen Weiterbildung wie z.B. Job-Rotation, Qualitätszirkel und Informationsveranstaltungen. In Deutschland wurden etwa 10.000 Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten aus den Wirtschaftsbereichen außer Landwirtschaft, Gesundheitswesen, Bildung und Öffentliche Verwaltung postalisch befragt.

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

Im Vergleich zur vorangegangenen Haupterhebung (CVTS1) hat sich die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung erhöht, die von den einzelnen Teilnehmenden aufgewendete Zeit aber verringert. Im Jahr 1994 hatte nahezu jede bzw. jeder vierte Beschäftigte an internen oder externen Lehrveranstaltungen teilgenommen und jeweils 36 Stunden aufgewendet.

Eine weitere regelmäßige Befragung von Unternehmen zur betrieblichen Weiterbildung liegt mit der Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (**IW-Erhebung**) vor. Sie wird im Dreijahresturnus mit einem im Wesentlichen gleichen, lediglich in einigen Details modifizierten Instrumentarium bei Unternehmen aus den Bereichen Land- und

Forstwirtschaft, Produzierendes Gewerbe, Bauwirtschaft und Dienstleistungen durchgeführt. Schriftlich erfragt werden dabei Umfang, Struktur und Kosten der betrieblichen Weiterbildung. Unterschieden wird nach folgenden Grundformen des Lernens: interne und externe Lehrveranstaltungen, Lernen in der Arbeitssituation, selbstgesteuertes Lernen mit Medien, Informationsveranstaltungen und Umschulungsmaßnahmen.

Nach der IW-Erhebung 1998 (Weiß 2000) ergibt sich ein überaus hohes Maß an Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen: In knapp 89% der befragten Unternehmen haben Beschäftigte an externen Lehrveranstaltungen teilgenommen, in 79% der Unternehmen wurden Lehrveranstaltungen intern organisiert.

Anders als in den anderen beiden Betriebsbefragungen werden bei der IW-Erhebung ausschließlich die Teilnahmefälle erhoben, das bedeutet, dass jede einzelne Teilnahme gezählt wird und die entsprechenden Anteilswerte deshalb deutlich höher ausfallen müssen. Für interne und externe Lehrveranstaltungen, Informationsveranstaltungen und Umschulungsmaßnahmen zusammen ergaben sich 100 Teilnahmefälle je 100 Beschäftigte, fast 25 Teilnahmefälle mehr als bei der letzten Erhebung im Jahr 1995. Geht man davon aus, dass durchschnittlich jede bzw. jeder Teilnehmende an rund zwei Veranstaltungen pro Jahr teilnimmt, bedeutet das, dass etwa die Hälfte aller Beschäftigten in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen ist. Die je Teilnahmefall aufgewendete Zeit lag bei durchschnittlich 20 Stunden.

Die starke Zunahme der Teilnahmefälle ist fast ausschließlich auf den Anstieg interner Lehrveranstaltungen zurückzuführen. Für das Jahr 1998 wurden hier 76 Teilnahmefälle je 100 Beschäftigte gezählt, rund 23 Teilnahmefälle mehr als im Jahr 1995. Die Anzahl der Teilnahmefälle in externen Lehrveranstaltungen hingegen ist seit 1995 mit zehn Teilnahmefällen je 100 Beschäftigte konstant geblieben.

Im Gegensatz zu den Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung und auch denen des IAB-Betriebspanels weist die IW-Erhebung in den **neuen Bundesländern** eine geringere Weiterbildungsbeteiligung (87 Teilnahmefälle je 100 Beschäftigte) als in den **alten Bundesländern** (101 Teilnahmefälle je 100 Beschäftigte) aus. Auch der Anteil der Weiterbildung in Form von internen und externen Lehrveranstaltungen anbietenden Unternehmen liegt nach diesen Ergebnissen in den östlichen Bundesländern unter dem in den westlichen. Allerdings zeigt sich auch hier eine Annäherung: Der Vergleich mit den vorangegangenen Erhebungen weist darauf hin, dass sich der Abstand zwischen den ost- und westdeutschen Betrieben offenbar verringert hat. Lag die Differenz bei den Teilnehmenden im Jahr 1992 noch bei 18 Prozentpunkten, beträgt sie 1998 nur noch 14 Prozentpunkte.

Als Erklärung für die sehr unterschiedlichen Ergebnisse in Hinblick auf die Weiterbildungsaktivität der Unternehmen in den drei Betriebsbefragungen könnten zum einen die Rücklaufquoten bei den Befragungen eine Rolle spielen: Mit steigender Rücklaufquote erhöht sich auch der Anteil weiterbildungsinaktiver Betriebe. Zum anderen mögen unterschiedliche Erfassungszeiträume und Erhebungseinheiten als Gründe für die Diskrepanzen gelten: Die Tatsache, dass kleinere Betriebe weniger regelmäßig Weiterbildung betreiben als größere, könnte dazu führen, dass sie im IAB-Betriebspanel mit einem Erfassungszeitraum von einem halben Jahr zu einem geringeren

Maße erfasst sind als in den beiden anderen Erhebungen. Die Betrachtung eines längeren Zeitraums lässt darauf schließen, dass die Mehrheit aller Betriebe Weiterbildungsaktivitäten durchführen (vgl. Weiß 2000, Dobischat/Seifert 2001). Während bei CVTS2 Betriebe mit zehn und mehr Beschäftigten die Erhebungseinheit bildeten, waren es in den beiden anderen Erhebungen Betriebe mit mindestens einer bzw. einem Beschäftigten.

Auch auf die unterschiedlichen Teilnahmequoten der drei Unternehmenserhebungen (IAB-Betriebspanel: Ost 23 %, West 18 %, CVTS2: 36 %, IW-Erhebung: externe und interne Lehrveranstaltungen etwa 50 %) wirken sich unterschiedliche Erhebungskonzepte und –zeiträume, aber auch definitorische Abgrenzungen aus.

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

- dass die Statistik sich auf einen Teilbereich der beruflichen Weiterbildung bezieht und Teilnahmefälle an beruflicher Weiterbildung umfasst, die gemäß der §§ 77 ff. SGB III aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit gefördert werden. Nicht enthalten sind darüber hinausgehende Weiterbildungen unter Regie der Bundesanstalt wie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderte Weiterbildungsmodule, Maßnahmen des Sofortprogramms der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit und die Förderung der Bildung Behinderter;
- dass die Förderung nach dem SGB III in hohem Maße von finanz- und arbeitsmarktpolitischen Entscheidungen abhängt und die Entwicklung und auch Struktur der Förderfälle nicht im Einklang mit den generellen Tendenzen auf dem Weiterbildungsmarkt stehen müssen, zumal die Fördermittel der Bundesanstalt für Arbeit gezielt als arbeitsmarktpolitisches Korrektiv eingesetzt werden;
- dass sich die Förderung der Bundesanstalt für Arbeit seit Inkrafttreten des Ersten Gesetzes zur Umsetzung des Spar-, Konsolidierungs- und Wachstumsprogramms (1. SKWPG) zu Beginn des Jahres 1994 hauptsächlich auf die „notwendige“ berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen, von Beschäftigten, die unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedroht sind, und von Personen, die nicht über einen beruflichen Abschluss verfügen, konzentriert. Mit der sog. zweckmäßigen Förderung ist vor allem die Aufstiegsfortbildung Beschäftigter entfallen. Seit Beginn des Jahres 1998 ist auch die betriebliche Einarbeitung nicht mehr Bestandteil beruflicher Weiterbildung.

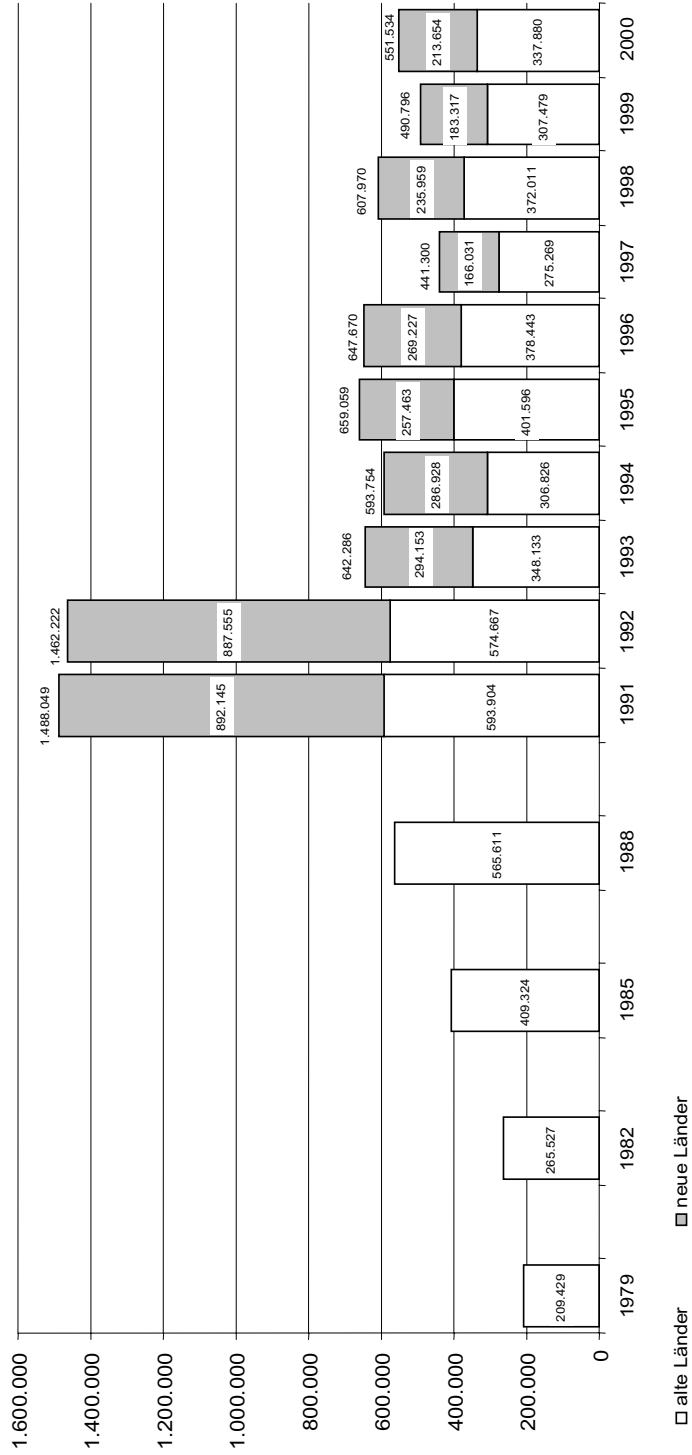
Mit Inkrafttreten des SGB III zum 1.1.1998 wurde die Statistik über die berufliche Weiterbildung inhaltlich an die neue gesetzliche Grundlage angepasst und ein neues Erhebungsverfahren eingeführt. Diese Veränderungen führen dazu, dass die statistischen Daten der Zeiträume bis 1997 und ab 1998 nur eingeschränkt vergleichbar sind. Daher gilt an dieser Stelle als kurzfristiges Vergleichsjahr 1998 und für den längerfristigen Vergleich werden nur Grundtendenzen aufgezeigt.

Im Jahr 2000 traten im gesamten Bundesgebiet 552.000 Personen in von der Bundesanstalt für Arbeit geförderte Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ein (vgl. Abbildung 3.6), 9% weniger als im Jahr 1998. Knapp 40% der Teilnehmenden besuchten Maßnahmen in den neuen Bundesländern. Die verhältnismäßig starken Schwankungen der Eintritte in den letzten Jahren sind durch den Teilnehmerbestand zu Beginn des jeweiligen Jahres und die damit verbundenen Mittelbindungen durch laufende Maßnahmen bedingt. Im Jahresdurchschnitt 2000 besuchten rund 352.000 Teilnehmende von der Bundesanstalt für Arbeit geförderte Maßnahmen; dies sind 2% mehr als im Jahr 1998.

Der längerfristige Vergleich der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung seit 1979 weist auf ein zunächst stetiges Anwachsen der Förderung der Bundesanstalt für Arbeit hin, die ihren absoluten Höhepunkt in den Jahren 1991 und 1992 mit der hohen Förderung in den neuen Bundesländern erreichte. Seither zeichnet sich ein rückläufiger Trend mit Einbrüchen in den Jahren 1993 und 1997 ab.

In den **neuen Bundesländern** traten im Jahr 2000 rund 214.000 Personen in eine Maßnahme der beruflichen Weiterbildung ein; 98 % dieser Personen waren vor Beginn der Maßnahme arbeitslos. In den **alten Bundesländern** waren es rund 338.000 Personen, von denen 93 % vorher arbeitslos war.

Abbildung 3.7
Eintritte in AFG- bzw. SGB III- geförderte Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 1979 bis 2000



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Berufliche Weiterbildung bzw. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit

Der Blick auf die Statistik der unter dem Dach der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern geleisteten Bildungsarbeit (vgl. Tabelle 3.11) weist auf eine im Vergleich zu 1997 leicht steigende Anzahl der Lehrveranstaltungen und eine sinkende Anzahl der Teilnahmefälle im Jahr 1999 hin.

Bei den **Industrie- und Handelskammern** wurden im Jahr 1999 fast 26.000 Veranstaltungen mit gut 1,5 Mio. Unterrichtsstunden und rund 367.000 Teilnahmefällen durchgeführt. Während die Anzahl der Lehrgänge und Seminare seit 1991 kontinuierlich angestiegen ist, unterliegt die Entwicklung der Unterrichtsstunden und der Teilnahmefälle in diesem Zeitraum einigen Schwankungen: Die meisten Unterrichtsstunden fanden im Jahr 1996 statt, die meisten Teilnahmefälle gab es im Jahr 1992.

Der zu beobachtende Rückgang der Teilnahmefälle in den letzten Jahren ist vor allem auf gesunkene Teilnehmerzahlen in Lehrgängen der Aufstiegsweiterbildung zurückzuführen. Deutlich zugenommen hat hingegen die Anzahl der Firmenseminare; im Vergleich zu 1995 hat sie sich verdoppelt. Die meisten Weiterbildungsaktivitäten sind im Bereich der kaufmännischen Anpassungen mit rund der Hälfte aller Veranstaltungen zu beobachten.

Bei den **Handwerkskammern** fanden im Jahr 1999 rund 19.000 Veranstaltungen mit rund 3,2 Mio. Unterrichtsstunden und gut 278.000 Teilnahmefällen statt, im Vergleich zu dem Jahr 1997 sind dies rund 11 % weniger Unterrichtsstunden und knapp 5 % weniger Teilnahmefälle. Den höchsten Stand zeigen alle drei Indikatoren im Jahr 1993, seither ist ein deutlicher Einbruch bei den Meisterkursen zu beobachten, alle anderen Fortbildungsbereiche hingegen verzeichnen einen Anstieg.

Das **Berufsbildungswerk des DGB** (bfw), das nur einen sehr kleinen Teil des Marktes abdeckt, weist in seiner Statistik für 2000 mit knapp 74.600 rund 6% mehr Teilnahmefälle als im Jahr 1997 und rund 2% weniger als im Jahr 1999 aus. Eine ähnliche Entwicklung zeigt die Anzahl der Maßnahmen. Mit gut 4.000 Maßnahmen wurden 2000 rund 5% mehr als im Jahr 1997 und rund 1% weniger als 1999 durchgeführt.

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

Knapp die Hälfte aller Teilnehmenden hat im Jahr 1999 mehr als eine Veranstaltung besucht, die durchschnittlich für Seminare oder Lehrgänge von den Teilnehmenden aufgewendete Zeit betrug 196 Stunden. Aufgrund der verhältnismäßig geringen Weiterbildungsbeteiligung lag der entsprechende Wert bezogen auf alle Befragten mit 43 Stunden deutlich niedriger.

Tabelle 3.11: Entwicklung der Anzahl der Lehrgänge, Unterrichtsstunden und Teilnahmefälle der Industrie- und Handelskammern und der Handwerkskammern 1991 bis 1999

Industrie- und Handelskammern		in Tausend		
Jahr	Lehrgänge	Unterrichtsstunden	Teilnahmefälle	
1991	19	1.360	359	
1992	21	1.458	405	
1993	21	1.421	364	
1994	22	1.533	379	
1995	23	1.252	346	
1996	24	1.656	380	
1997	25	1.506	371	
1998	26	1.483	388	
1999	26	1.527	367	

Handwerkskammern		in Tausend		
Jahr	Lehrgänge	Unterrichtsstunden	Teilnahmefälle	
1991	17	3.416	303	
1992	17	3.813	303	
1993	20	3.856	346	
1994 ¹⁾	18	3.196	276	
1995 ¹⁾	17	2.961	295	
1996	19	3.704	320	
1997	18	3.588	292	
1998	19	3.075	286	
1999	19	3.189	278	

¹⁾ Daten des Kuratoriums der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung

Quellen: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.), Grund- und Strukturdaten; Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hrsg.), Über- und außerbetriebliche Weiterbildung der Wirtschaft, Gesamtstatistik 1994, 1995ff.

4 Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung

4.1 Volumen der beruflichen Weiterbildung

Zur Bestimmung des Volumens der beruflichen Weiterbildung in Deutschland ist das Berichtssystem Weiterbildung die einzig verfügbare Datenquelle. Das BSW bildet das Weiterbildungsvolumen von der Nachfrageseite her sowohl insgesamt als auch für verschiedene Sektoren (z.B. betrieblich/außerbetrieblich), Personengruppen oder Weiterbildungsträger ab. Von der Angebotsseite her, also auf der Basis von Trägerstatistiken, ist eine Berechnung des Weiterbildungsvolumens dagegen nicht möglich (vgl. Kuwan/Gnahs/Seusing 1990, S. 79). Auch die IW-Studie oder die CVTS-Erhebung lassen keine umfassende Volumenbetrachtung der beruflichen Weiterbildung zu, da sie sich nur auf die betriebliche Weiterbildung beziehen. Die folgenden Ausführungen stützen sich deshalb ausschließlich auf die Ergebnisse der BSW-Erhebungen.

Die Rekonstruktion des Zeitaufwandes kann für die Befragten mit einigen Schwierigkeiten verbunden sein. Der Genauigkeitsgrad der Ergebnisse der Volumensrechnung ist deshalb weniger hoch als bei den Teilnahmequoten. Allerdings dürfte er erheblich höher liegen als in Betriebsbefragungen wie z.B. der IW-Studie oder der CVTS-Erhebung. Erfahrungen aus Betriebsfallstudien zeigen, dass manche Klein- und Mittelbetriebe ohne eigene Weiterbildungsangebote über wenige oder gar keine Informationen zu den Weiterbildungsaktivitäten ihrer Beschäftigten verfügen, während in Großbetrieben meist nur ein Teil der Aktivitäten erfasst werden kann.

Die für Weiterbildung aufgewendete Zeit kann anhand von drei Indikatoren beschrieben werden:

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

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

Der Zeitaufwand für Weiterbildung wurde im BSW erstmals 1988 erhoben. 1991 war zum erstenmal ein Ost-West-Vergleich möglich. Mit den Ergebnissen für das Bezugs-

jahr 2000 kann nunmehr zum dritten Mal ein Zeitvergleich vorgenommen werden, der sich auf das erweiterte Bundesgebiet bezieht.

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

Im Folgenden werden zunächst die hochgerechneten Gesamtzahlen des Weiterbildungsvolumens wiedergegeben. Anschließend wird der Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach sozio-demografischen und beschäftigungsbezogenen Merkmalen differenziert dargestellt. Nach den bundesweiten Ergebnissen folgt jeweils auch ein Vergleich der Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern.

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Definition: Das Weiterbildungsvolumen eines Jahres ist die nachgefragte Gesamtstundenzahl, also die Stundenzahl, die im Zeitraum eines Jahres unmittelbar für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen aufgewendet wird.

Das nachgefragte Weiterbildungsvolumen kann *nicht* mit den Unterrichtsstunden in Träger- oder Länderstatistiken gleichgesetzt werden, weil diese im Gegensatz zum nachgefragten Weiterbildungsvolumen im Allgemeinen nicht mit Teilnahmefällen gewichtet werden können. Die mit dem nachgefragten Weiterbildungsvolumen korrespondierende Maßzahl aus Trägersicht, die Teilnehmerstunden, liegen den meisten Trägern nicht vor.

Ein Beispiel kann die Unterschiede zwischen den beiden Maßzahlen verdeutlichen: Wenn 100 Personen an einer zweistündigen Weiterbildungsveranstaltung teilnehmen, handelt es sich um 200 Stunden nachgefragtes Weiterbildungsvolumen. Die Trägerstatistiken erfassen dagegen zwei angebotene Unterrichtsstunden.

Ebenso wie die Teilnehmerzahlen können auch die Werte des Weiterbildungsvolumens auf die Gesamtbevölkerung hochgerechnet²¹ werden. Zwar ist die Summe der für Weiterbildung aufgewendeten Stunden oder Tage für sich allein kein sehr anschaulicher Indikator; dennoch vermitteln die Veränderungen der hochgerechneten Gesamtstundenzahlen einen ersten Eindruck von der Entwicklung des beruflichen Weiterbildungsvolumens.

Die Hochrechnung des Weiterbildungsvolumens für den Bereich der beruflichen Weiterbildung ergab für das Jahr 1994 hochgerechnet rund 1,57 Mrd. Stunden. Im Jahr 1997 lag dieser Wert bei insgesamt rd. 1,95 Mrd. Stunden und im Jahr 2000 bei rd. 1,66 Mrd. Stunden. Umgerechnet auf Teilnehmertage mit acht Stunden pro Tag entspricht dies im Jahr 2000 rd. 208 Mio. Teilnehmertagen gegenüber rund 244 Mio. im Jahr 1997 und rd. 196 Mio. im Jahr 1994. Im Vergleich zu 1997 zeichnet sich somit ein Rückgang des beruflichen Weiterbildungsvolumen ab.²²

²¹ Die hochgerechneten Zahlen können wegen der Größe der zugrundeliegenden Stichproben nur als Näherungswerte angesehen werden.

²² Der weitaus überwiegende Teil der Volumensveränderungen erfolgte bei den Deutschen. Zugunsten einer besseren Lesbarkeit und angesichts der relativ geringen Auswirkungen auf die Volumenzahlen weisen wir im Folgenden die Anteilswerte der Ausländer nicht gesondert aus.

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

- wenn sich bei unverändertem Zeitaufwand pro Weiterbildungsveranstaltung weniger Personen an Weiterbildung beteiligen oder
- wenn bei unveränderten Teilnehmerzahlen der Zeitaufwand pro besuchter Weiterbildungsveranstaltung zurückgeht.²³

Auf welchen der genannten Haupteffekte ist der Rückgang des Volumens der beruflichen Weiterbildung in den letzten 3 Jahren in erster Linie zurückzuführen?

Wie bereits dargestellt wurde, ist die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung seit 1997 leicht gesunken. Diese Abnahme bewirkt c.p. auch einen Rückgang des Weiterbildungsvolumens. Gleichzeitig ist im Bundesgebiet der durchschnittliche Zeitaufwand pro Weiterbildungsteilnehmer von 141 Stunden im Jahr 1994 über 128 Stunden im Jahr 1997 auf 124 Stunden im Jahr 2000 zurückgegangen.²⁴ Diese Effekte, die beide für sich allein nicht groß sind, wirken in die gleiche Richtung und kumulieren im Rückgang des Weiterbildungsvolumens.

Festzuhalten ist somit, dass der Rückgang des beruflichen Weiterbildungsvolumens sowohl auf die abnehmende Reichweite als auch auf den sinkenden Zeitaufwand pro Teilnehmer zurückzuführen ist. Per saldo hat dies dazu geführt, dass der Zeitaufwand für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Deutschland in den letzten drei Jahren erkennbar zurückgegangen ist.

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

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

Vom gesamten beruflichen Weiterbildungsvolumen des Jahres 2000 entfallen rd. 31% auf die neuen Bundesländer. Dieser Anteil liegt deutlich über ihrem Bevölkerungsanteil. Die höhere Beteiligung der Deutschen aus den neuen Bundesländern an beruflicher Weiterbildung, die sich bereits bei der Analyse der Teilnehmerzahlen und der Teilnahmefälle gezeigt hatte, ist in der Volumenbetrachtung noch deutlicher zu erkennen.

Bereits im Jahre 1991 hatte der Anteilswert der Deutschen in den neuen Bundesländern am Volumen der beruflichen Weiterbildung mit 34% überdurchschnittlich hoch gelegen. Danach war er auf 36% im Jahre 1994 und 40% im Jahre 1997 weiter angestiegen. Im Jahre 2000 haben sich die Unterschiede in der Volumenbetrachtung im Ost-West-Vergleich verringert. Auch wenn die Volumenanteile nicht als prozentgenaue Angaben zu verstehen sind, ist diese Tendenz eindeutig.

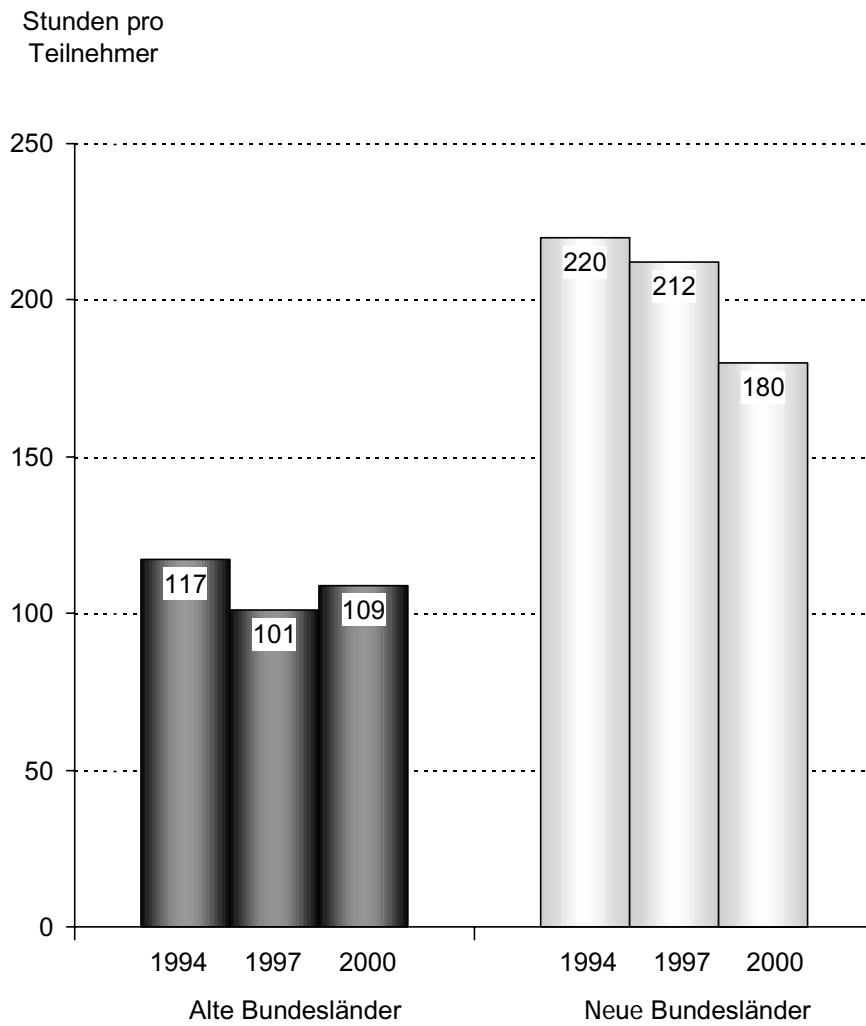
²³ Eine dritte Möglichkeit besteht darin, dass bei unveränderten Teilnehmerzahlen und unverändertem Zeitaufwand pro Weiterbildungsveranstaltung die Mehrfachteilnahme zurückgeht.

²⁴ Bei der Interpretation dieser Durchschnittswerte ist zu berücksichtigen, dass bei Mehrfachteilnahmen die aufgewendete Stundenzahl für mehrere Maßnahmen addiert wird. Zu beachten ist auch, dass durch sehr zeitaufwendige Einzelmaßnahmen der Durchschnittswert steigt. Entsprechend würde der Median deutlich niedriger liegen als das arithmetische Mittel.

Abbildung 4.1

Zeitaufwand pro Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 1994, 1997 und 2000

(Zeitaufwand in Stunden)



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

- Die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung sind von 1997 auf 2000 in den neuen Bundesländern um einiges stärker zurückgegangen als in den alten Ländern (minus sechs Prozentpunkte vs. minus einem Prozentpunkt).
- Während sich in den neuen Bundesländern zwischen 1997 und 2000 ein deutlicher Rückgang des durchschnittlichen Zeitaufwandes pro Weiterbildungsteilnehmer von 212 auf 180 Stunden abzeichnet, ist der entsprechende Wert in den alten Bundesländern von 101 auf 109 Stunden sogar etwas angestiegen, vgl. Abbildung 4.1).

Mit Blick auf den durchschnittlichen Zeitaufwand *pro Teilnahmefall* im Ost-West-Vergleich zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede. Der durchschnittliche Zeitaufwand pro Teilnahmefall liegt in der beruflichen Weiterbildung in den neuen Bundesländern wesentlich höher als in den alten Ländern (140 Std. vs. 80 Std.). Verglichen mit 1997 ist der Durchschnittswert in den neuen Bundesländern deutlich gesunken (minus 38 Stunden), während er sich in den alten Bundesländern kaum verändert hat (minus eine Stunde).²⁵ Entsprechend sind auch hier die Ost-West-Unterschiede geringer geworden.

Andere Datenquellen

Wie bereits erwähnt, liegen aus anderen Datenquellen als den BSW-Erhebungen keine Informationen zum nachgefragten Weiterbildungsvolumen insgesamt oder nach Weiterbildungsbereichen vor.

4.2 Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung bei Teilgruppen

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

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

²⁵ Die Tatsache, dass in den alten und neuen Bundesländern der Durchschnittswert pro Teilnahmefall zurückgegangen ist, lässt erkennen, dass der dritte relevante Indikator, die Mehrfachteilnahme, etwas zugenommen hat.

Der durchschnittliche Zeitaufwand pro Person einer Gruppe wird allerdings erst in Verbindung mit den Indikatoren „Reichweite von Weiterbildung“ und „Zeitaufwand pro Teilnehmer“ aussagekräftig. Dies verdeutlicht das folgende Beispiel zu Tabelle 4.1, erste Zeile: Die 19- bis 64-Jährigen im Bundesgebiet wendeten im Jahr 2000 durchschnittlich 34 Stunden für berufliche Weiterbildung auf. Dieser Durchschnittswert setzt sich wie folgt zusammen: 71% nehmen überhaupt nicht teil (Zeitaufwand = 0 Stunden); bei den übrigen 29%, die an beruflicher Weiterbildung teilnehmen, liegt der durchschnittliche Zeitaufwand pro Teilnehmer bei 124 Stunden.

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

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

Der durchschnittliche Zeitaufwand pro Person erreicht im Jahr 2000 einen um fünf Stunden niedrigeren Wert als 1997 und entspricht damit in etwa dem Wert von 1994 (33 Stunden). Die differenzierte Betrachtung verdeutlicht, dass es bei den Einzelkomponenten dieses Indikators in der Tendenz ähnliche Entwicklungen gegeben hat. Während die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung insgesamt um einen Prozentpunkt gesunken ist, ging der durchschnittliche Zeitaufwand pro Teilnehmer um vier Stunden zurück. Beide Effekte verstärken sich gegenseitig.

Im Folgenden werden in einer differenzierten Betrachtung jeweils drei Indikatoren ausgewiesen:

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

Tabelle 4.1 fasst die Ergebnisse für die drei genannten Indikatoren in der gruppenspezifisch differenzierenden bundesweiten Betrachtung zusammen. Die Teilnahmequoten und der Zeitaufwand pro Teilnehmer weisen in der beruflichen Weiterbildung nur bei zwei der dort ausgewiesenen Merkmale ähnliche Strukturen auf: Jüngere Teilnehmer wenden mehr Zeit für Weiterbildung auf als ältere, und männliche wenden mehr Zeit auf als weibliche.

Tabelle 4.1: Teilnahmequoten und Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach Teilgruppen im Bundesgebiet im Jahre 2000

	Teilnahme- quote in %	Zeitaufwand in Stunden	
		Teilnehmer	Alle Personen
Alle Befragten	29	124	34
Geschlecht			
Männer	34	132	43
Frauen	23	113	25
Alter			
19 - 34 Jahre	31	137	39
35 - 49 Jahre	36	130	44
50 - 64 Jahre	18	90	16
Schulbildung			
Hauptschulabschluss	18	129	22
Mittlere Reife	33	132	42
Abitur	39	111	42
Berufsbildung			
Keine Berufsausbildung	9	259	22
Lehre/Berufsfachschule	27	126	33 ¹⁾
Meister-/andere Fachschule	42	113	46
Hochschulabschluss	43	95	40
Erwerbstätigkeit			
Erwerbstätige	40	106	41
Nicht Erwerbstätige	9	278	22
Erwerbstätige nach Berufsstatus			
Arbeiter	24	130	29
Angestellte	46	105	46
Beamte	60	60	35
Erwerbstätige nach Betriebsgrößenklassen			
1 - 99 Beschäftigte	35	131	43
100 - 999 Beschäftigte	35	87	29
1.000 Beschäftigte und mehr	49	85	41
Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen			
Industrie	35	85	29
Handwerk	35	120	40
Handel/Dienstleistungen	39	125	46
Öffentlicher Dienst	53	88	45

¹⁾ Lesebeispiel: 27% der Personen mit abgeschlossener Lehre haben sich im Jahr 2000 an beruflicher Weiterbildung beteiligt. Diese Quote ist leicht unterdurchschnittlich. Der Zeitaufwand pro Weiterbildungsteilnehmer lag bei 126 Stunden und ist damit leicht überdurchschnittlich. Der Zeitaufwand bezogen auf alle Personen mit Lehre („pro Person der Gruppe“) lag bei 33 Stunden und ist damit in etwa durchschnittlich.

Bei den meisten hier betrachteten Merkmalen unterscheiden sich dagegen die Strukturen der Volumenbetrachtung von denen der Teilnahmequoten:

- Der Zeitaufwand von Teilnehmern mit Hauptschulabschluss liegt höher als der von denen mit Abitur.
- Nichterwerbstätige Teilnehmer wenden erheblich mehr Zeit für Weiterbildung auf als erwerbstätige.
- Der Zeitaufwand von Teilnehmern mit Lehre liegt höher als der von Teilnehmern mit Hochschulabschluss.
- Arbeiter wenden als Teilnehmer mehr Zeit auf als Angestellte oder Beamte.
- Beschäftigte in der Industrie und Erwerbstätige im öffentlichen Dienst wenden als Weiterbildungsteilnehmer weniger Zeit auf als Erwerbstätige in anderen Wirtschaftsbereichen.
- Beim Zeitaufwand pro Teilnehmer übertreffen Erwerbstätige in Kleinbetrieben die Beschäftigten in Großbetrieben.

Meist können dennoch in Bezug auf den Indikator "Zeitaufwand pro Person einer Gruppe" die Unterschiede bei Teilnahmequoten nicht durch gegenläufige Effekte des Zeitaufwands kompensiert werden. Dies war im Jahr 1997 noch für drei Teilgruppen der Fall: nichterwerbstätige Teilnehmer, im Handwerk beschäftigte Teilnehmer sowie Erwerbstätige in Kleinbetrieben.

Im Jahr 2000 zeigt sich dieser Effekt bei den Erwerbstätigen in Kleinbetrieben. Diese beteiligen sich seltener an beruflicher Weiterbildung als Beschäftigte in Großbetrieben, wenden aber als Teilnehmer mehr Zeit für Weiterbildung auf. Per Saldo liegt der Zeitaufwand pro Erwerbstätigen in Kleinbetrieben etwas höher als in Großbetrieben. Ein ähnlicher Effekt zeigt sich auch bei den Erwerbstätigen im Bereich "Handel/Dienstleistungen" im Vergleich zu den im öffentlichen Dienst Beschäftigten sowie bei Angestellten im Vergleich zu Beamten.

Der Vergleich mit den Ergebnissen von 1997 lässt für die meisten Gruppen ähnliche Grundmuster erkennen. Oft geht der leichte Rückgang der Teilnahmequoten mit einer Abnahme des durchschnittlichen Zeitaufwandes pro Teilnehmer einher. Allerdings zeigen sich auch einige Besonderheiten. So ist z. B. seit 1997 der Zeitaufwand bei nicht erwerbstätigen Teilnehmern besonders deutlich zurückgegangen, während er bei den erwerbstätigen Teilnehmern etwas angestiegen ist. Auch bei den 19- bis 34-jährigen Teilnehmern ist der durchschnittliche Zeitaufwand seit 1997 gesunken, während er bei den 35- bis 49-jährigen und 50- bis 64-jährigen Teilnehmern leicht angestiegen ist.

Zum Abschluss dieses Kapitels betrachten wir die berufliche Weiterbildung im **Ost-West-Vergleich**. Dabei lassen sich folgende zentrale Ergebnisse erkennen:

- Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung in den neuen Bundesländern wenden deutlich mehr Zeit auf als Teilnehmer in den alten Ländern. Dieser Unterschied hatte sich bereits 1991 und 1994 gezeigt und hat sich seitdem etwas abgeschwächt.

- Verglichen mit 1997 ist der durchschnittliche Zeitaufwand pro Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung in den alten Ländern etwas angestiegen und in den neuen Bundesländern deutlich zurückgegangen.
- Der Zeitaufwand pro Teilnehmenden liegt bei Frauen in den neuen Ländern noch immer höher als bei Männern, auch wenn sich dieser Unterschied seit 1994 und 1997 abgeschwächt hat. In den alten Bundesländern zeigt sich auch 2000 das umgekehrte Bild. Nach wie vor gilt außerdem, dass Frauen in den neuen Ländern häufiger als Frauen in den alten Ländern an beruflicher Weiterbildung teilnehmen. Entsprechend sind die Ost-West-Unterschiede im Zeitaufwand pro Person bei den Frauen besonders deutlich. Der Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung pro Person liegt bei Frauen in den neuen Ländern fast dreimal so hoch wie der von Frauen in den alten Ländern; bei Männern sind diese Unterschiede sehr viel geringer.
- Die in der Industrie Beschäftigten wenden als Teilnehmer in den neuen Ländern mehr Zeit für berufliche Weiterbildung auf als andere Gruppen. In den alten Bundesländern ist der Zeitaufwand als Teilnehmer dagegen unterdurchschnittlich.
- Nicht erwerbstätige Teilnehmer wenden in den neuen Bundesländern mehr Zeit für die berufliche Weiterbildung auf als nicht erwerbstätige Teilnehmer in den alten Ländern und nehmen zudem auch häufiger an beruflicher Weiterbildung teil. Dies führt dazu, dass der Zeitaufwand pro Nichterwerbstätigen in den neuen Ländern fast dreimal so hoch liegt wie in den alten Ländern. Seit 1997 haben sich diese Unterschiede allerdings verringert. Die Abweichungen des Zeitaufwands zwischen Erwerbstätigen in den alten und neuen Ländern sind dagegen geringer.

Im Zeitverlauf lassen sich einige Veränderungen erkennen. Eine übereinstimmende Grundrichtung der Entwicklungen in Bezug auf den Zeitaufwand pro Teilnehmer zeigt sich im Osten wie im Westen Deutschlands bei folgenden Personengruppen:

- Im Jahr 2000 wenden die 50- bis 64-jährigen im Durchschnitt als Teilnehmer etwas mehr Zeit auf als 1997.
- Erwerbstätige wenden in den alten und neuen Bundesländern 2000 als Teilnehmer mehr Zeit für berufliche Weiterbildung auf als 1997, während sich bei den Nichterwerbstätigen in den neuen Ländern ein Rückgang abzeichnet.
- Der Zeitaufwand pro erwerbstätigen Teilnehmer steigt bei Beschäftigten in Kleinbetrieben im Osten und im Westen Deutschlands an.

Einige Entwicklungen verlaufen in den alten und neuen Bundesländern dagegen unterschiedlich:

- Der Rückgang des Zeitaufwandes pro Person erfolgt nur in den neuen Bundesländern.
- In den alten Bundesländern erfolgt ein Anstieg des Zeitaufwandes bei den 35- bis 49-jährigen Teilnehmern, während in den neuen Ländern ein Rückgang stattfindet.

Wo sich Abweichungen zwischen den Strukturen von Teilnahmequoten und in der Volumenbetrachtung zeigen, ist dies häufig auf die von der Arbeitsverwaltung geförderte Weiterbildung zurückzuführen. Auf beschäftigungsbezogene Unterschiede und die betriebliche Weiterbildung wird in den Kapiteln 7 und 14.3 näher eingegangen.

Tabelle 4.2: Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach Teilgruppen im Ost-West-Vergleich 2000

	Zeitaufwand in Stunden			
	Teilnehmer		Alle Personen	
	West	Ost	West	Ost
Alle Befragten	109	180	29	52
Geschlecht				
Männer	121	175	40	55
Frauen	89	186	18	49
Alter				
19 - 34 Jahre	125	178	35	56
35 - 49 Jahre	116	177	39	64
50 - 64 Jahre	65	193 ²⁾	11	34
Berufsbildung				
Keine Berufsausbildung	248 ¹⁾	294 ¹⁾	18	50 ¹⁾
Lehre/Berufsfachschule	105	204	27	54
Meister-/andere Fachschule	99	150 ¹⁾	41	57
Hochschulabschluss	85	129 ¹⁾	36	54
Erwerbstätigkeit				
Erwerbstätige	97	145	37	59
Nicht Erwerbstätige	248	322 ²⁾	15	43
Erwerbstätige nach Berufsstatus				
Arbeiter	128	136 ²⁾	27	38
Angestellte	99	130	43	61
Beamte	58	78 ¹⁾	34	52 ¹⁾
Erwerbstätige nach Betriebsgrößenklassen				
1 - 99 Beschäftigte	120	164	39	58
100 - 999 Beschäftigte	75	148 ¹⁾	25	59 ²⁾
1.000 Beschäftigte und mehr	82	123 ¹⁾	39	58 ²⁾
Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen				
Industrie	73	184 ¹⁾	25	60
Handwerk	128	99 ²⁾	41	36
Handel/Dienstleistungen	112	172	41	66
Öffentlicher Dienst	83	111 ²⁾	42	60

¹⁾ Basis: Weniger als 40 Fälle

²⁾ Basis: 40-99 Fälle

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

C Einflussfaktoren und Strukturen der Weiterbildungsteilnahme

Die Weiterbildungsteilnahme wird von einer Reihe von Faktoren beeinflusst. Etwas vereinfacht lassen sich dabei Einflussfaktoren auf drei zentralen Ebenen unterscheiden, die in den Kapiteln 5, 6, 7 und 16 behandelt werden:

- Motivationale Faktoren
- Sozio-demografische Faktoren
- Kontextfaktoren und Rahmenbedingungen

5 Motivationale Faktoren

Wie an anderer Stelle ausführlicher beschrieben (vgl. Kuwan/Gnahs/Kretschmer/Seidel 1996, S. 76-78), lassen sich mit Blick auf die Gründe für die Teilnahme an Weiterbildung zwei idealtypische Muster gegenüberstellen:

- Das "klassische Modell" der freiwilligen Teilnahme zur Befriedigung von individuellen Lerninteressen, das von einem Verlauf ausgeht, an dessen Anfang Weiterbildungsinteressen stehen, die sich zu Weiterbildungsabsichten konkretisieren und schließlich in eine Weiterbildungsteilnahme münden.
- Das Modell der subjektiv empfundenen "Weiterbildungspflicht" als Reaktion auf (tatsächlichen oder vermeintlichen) äußeren Druck steht am anderen Ende des Spektrums.²⁶ Bei diesem Modell erfolgt die Teilnahme, weil der Betreffende glaubt, sich ihr nicht entziehen zu können.

Im "*klassischen Modell*" einer freiwilligen Weiterbildungsbeteiligung geht den Weiterbildungsentscheidungen in der Regel ein Lerninteresse voraus. Allerdings konkretisiert sich auch bei diesem Modell nicht jedes Lerninteresse zur Weiterbildungsabsicht, und nicht jede Weiterbildungsabsicht führt zur Teilnahme. Dies hängt unter anderem mit folgenden Faktoren zusammen:

- Lerninteressen können auch durch alternative Lernmöglichkeiten befriedigt werden. Weiterbildung als organisiertes Lernen ist nur eine mögliche Form des Kenntniserwerbs neben dem Lesen von Fachliteratur, dem "learning by doing", usw.
- Die Umsetzung von Weiterbildungsabsichten in Weiterbildungsbeteiligung kann durch Weiterbildungsbarrieren beeinträchtigt oder verhindert werden.
- Weiterbildungsinteressen konkurrieren mit anderen Interessen.

²⁶ Gemeint ist damit nicht eine "objektive" Weiterbildungspflicht, die es in Sonderfällen gibt (wie z.B. bei Gefahrgutfahrern, die nach drei Jahren eine Wiederholungsschulung absolvieren müssen, wenn ihre Gefahrgutbescheinigung gültig bleiben soll), sondern eine subjektiv empfundene Weiterbildungspflicht.

Im Modell der *"Weiterbildungspflicht"* beeinflussen vor allem Kontextfaktoren und Rahmenbedingungen die Weiterbildungsteilnahme entscheidend. Insbesondere im Bereich der beruflichen Weiterbildung kommt es vor, dass die Teilnahme eher als "Muss" verstanden wird, vor allem dann, wenn sie der Arbeitgeber oder das Arbeitsamt veranlasst oder empfiehlt. So gibt es z.B. in manchen Betrieben "Weiterbildungspflichtprogramme" für Personen ab einer bestimmten Funktionsebene. Mögliche andere Gründe, die aus der Sicht des Teilnehmers tendenziell eine subjektiv empfundene "Weiterbildungspflicht" konstituieren können, sind z. B. drohender Arbeitsplatzverlust oder das Gefühl, den Anforderungen am Arbeitsplatz nicht gewachsen zu sein.

In einer Schweizer Studie zum Lern- und Weiterbildungsverhalten werden Teilnahmemotive Erwachsener nach Auswertung von vorhandener Literatur wie folgt systematisiert (Schröder-Naef 1997 mit Rückgriff auf McGivney 1993, S. 39):

- Teilnahme und Nicht-Teilnahme hängen von dem Ausmaß der Befriedigung primärer und sekundärer Bedürfnisse und dem Einfluss positiver und negativer Kräfte ab. Steigt der sozio-ökonomische Status, sind primäre Bedürfnisse befriedigt und höherwertige Bedürfnisse werden aktiviert („Bedürfnishierarchie“).
- Die Teilnahmewahrscheinlichkeit wächst, wenn zwischen dem Selbstbild der Lernenden und Art und Umfeld des Weiterbildungsangebotes Kongruenz besteht („Kongruenz-These“).
- Die Teilnehmermotivation ergibt sich aus der Interaktion von Erwartungen und der Summe der positiven und negativen Werte, die ein Individuum den Lernaktivitäten zuschreibt („Kraft-Feld-These“).
- Die Entscheidung zur Teilnahme fällt häufig mit Wechseln in Lebenssituationen zusammen („Lebensübergänge-These“).
- Das Teilnehmerverhalten ist abhängig davon, inwieweit es mit dem Verhalten der jeweiligen sozialen und kulturellen Referenzgruppe übereinstimmt („Referenzgruppen-These“).
- Teilnahme an Weiterbildung korrespondiert mit der Teilnahme am sozialen Leben überhaupt („soziale Partizipation“).

Wie diese Auflistung verdeutlicht, gibt es eine Reihe von Faktoren, die sich auf eine Entscheidung für oder gegen eine Weiterbildungsteilnahme auswirken können. Die Bestimmungsgründe für die Teilnahme an Weiterbildung sind so komplex, dass sie im Rahmen von repräsentativen Bevölkerungsbefragungen kaum umfassend berücksichtigt werden können. Zwar können quantitative Befragungen wichtige Hinweise zur Weiterbildungsnachfrage und zu ungenutzten Weiterbildungspotentialen liefern, doch ermöglichen sie keine unmittelbare Umsetzung von Ergebnissen in eine Angebotsplanung von Weiterbildungsmaßnahmen. Dies ist bei den folgenden Ausführungen zu berücksichtigen.

Eine empirische Annäherung an die Weiterbildungsmotive erfolgt in den Ergebnissen zum Bezugsjahr 2000 für folgende Aspekte ²⁷:

- Anlass der Teilnahme;
- Transparenz des Weiterbildungsmarktes und Einschätzungen zu Bildungstests;
- Weiterbildungseinstellungen;
- Informations- und Handlungsbarrieren im Zusammenhang mit Weiterbildung.

5.1 Anlass der Teilnahme

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die Ausführungen in diesem Kapitel beziehen sich ausschließlich auf die berufliche Weiterbildung. Informationen zum Anlass der Teilnahme an *allgemeiner Weiterbildung* werden im BSW seit 1997 nicht mehr erhoben.

Die Repräsentativerhebung des BSW VIII zeigt, dass im Jahr 2000 etwas mehr als die Hälfte aller Teilnahmefälle an beruflicher Weiterbildung auf betriebliche Anordnung oder auf Vorschlag von Vorgesetzten erfolgte. Bei 42% ging die Teilnahme vom Teilnehmer selbst aus. Seit 1994 und 1997 ist der Anteilswert der vom Arbeitgeber veranlassten Teilnahmefälle etwas angestiegen.

Tabelle 5.1: Anlass der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung 2000

	Anteilswerte in % (Zeilensummen) ¹⁾		
	Betriebliche Anordnung	Vorschlag von Vorgesetzten	Ging von mir aus
<u>Alle Befragten</u>	33	24	42
West	32	25	42
Ost	35	21	42
<u>Alle Erwerbstätigen</u>	34	26	40
West	32	25	42
Ost	39	24	37

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

²⁷ Die Frage nach den *beruflichen Lerninteressen* ist im BSW seit 1997 nicht mehr enthalten und wird deshalb in diesem Bericht nicht mehr behandelt.

Vorschläge von Vorgesetzten und betriebliche Anordnungen können nur bei Erwerbstätigen eine Rolle spielen. Betrachtet man die Gruppe der *Erwerbstätigen*, so steigt der Anteil der vom Arbeitgeber initiierten Weiterbildung nur leicht an. Diese relativ geringe Veränderung ist dadurch bedingt, dass im Bundesgebiet die Erwerbstätigen die weit- aus überwiegende Mehrheit aller Teilnahmefälle an beruflicher Weiterbildung stellen und deshalb die Gesamtstrukturen weitgehend bestimmen.

In den neuen Bundesländern geben Erwerbstätige etwas seltener als in den alten Ländern an, dass die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von ihnen selbst ausging (37% vs. 42%). Dagegen kommt die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung aufgrund betrieblicher Anordnungen in den neuen Bundesländern etwas häufiger als in den alten Ländern vor. Diese Grundstrukturen hatten sich bereits 1994 und 1997 abgezeichnet.

Andere Datenquellen

Die Antwort auf die Frage, auf wessen Veranlassung hin die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung geschah, ob aus Eigeninitiative oder auf betriebliche Anordnung bzw. Vorschlag eines Vorgesetzten, liefert nur eine neuere Untersuchung. An anderer Stelle fällt sie eher indirekt aus und wird aus Indikatoren wie Eigenverantwortung oder finanziellem Eigenengagement abgeleitet.

In einer vom **Hochschul-Informationssystem** (HIS) bei Hochschulabsolventinnen und -absolventen fünf Jahre nach ihrem Examen in dem Zeitraum 1998/99 durchgeführten Befragung, wurde direkt danach gefragt, von wem die Initiative zur Weiterbildung ausgegangen war. 45 % der Befragten gaben an, aus Eigeninitiative gehandelt zu haben, und weitere 38 %, dass es sich um eine Kombination aus Eigen- und betrieblicher Initiative gehandelt habe. Bei 15 % der befragten Hochschulabsolventen ging die Initiative ausschließlich von dem Betrieb aus.

Besonders häufig Eigeninitiative haben Befragte in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen gezeigt, während unbefristet und Vollzeitbeschäftigte überdurchschnittlich oft auf die Initiative des Arbeitgebers reagierten. Eine weitere Einflussgröße auf die Initiative zur Weiterbildung ist die Größe des Betriebes. Während in großen Betrieben der Arbeitgeber Hauptinitiator von Weiterbildung war, ist die Weiterbildungsteilnahme in kleinen Betrieben wesentlich häufiger auf Eigeninitiative der Beschäftigten zurückzuführen.

Obwohl in der Befragung zur **Weiterbildung in Eigenverantwortung** nicht zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung unterschieden und gezielt nach privater Weiterbildung gefragt wurde, lassen gut neun Prozent der Antworten erkennen, dass die Teilnahme auf Wunsch des Arbeitgebers erfolgt ist und er die Auswahl getroffen hat. Es stand also das betriebliche Interesse im Vordergrund. Für Weiß (2001) zeigt sich als Indikator für eigenverantwortlich nachgefragte Weiterbildung, inwieweit der Einzelne selbst die Kosten dafür getragen hat.

Zu den Gründen für das Angebot und die Durchführung betrieblicher Weiterbildung liefert das **IAB-Betriebspanel** interessante Informationen. Die betriebliche Personalstruktur prägt deutlich die Weiterbildungsaktivität der Betriebe. Mit der Anzahl von qualifizierten Angestellten in einem Betrieb steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb Weiterbildung anbietet und diese auch genutzt wird (vgl. Kapitel 6.2). Auch ein nach betrieblicher Selbsteinschätzung moderner technischer Stand wirkt sich positiv

auf das Angebot und die Einbeziehung von Mitarbeitern aus. Festgestellte Qualifikationsengpässe zeigen zwar positive Wirkungen auf das Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen, auf die Weiterbildungsintensität aber hat dies keinen signifikanten Einfluss. Bellmann/Düll/Leber interpretieren dieses Ergebnis damit, „dass Betriebe, in denen Engpässe vorliegen, bereits so an der Grenze ihrer Kapazität arbeiten, dass es ihnen schwer fällt, die zeitlichen Freiräume zur Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen zu schaffen.“ (Bellmann/Düll/Leber 2001, S. 115).

In der 5. Welle des IAB-Betriebspanels Ost wurden die Betriebe explizit nach den Gründen für eine Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen gefragt, dabei kristallisierten sich vor allem „drei Aspekte heraus:

1. Die erforderlichen Qualifikationen werden in der beruflichen Erstausbildung nicht vermittelt (17%) bzw. sind auf dem Arbeitsmarkt nicht verfügbar (13%).
2. Neue Anforderungen im Produktionsprozess, d.h. neue Produkte (47%), neue Verfahren (41%) oder neue Organisationsstrukturen (21%), werden mit Abstand als die häufigsten Gründe für eine betriebliche Weiterbildung genannt.
3. Die betriebliche Weiterbildung wird im Sinne einer personalpolitischen Maßnahme zur Leistungsstimulierung der Mitarbeiter genutzt (20%).“ (Schäfer/Wahse 2001).

5.2 Transparenz des Weiterbildungsmarktes und Einschätzungen zu Bildungstests

5.2.1 Transparenz des Weiterbildungsmarktes

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Fehlende Transparenz des Weiterbildungsmarktes kann eine Weiterbildungsbarriere sein. Eine knappe Mehrheit der 19- bis 64-jährigen im Bundesgebiet (52%) glaubt, einen guten Überblick über die Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben, die für sie in Frage kommen. Dieser Anteil liegt ebenso hoch wie 1997 (vgl. Tabelle 5.2).

Tabelle 5.2: Transparenz des Weiterbildungsmarktes im Bundesgebiet 1991 – 2000

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

Bundesweit wünschen sich 37% der 19- bis 64-jährigen mehr Information und Beratung über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten. Dieser Anteilswert ist seit 1991 zurückgegangen, hat sich aber gegenüber 1997 nicht verändert.

Die Ähnlichkeit der Randverteilungen bei den Indikatoren „Überblick“ und „Informationsbedarf“ könnte auf den ersten Blick vermuten lassen, dass beide die gleichen inhaltlichen Dimensionen abbilden. Wie bereits im BSW VI ausführlicher dargestellt wurde, ist dies jedoch nicht der Fall: 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.

Nach Teilgruppen differenziert, geben im Bundesgebiet vor allem folgende Gruppen überdurchschnittlich oft an, einen guten Überblick über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben: Erwerbstätige, Deutsche, Beamte und höher qualifizierte Personen. Ähnliche Strukturen hatten sich bereits in früheren Erhebungen abgezeichnet.

Im **Ost-West-Vergleich** zeigt sich, dass in den alten Bundesländern etwas mehr als jeder zweite 19- bis 64-jährige der Ansicht ist, einen guten Überblick über die in Frage kommenden Weiterbildungsmöglichkeiten zu haben; in den neuen Bundesländern ist es etwas weniger als jeder Zweite (54% vs. 45%). Aus der Sicht der potentiellen Weiterbildungsnachfrager stellt sich der Weiterbildungsmarkt in den neuen Bundesländern also noch immer etwas intransparenter dar als in den alten.

Tabelle 5.3: Transparenz des Weiterbildungsmarktes im Ost-West-Vergleich 1991 – 2000

<i>Bezugsregion</i>	Anteilswerte in %							
	West				Ost			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
Guter Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten	58	60	53	54	35	49	48	45
Mehr Information und Beratung über Weiterbildung gewünscht	42	40	34	36	66	51	46	40

Geringer sind die Unterschiede in Bezug auf den Informations- und Beratungsbedarf zu Weiterbildungsfragen. Während sich nach den Ergebnissen des BSW 2000 in den neuen Bundesländern 40% der Befragten mehr Informationen über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten wünschen, sind dies in den alten Bundesländern 36%.

Der Zeitvergleich zeigt, dass sich seit 1991 die Transparenz des Weiterbildungsgeschehens in den neuen Bundesländern nach Einschätzung der Befragten deutlich verbessert hat. Während im Umbruchjahr 1991 der Anteilswert der Personen, die mehr Informationen über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten wünschten, in den neuen Bundesländern um 24 Prozentpunkte höher gelegen hatte als in den alten Ländern, beträgt die Differenz im Jahr 2000 noch vier Prozentpunkte. Ein Teil dieser Annäherung hat sich zwischen 1997 und 2000 vollzogen.

Nach Gruppen differenziert, zeigen sich in den alten wie in den neuen Bundesländern meist ähnliche Grundmuster. Vor allem jüngere Befragte wünschen sich mehr Information und Beratung über Weiterbildung. Weitere Unterschiede zeigen sich bei den Personen ohne beruflichen Abschluss, von denen in den neuen Bundesländern etwa jeder Zweite Informations- und Beratungsbedarf zu Weiterbildungsfragen äußert, während es in den alten Ländern etwa jeder Vierte ist.

Im Berichtssystem Weiterbildung 2000 wurde nunmehr zum dritten Mal erhoben, wie viele Personen sich im letzten Jahr schon einmal über ihre Weiterbildungsmöglichkeiten beraten ließen. Bundesweit hat dies im Jahr 2000 etwa jeder achte 19- bis 64-jährige getan. Dieser Anteilswert ist seit 1997 etwas zurückgegangen.

Im Jahr 2000 nutzten bundesweit 6% aller 19- bis 64-jährigen **Weiterbildungsdatenbanken**. Seit 1991 (1%) zeichnet sich hier eine steigende Tendenz – wenn auch mit noch immer eingeschränkter Reichweite – ab.

Tabelle 5.4 zeigt neben den bundesweiten Ergebnissen auch den **Ost-West-Vergleich** hinsichtlich der Nutzung von Weiterbildungsberatung und Weiterbildungsdatenbanken. Während im Jahr 2000 in den neuen Bundesländern etwa jeder Fünfte beraten wurde, war dies in den alten Ländern etwa jeder Zehnte. Ein ähnliches Bild hatte sich bereits 1997 gezeigt.

Vor allem jüngere Befragte nutzen Weiterbildungsdatenbanken. Bundesweit haben 8% der 19- bis 24-jährigen im Jahr 2000 eine Datenbank genutzt, während es bei den 60- bis 64-jährigen 1% waren. Die Reichweite von Weiterbildungsdatenbanken liegt bei Personen mit Abitur wesentlich höher als bei Befragten mit Hauptschulabschluss (12% vs. 2%).

Im Jahr 2000 zeigte sich in den neuen Ländern eine etwas höhere Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken als in den alten Ländern (8% vs. 5%). 1997 hatte sich ein ähnlicher Unterschied abgezeichnet.

Gruppenspezifische Unterschiede, die im Osten und Westen Deutschlands seit 1994 im Großen und Ganzen in die gleiche Richtung gehen, lassen sich bei folgenden Merkmalen erkennen:

- Jüngere Befragte nutzten Weiterbildungsdatenbanken häufiger als ältere.
- Die Reichweite von Weiterbildungsdatenbanken ist in allen schulischen Qualifikationsgruppen in den neuen Bundesländern etwas höher als in den alten.

Tabelle 5.4: Weiterbildungsberatung und Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 1994 – 2000

	Anteilswerte in %								
	Bundesgebiet			West			Ost		
	1994	1997	2000	1994	1997	2000	1994	1997	2000
<i>Weiterbildungsberatung</i>									
Ja	15	16	12	13	13	10	24	24	21
Nein	85	84	87	87	86	89	76	75	78
Keine Angabe	0	1	0	0	1	0	0	1	1
Summe	100	101	99	100	100	99	100	100	100
<i>Nutzung von Weiterbildungsdatenbanken</i>									
Ja	3	5	6	3	4	5	3	8	8
Nein	97	95	94	97	95	95	97	92	91
Keine Angabe	0	1	1	0	1	0	0	0	1
Summe	100	101	101	100	100	100	100	100	100

Andere Datenquellen

Hierzu liegen aus den anderen Datenquellen keine Aussagen vor.

5.2.2 Einschätzungen zu Bildungstests und Qualitätssicherungsansätzen in der Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Im BSW 2000 wurden die Bundesbürger erstmals gebeten, Einschätzungen zu zwei Ansätzen zu geben, die darauf abzielen, zu mehr Transparenz des Weiterbildungsgeschehens beizutragen:

- Maßnahmen von Weiterbildungsträgern zur Qualitätssicherung und –verbesserung²⁸;
- Die Durchführung von „Bildungstests“²⁹ in der Weiterbildung.

²⁸ Die genaue Frageformulierung lautete: „Wie wichtig wäre es für Sie persönlich, mehr Informationen über das zu erhalten, was Bildungsträger zur Qualitätssicherung und –verbesserung unternehmen?“

²⁹ Die genaue Frageformulierung lautete: „In der letzten Zeit wird verstärkt über die Möglichkeit diskutiert, „Bildungstests“ durchzuführen, ähnlich den Tests von Waren und Dienstleistungen, die die Stiftung

Die Einschätzungen zu beiden Fragen fallen ausgesprochen kontrovers aus. Jeweils etwa die Hälfte der Bundesbürger sieht es für sich persönlich als sehr wichtig oder eher wichtig an, mehr Informationen über die Qualitätssicherungs- und Verbesserungsaktivitäten von Weiterbildungsträgern zu erhalten, und etwa ebenso viele halten dies für eher nicht wichtig oder überhaupt nicht wichtig. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Bewertung der Wichtigkeit von Bildungstests. Die entsprechenden Durchschnittswerte liegen bei 2,6 bzw. 2,5 auf einer Viererskala, die von 1 = sehr wichtig bis 4= überhaupt nicht wichtig reicht.

Tabelle 5.5: Wichtigkeit von Qualitätssicherungsansätzen und Bildungstests in der Weiterbildung aus der Sicht der potentiellen Nachfrager im Jahr 2000

	Anteilswerte in %		
	Gesamt	Teilnehmer	Nichtteilnehmer
<i>Wichtigkeit von Qualitätssicherung</i>			
Sehr wichtig	16	19	13
Eher wichtig	33	43	26
Eher nicht wichtig	29	28	30
Überhaupt nicht wichtig	19	8	28
Keine Angabe	3	2	3
Summe	100	100	100
Durchschnitt	2,6	2,3	2,8
<i>Wichtigkeit von Bildungstests</i>			
Sehr wichtig	17	22	13
Eher wichtig	32	40	26
Eher nicht wichtig	29	27	30
Überhaupt nicht wichtig	20	9	28
Keine Angabe	2	2	3
Summe	100	100	100
Durchschnitt	2,5	2,2	2,7

Die oben dargestellten Ergebnisse sind das Resultat von zwei unterschiedlichen Bewertungsmustern: Teilnehmer und Nichtteilnehmer unterscheiden sich in der Bewertung dieser Fragen stark (vgl. Tabelle 5.5). Während fast zwei von drei Teilnehmern an Weiterbildung im Jahre 2000 mehr Informationen über Qualitätssicherungsansätze für sich persönlich für sehr wichtig oder eher wichtig halten, ist es von den Nichtteilnehmern etwas mehr als jeder Dritte.

Ein sehr ähnliches Bild zeigt sich auf die Frage nach der Wichtigkeit von Bildungstests. Die Antworten auf beide Fragen korrelieren hoch miteinander.

Warentest durchführt. Wie wichtig wären vergleichende Bewertungen von Weiterbildungsangeboten für Sie persönlich?"

Nach Teilgruppen differenziert, lassen sich einige Unterschiede erkennen. Die Wichtigkeit, mehr Informationen über Ansätze der Weiterbildungsträger zur Qualitätssicherung und –verbesserung zu erhalten, bewerten z.B.

- Befragte mit Abitur höher als diejenigen mit Hauptschulabschluss (Durchschnittswerte 2,3 vs. 2,9)
- Erwerbstätige höher als Nichterwerbstätige (Durchschnittswerte 2,5 vs. 2,8);
- 19- bis 24-jährige viel höher als 60- bis 64-jährige (Durchschnittswerte 2,2 vs. 3,3);
- leitende Angestellte höher als un- oder angelernte Arbeiter (Durchschnittswerte 2,3 vs. 2,9).

Die oben dargestellten Ergebnisse sind vor allem dadurch bedingt, dass sich die Teilnahmequoten der genannten Gruppen stark unterscheiden. Dies gilt auch für die Frage nach der Wichtigkeit von Bildungstests, bei der sich wiederum sehr ähnliche gruppenspezifische Unterschiede zeigen.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass beide Aspekte in erster Linie ein Anliegen der Weiterbildungsteilnehmer sind. Aber auch unter den Nichtteilnehmern findet sich eine nennenswerte Gruppe, die es für sehr wichtig hält, mehr über die Qualität von Weiterbildungsangeboten zu erfahren, sei es durch Information über Qualitätssicherungsansätze oder durch Bildungstests.

Insgesamt fallen die Einschätzungen zu diesen beiden Aspekten sehr ähnlich aus. Das Anliegen der potenziellen Nachfrager scheint sich in erster Linie allgemein auf mehr Informationen zur Weiterbildungsqualität und nicht so sehr auf einen bestimmten Ansatz zu richten.

Andere Datenquellen

Hierzu liegen aus den anderen Datenquellen keine Aussagen vor.

5.3 Weiterbildungseinstellungen

Zusammenhänge zwischen Weiterbildungseinstellungen und der Teilnahmebereitschaft an Weiterbildung können sich unterschiedlich darstellen. Zum einen können Erfahrungen mit der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen die weiteren Einstellungen zur Weiterbildung beeinflussen. Zum anderen können Weiterbildungseinstellungen in geänderten Kontexten weiterbestehen und ihrerseits wiederum die Teilnahmebereitschaft an Weiterbildungsmaßnahmen beeinflussen. Je nachdem, ob Weiterbildungseinstellungen eher situativ oder generalisiert, extrinsisch-instrumentell oder intrinsisch ausgeprägt sind, lassen sich verschiedene Grundmuster mit unterschiedlichen Auswirkungen unterscheiden (vgl. Kuwan u.a. 1993, S. 74 ff).

Die BSW-Erhebungen enthielten erstmals 1988 Fragen zu Weiterbildungseinstellungen. Im Jahre 1991 bildete vor dem Hintergrund der deutschen Vereinigung der Themenbereich „Weiterbildungseinstellungen im Ost-West-Vergleich“ einen inhaltlichen Schwerpunkt.

1994 wurde die informelle berufliche Weiterbildung als thematischer Schwerpunkt gewählt und das Fragenprogramm zu den Weiterbildungseinstellungen auf vier Statements gekürzt. Seitdem ist es unverändert geblieben. Die folgende Trendanalyse bezieht sich auf die verbliebenen vier Items zu diesem Themenbereich.

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Wie Tabelle 5.6 zeigt, hat Weiterbildung ein ausgesprochen positives Image in der Bevölkerung. Im Jahre 2000 glauben bundesweit 91% aller Befragten, dass jeder bereit sein sollte, sich ständig weiterzubilden. 83% halten Weiterbildung für eine wichtige Hilfe, um im Alltag besser zurechtzukommen. Seit 1997 haben sich diese Anteilswerte kaum oder gar nicht verändert.

Etwas mehr als jeder dritte 19- bis 64-jährige gibt an, auch ohne Weiterbildung ganz gute Chancen im Beruf zu haben und knapp jeder Dritte stimmt der Aussage zu, dass es zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung gibt.

Verglichen mit 1997 hat der Anteil der Personen, die glauben, auch ohne Weiterbildung gute Chancen im Beruf zu haben, leicht zugenommen, während etwas weniger Befragte der Ansicht sind, dass es zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung gibt (Differenz: jeweils zwei Prozentpunkte). Diese Verschiebungen sind jedoch relativ gering.

Tabelle 5.6: Weiterbildungseinstellungen im Bundesgebiet 1988 – 2000

Aussagen zu Weiterbildung ¹⁾	Zustimmung in %				
	1988	1991	1994	1997	2000
Jeder sollte bereit sein, sich ständig weiterzubilden.	88	90	94	92	91
Weiterbildung ist eine wichtige Hilfe, um im Alltag besser zurechtzukommen.	– ²⁾	82	89	83	83
Ich habe auch ohne Weiterbildung ganz gute Chancen im Beruf.	45	43	36	34	36
Es gibt zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung.	34	37	40	33	31

¹⁾ Die Aussagen wurden nachträglich geordnet.

²⁾ Diese Aussage wurde 1991 erstmals erhoben.

Inwieweit zeigen sich bei den genannten Einschätzungen gruppenspezifische Unterschiede? Erwerbstätige sind wesentlich häufiger als Nichterwerbstätige der Ansicht, auch ohne Weiterbildung gute Chancen im Beruf zu haben (43% vs. 23%). Erwerbs-

tätige im Handwerk stimmen dieser Aussage etwas häufiger zu als die in der Industrie Beschäftigten (43% vs. 35%).

Die Zustimmung zu der Einschätzung, dass es zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung gibt, variiert zwischen den Einwohnern unterschiedlicher Gemeindetypen erheblich. Fast jeder Zweite, der in einer BIK-Region mit unter 5.000 Einwohnern lebt, stimmt dieser Aussage zu. Von den Personen aus Großstädten mit 500.000 Einwohnern oder mehr ist es etwa jeder Vierte (48% vs. 24%, nicht tabelliert). Nach Ansicht der (potentiellen) Weiterbildungsnachfrager gibt es also erhebliche Angebotsdiskrepanzen zwischen kleineren Gemeinden und Großstädten. Verglichen mit 1997 hat diese Differenz der Einschätzungen weiter zugenommen.

Die beiden anderen Statements finden dagegen, mit Unterschieden in den Nuancen, bei allen Gruppen eine breite Zustimmung.

Wie haben sich die Einschätzungen im Zeitvergleich verändert? Nur bei einem der vier Statements lässt sich eine eindeutige Tendenz erkennen.³⁰ Der Anteil der Personen, die glauben, auch ohne Weiterbildung gute Chancen im Beruf zu haben, hat sich in der längerfristigen Betrachtung trotz des leichten Anstiegs im Jahre 2000 verringert.

Im Mittelpunkt der folgenden Analysen steht eine Gegenüberstellung der Weiterbildungseinschätzungen in den alten und neuen Bundesländern. Die Basis für den **Ost-West-Vergleich** liefern die BSW-Erhebungen von 1991 bis 2000.

Abbildung 5.1 verdeutlicht, dass auch im Jahre 2000 die beruflichen Chancen ohne Weiterbildung in den neuen Bundesländern etwas skeptischer beurteilt werden als in den alten Ländern. Vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktsituation des Jahres 2000 überrascht dieses Ergebnis nicht. Während in den alten Bundesländern 37% glauben, auch ohne Weiterbildung ganz gute Chancen im Beruf zu haben, sind in den neuen Bundesländern 31% dieser Ansicht.

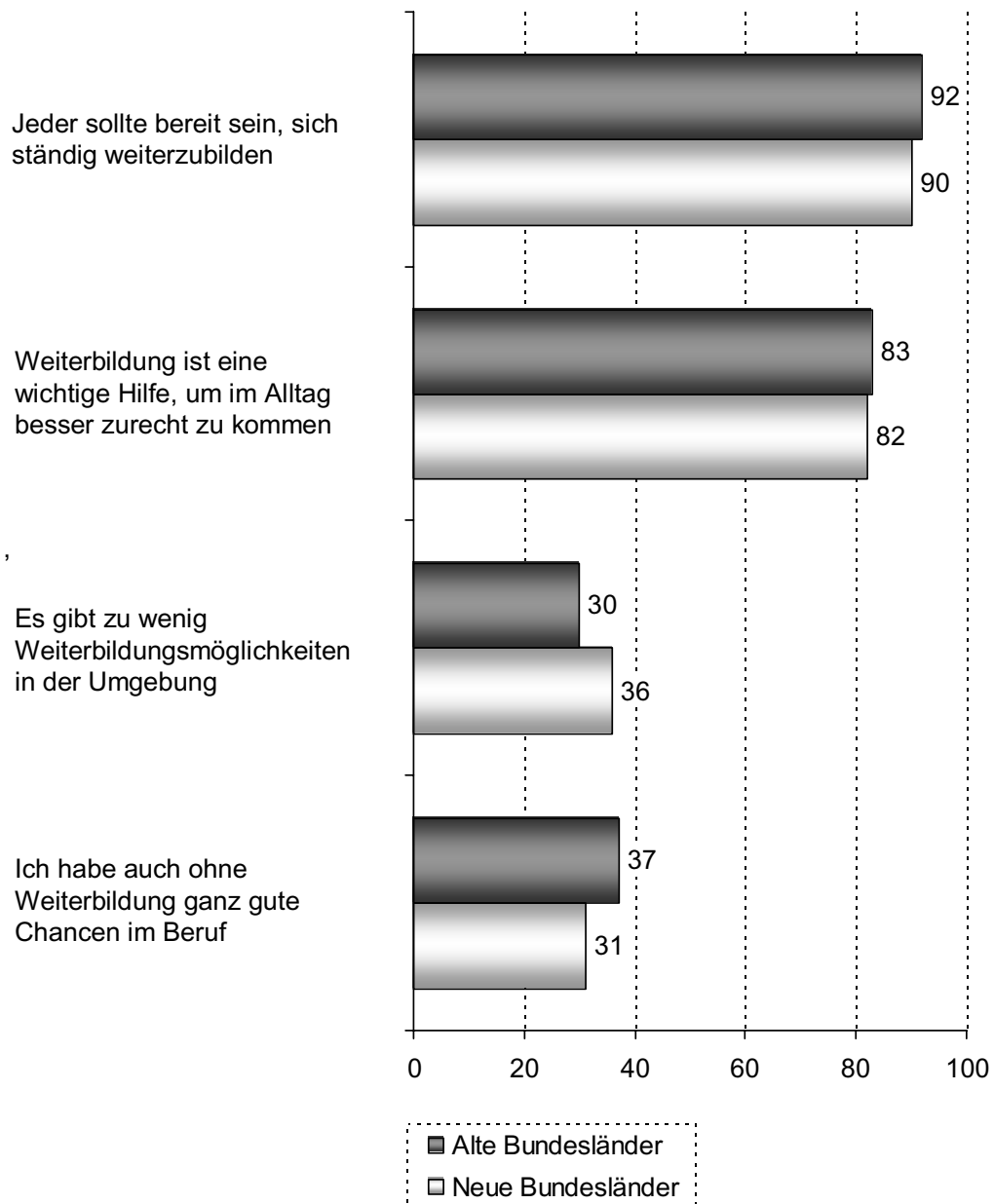
Auch die Angebotssituation wird in den alten Bundesländern etwas besser eingeschätzt. In den alten Bundesländern glauben 30%, dass es zu wenig Weiterbildungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung gibt, in den neuen Bundesländern dagegen 36%.

Bei beiden hier betrachteten Einschätzungen haben die Unterschiede im Ost-West-Vergleich seit 1991 abgenommen, wobei der größte Teil der Annäherung bereits zwischen 1991 und 1994 erfolgte. Dies gilt besonders deutlich für die Differenz der Einschätzungen zur Angebotssituation, die 1991 bei 24 Prozentpunkten gelegen hatte, und die im Jahr 2000 noch sechs Prozentpunkte beträgt. - Eine ähnliche Annäherung zeigt sich bei den Antworten auf die Frage, ob man auch ohne Weiterbildung gute Chancen im Beruf habe.

³⁰ Dies gilt auch mit Blick auf die Veränderungen seit 1994. Die niedrigeren Anteilswerte aller vier Statements im Jahre 1997 erklären sich vor allem aus der gestiegenen Anzahl von Personen, die diese Fragen nicht beantwortet haben. Betrachtet man für 1994, 1997 und 2000 nur die Personen mit gültigen Angaben, so lassen sich keine nennenswerten Unterschiede mehr erkennen.

Abbildung 5.1

Einschätzung von Weiterbildung in den alten und neuen Bundesländern 2000



Die Einschätzungen zu den Aussagen, dass jeder bereit sein sollte, sich ständig weiterzubilden, und dass Weiterbildung eine wichtige Hilfe ist, um im Alltag besser zurechtzukommen, unterscheiden sich dagegen im Ost-West-Vergleich nur wenig. Im Jahre 1997 hatten beide Aussagen in den neuen Bundesländern jeweils um fünf Prozentpunkte mehr Zustimmung gefunden als in den alten Ländern.

Festzuhalten bleibt, dass Weiterbildung in den alten und neuen Bundesländern ein sehr positives Image hat. Noch immer werden die Weiterbildungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung sowie die beruflichen Chancen, die man ohne Weiterbildung hat, in den neuen Bundesländern etwas skeptischer eingeschätzt als in den alten Ländern, während sich bei den generellen Einschätzungen zu Weiterbildung keine nennenswerten Unterschiede mehr zeigen. Insgesamt haben sich die Weiterbildungseinstellungen im Ost-West-Vergleich seit 1997 weiter angenähert.

Andere Datenquellen

Zu den individuellen Einstellungen zur Weiterbildung geben die neueren quantitativen Erhebungen keine Auskunft.

Die hohe Bedeutung, die die Befragten in der Repräsentativbefragung der Weiterbildung beimessen, lässt sich durch die Ergebnisse einer qualitativen Befragung im Rahmen einer Pilotstudie zum selbstgesteuerten Lernen und den Lernstrategien Erwachsener bestätigen (Vgl. Seidel/Kuwan 2001). Unabhängig von ihrem tatsächlichen Lernverhalten, war Lernen bei den meisten Befragten positiv besetzt und wurde als ein erstrebenswertes Ziel angesehen.

Fast alle befragten Erwachsenen sagten aus, dass sie gerne lernen. Als mühsam oder schwierig empfanden sie Lernen nur, wenn ihnen der Sinn nicht einsichtig war, sie das Thema nicht interessierte oder ihnen die Art und Weise zu lernen nicht zusagte.

Generell war die gegenwärtige Einstellung zum Lernen bei vielen Erwachsenen durch ihre jüngsten Lernerfahrungen geprägt, egal wie lange diese zurücklagen und durch die Bedeutung, die sie Lernen beimaßen. Spaß machte ihnen Lernen in der Regel, wenn es leicht fiel und zu einem Erfolg führte.

5.4 Handlungsbarrieren im Zusammenhang mit Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Handlungsbarrieren im Zusammenhang mit Weiterbildung wurden im BSW 2000 in unterschiedlichen Kontexten erhoben. Entsprechend werden die speziellen Aspekte im jeweiligen inhaltlichen Zusammenhang in mehreren Kapiteln behandelt.

Handlungsbarrieren im Zusammenhang mit Weiterbildungseinstellungen wurden bereits in Kapitel 5.3 dargestellt. Weiterbildungsbarrieren, die sich auf den Arbeitsplatz und das betriebliche Umfeld beziehen, sind in Kapitel 8 gesondert beschrieben. Motivationale Aspekte und der Unterstützungsbedarf beim Selbstlernen außerhalb formalisierter Weiterbildung sind Inhalte von Kapitel 11.

Allgemeine Einschätzungen zu Weiterbildungsbarrieren für das Bezugsjahr 2000 liegen nicht bundesweit, sondern nur für die Bundesländer Bayern und Baden-Württemberg vor.

Andere Datenquellen

Wie schon in der letzten Schwerpunkterhebung wurde auch im Jahr 2000 im Rahmen des **Sozioökonomischen Panels** nach den Motiven gefragt, die nach Ansicht der Befragten gegen eine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung sprechen. Als häufigster Grund, sich einer beruflichen Weiterbildung zu verweigern, wird von den Befragten ein finanzieller genannt: „Wenn berufliche Weiterbildung mit Kosten oder Verdienstaufschlag verbunden ist, kommt das für mich nicht in Frage.“ Unabhängig vom Alter und Region will rund die Hälfte aller Erwerbstätigen nicht selber in zusätzliche berufliche Bildung investieren. „Zwar zeigt sich, dass finanzielle Gründe mit zunehmendem Qualifikationsniveau an Bedeutung verlieren. Der Anteil der investitionsunwilligen Akademiker ist jedoch noch immer erstaunlich hoch.“(Büchel/Pannenberg 2002).

Auch mangelnde zeitliche Ressourcen stehen nach Aussage der Befragten einer Beteiligung an beruflicher Weiterbildung entgegen. Sie spielen bei niedrigen Qualifikationsgruppen und Jüngeren eine größere Rolle als bei höher Qualifizierten und Älteren. Aber auch die Tatsache, dass sie sich keine Verbesserung ihrer beruflichen Chancen versprechen, steht häufig einer Teilnahme entgegen. Überhaupt kein Interesse an Weiterbildung äußert in den alten Ländern jeder fünfte und in den neuen Länder jeder vierte Befragte im Alter von 45 bis unter 65 Jahren. Jüngere zeigen etwas seltener Desinteresse.

Tabelle 5.7: Gründe, die gegen eine Teilnahme Erwerbstätiger an beruflicher Weiterbildung sprechen, nach Alter und im Ost-West-Vergleich

Gründe (Mehrfachnennungen)	Teilnahmequoten in %			
	Ost		West	
	20 bis 44 Jahre	45 bis 64 Jahre	20 bis 44 Jahre	45 bis 64 Jahre
Finanzielle Gründe	47	45	52	50
Keine Zeit	44	41	42	37
Keine Verbesserung der Berufschancen	24	33	23	31
Generell kein Interesse	18	26	13	19

Quelle: Büchel/Pannenberg, Bildung und berufliche Weiterbildung, 2001 (Datenbasis SOEP 2000)

Die für die Unternehmen wichtigsten Gründe, im Jahr 1999 keine Weiterbildung anzubieten, zeigt die **CVTS-Erhebung** auf. Als mit Abstand meist genannter Grund werden die dem Bedarf entsprechenden und im Unternehmen vorhandenen Fähigkeiten angeführt. Aber auch zu hohe Kosten, eine große Arbeitsbelastung oder die ausreichende innerbetriebliche Berufsausbildung stellen für Unternehmen Gründe dar, sich nicht in der Weiterbildung zu engagieren. Einige Betriebe nennen als Motive auch, dass sie die erforderlichen Qualifikationen über Neueinstellungen lösen, und verweisen auf die Schwierigkeit, den Bedarf richtig einzuschätzen.

6 Weiterbildungsbeteiligung von Bevölkerungsgruppen nach soziodemografischen Merkmalen

Frühere BSW-Erhebungen zeigten, dass erhebliche gruppenspezifische Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung bestehen. Die Repräsentativerhebung des BSW VIII ermöglicht es, diese Unterschiede aktualisiert und differenziert darzustellen.

In diesem Kapitel werden diejenigen soziodemografischen Merkmale betrachtet, die sich in der Analyse als zentrale Einflussfaktoren für die Teilnahme an Weiterbildung erweisen und/oder in der bildungspolitischen Diskussion von Bedeutung sind, was sich theoretisch mit dem mikroökonomischen Ansatz begründen lässt (vgl. Behringer 1999, S. 31 ff.). Dies sind die Merkmale Alter, Schul- und Berufsbildung, Erwerbstätigkeit, berufliche Stellung, Geschlecht und Nationalität. Im BSW VIII ist es erstmals möglich, die Weiterbildungsbeteiligung von Deutschen und Ausländern im Trend zu betrachten.

Die folgenden Analysen beziehen sich wiederum auf die Reichweite von Weiterbildung, gemessen in Teilnahmequoten. 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 2000 dar?
- Vollzieht sich der zuvor festgestellte Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung überwiegend bei bestimmten Gruppen oder handelt es sich hier um ein durchgängiges Grundmuster?

Neben den personenbezogenen Teilnahmequoten wird im Anschluss auf Kursebene über die Maßzahlen *Teilnahmefälle* und berufliches *Weiterbildungsvolumen* berichtet.

6.1 Alter und Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Auch im Jahr 2000 nehmen über 50-Jährige deutlich seltener an Weiterbildung teil als jüngere Personen. Bundesweit hat sich fast jeder dritte 50- bis 64-Jährige an Weiterbildung beteiligt, während es von den 35- bis 49-Jährigen und den 19- bis 34-Jährigen jeweils fast jeder Zweite war (vgl. Tabelle 6.1).

Tabelle 6.1: Teilnahme an Weiterbildung im Bundesgebiet 1979 - 2000 nach Altersgruppen

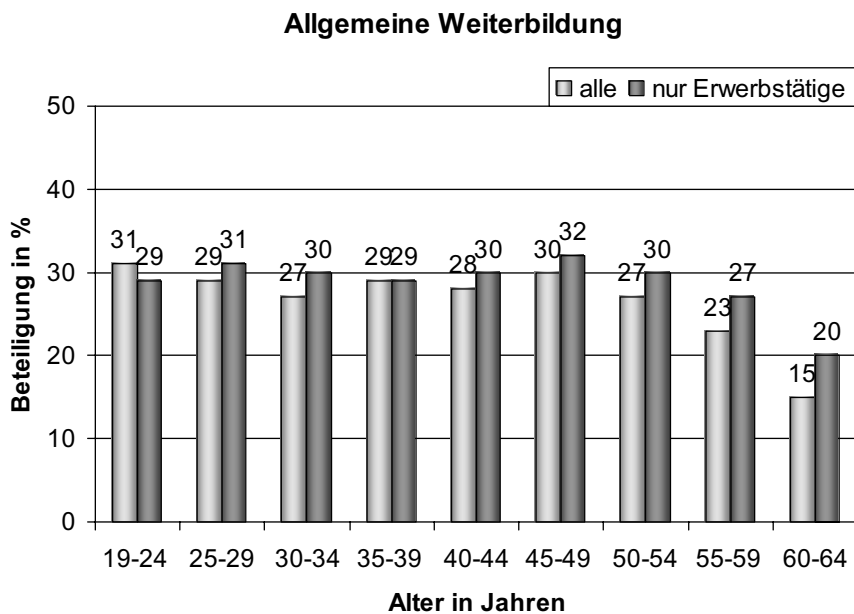
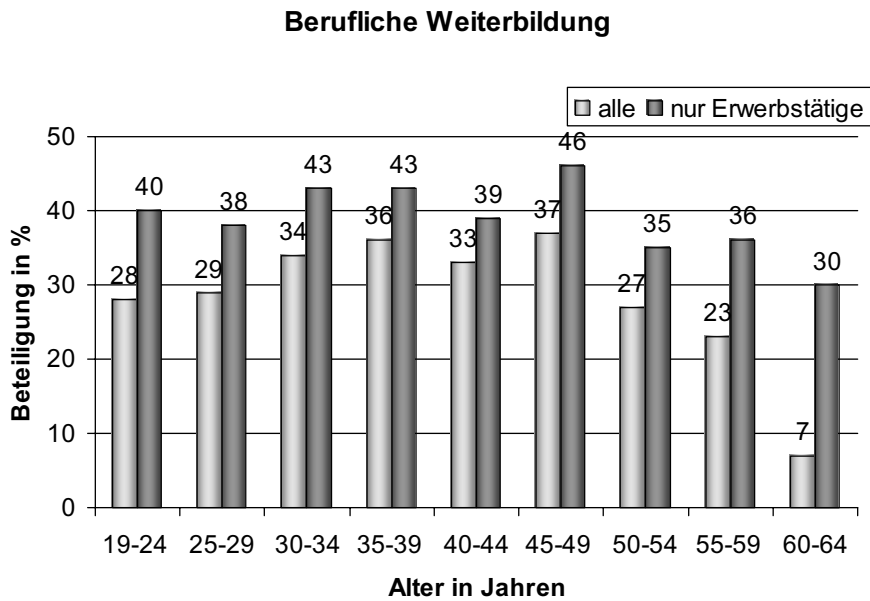
<i>Altersgruppe</i>	Teilnahmequoten in %							
	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000
<u>Weiterbildung insgesamt</u>								
19 – 34 Jahre	34	38	32	43	44	49	53	47
35 – 49 Jahre	21	31	25	37	40	47	54	49
50 – 64 Jahre	11	14	14	20	23	28	36	31
<u>Allgemeine Weiterbildung</u>								
19 – 34 Jahre	23	28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

Nach Weiterbildungsbereichen differenziert ist zu erkennen, dass die 35- bis 49-Jährigen am häufigsten an beruflicher Weiterbildung teilnehmen, während bei der allgemeinen Weiterbildung die Teilnahmequote dieser Gruppe und die der 19- bis 34-Jährigen gleich hoch ist. Weiter zeigt sich, dass der Abstand der Teilnahmequoten zwischen den 50- bis 64-Jährigen und den beiden jüngeren Altersgruppen im Bereich der beruflichen Weiterbildung etwas größer ist als bei der allgemeinen Weiterbildung.

Wie haben sich die Teilnahmequoten in den verschiedenen Altersgruppen verändert? Tabelle 6.1 zeigt, dass die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt, ebenso wie die Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung, in allen drei Altersgruppen zurückgegangen ist. In der beruflichen Weiterbildung stagniert die Teilnahmequote der 35- bis 49-Jährigen, während sie in den beiden anderen Altersgruppen leicht zurück geht (jeweils minus zwei Prozentpunkte).

Abbildung 6.1

Teilnahme an Weiterbildung getrennt nach Altersgruppen in Fünfjahreskategorien insgesamt und bei Erwerbstätigen im Jahr 2000



Eine differenziertere Aufteilung der Altersgruppen in Fünfjahreskategorien aller Befragungspersonen verdeutlicht, dass die 45- bis 49-Jährigen am häufigsten an beruflicher Weiterbildung teilnehmen, wobei in der Altersspanne von 30 bis 49 Jahren vergleichsweise geringe Unterschiede zwischen den Altersgruppen in Fünfjahresabständen vorliegen. Danach folgen die 35 bis 39-Jährigen. Auch die jüngeren Personengruppen zwischen 19 und 29 Jahren, nehmen etwas häufiger an beruflicher Weiterbildung teil als die Gruppen von 50 bis 59 Jahren. Die niedrigste Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zeichnet sich mit Abstand in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen mit 7% ab (vgl. Abbildung 6.1, oben).

Bei den älteren Befragungspersonen ist im Hinblick auf die berufliche Weiterbildung der Status der Erwerbstätigkeit zu berücksichtigen. Betrachtet man die berufliche Weiterbildungsbeteiligung zwischen den Altersgruppen ausschließlich bei erwerbstätigen Personen, zeigt sich der Unterschied in der Beteiligung zwar noch immer deutlich, allerdings weniger ausgeprägt als bei Betrachtung aller Befragungspersonen: Aufgesplittet nach Fünfjahresgruppen liegt die höchste Beteiligung an beruflicher Weiterbildung bei den Erwerbstätigen wiederum in der Gruppe der 45- bis 49-Jährigen (46%). Bei den 50- bis 59-Jährigen geht die Weiterbildungsbeteiligung zwar zurück, bleibt mit 35% bzw. 36% aber auf einem beachtlichen Niveau. Selbst die 60- bis 64-Jährigen – soweit sie sich noch im Erwerbsleben befinden – weisen mit 30% eine nur wenig niedrigere Weiterbildungsbeteiligung auf (vgl. Abbildung 6.1, oben). Die berufliche Weiterbildung spielt also auch bei den erwerbstätigen Personen ab 50 Jahren noch eine wichtige Rolle.

Der Einfluss des Alters auf die Weiterbildungsteilnahme zeichnet sich in ähnlicher Weise – wenn auch weniger deutlich – bei der allgemeinen Weiterbildung ab: In der Altersspanne von 19 bis 54 Jahren liegt die Beteiligung in allen Fünfjahresgruppen zwischen 27% und 31%. Etwas niedriger ist die Teilnahme der 55- bis 59-Jährigen mit 23%, während die 60- bis 64-Jährigen mit 15% deutlich weniger beteiligt sind. Auch hier ist bei Erwerbstätigen ab 50 Jahren eine etwas höhere Beteiligung als bei allen Personen dieser Altersgruppe zu finden (Abbildung 6.1, unten).

Im **Ost-West-Vergleich** liegt die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung bei den Gruppen der 19- bis 34-Jährigen und der 35- bis 49-Jährigen in den neuen Bundesländern nach wie vor höher als in den alten Bundesländern. Allerdings hat der Unterschied zwischen den neuen und den alten Bundesländern in beiden Altersgruppen seit 1997 abgenommen. Die Teilnahmequoten der 50- bis 64-Jährigen unterscheiden sich erstmals nicht mehr nennenswert (vgl. Tabelle 6.2).

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung hat sich in den alten Bundesländern seit 1997 kaum verändert, während in den neuen Bundesländern vor allem in der jüngeren und der älteren Gruppe seit 1997 ein recht deutlicher Beteiligungsrückgang zu verzeichnen ist.

Tabelle 6.2: Teilnahme an Weiterbildung nach Altersgruppen 1991 – 2000 im Ost-West-Vergleich

<i>Altersgruppe</i>	Teilnahmequoten in %							
	West				Ost			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
<u>Berufliche Weiterbildung</u>								
19 - 34 Jahre	24	25	32	30	29	34	40	34
35 - 49 Jahre	22	29	35	35	30	30	42	39
50 - 64 Jahre	11	13	19	19	13	16	27	18
<u>Allgemeine Weiterbildung</u>								
19 - 34 Jahre	25	33	36	29	24	19	31	28
35 - 49 Jahre	25	31	34	30	20	20	27	24
50 - 64 Jahre	16	21	26	22	13	12	25	18

Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung sind im Jahr 2000 die Teilnahmequoten der 19- bis 34-Jährigen in den alten und neuen Bundesländern sehr ähnlich. Die beiden anderen Altersgruppen weisen jeweils in den alten Bundesländern höhere Teilnahmequoten auf als in den neuen Ländern (vgl. Tabelle 6.2).

Wie stellt sich der *Anteil* der Altersgruppen an der Weiterbildung, also an allen *Teilnahmefällen* und am *Weiterbildungsvolumen* gemessen am Zeitaufwand dar?

Der bereits 1997 berichtete Trend setzt sich im Jahr 2000 in ausgeprägter Form fort: Die 35- bis 49-Jährigen weisen weiter gestiegene Anteilswerte bei den *Teilnahmefällen* an der beruflichen Weiterbildung auf. Seit 1997 ist dieser Aufwärtstrend auch bei den Teilnahmefällen der allgemeinen Weiterbildung zu beobachten. Die Anteilswerte der jüngeren Altersgruppe sind dagegen weiter gesunken (vgl. Tabelle 6.3).

Tabelle 6.3: Teilnahmefälle an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung und Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach Altersgruppen 1988 – 2000

<i>Altersgruppe</i>	Anteilswerte in %				
	Teilnahmefälle				
	1988	1991	1994	1997	2000
<u>Allgemeine Weiterbildung</u>					
19 - 34 Jahre	48	43	42	40	36
35 - 49 Jahre	35	36	35	35	40
50 - 64 Jahre	18	22	23	25	25
gesamt	101	101	100	100	101
<u>Berufliche Weiterbildung</u>					
19 - 34 Jahre	51	47	42	37	34
35 - 49 Jahre	36	37	40	42	47
50 - 64 Jahre	13	16	18	21	19
gesamt	100	100	100	100	100
Weiterbildungsvolumen					
<u>Berufliche Weiterbildung</u>					
19 - 34 Jahre	66	59	55	48	37
35 - 49 Jahre	27	32	36	39	48
50 - 64 Jahre	6	9	10	14	15
gesamt	99	100	101	101	100

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung zeigt sich gegenüber 1997, dass nach Aussage der Befragungspersonen anteilig etwas weniger der im BSW erfassten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen vom Arbeitsamt unterstützt wurden. Auch in diesem – wichtigen – Teilbereich der beruflichen Weiterbildung zeigt sich im Trend eine zunehmende Konzentration auf die mittlere Altersgruppe. Sie nimmt gegenüber 1997 einen deutlich höheren Anteil der nach SGB III unterstützten Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch, während der Anteil der jüngeren Personen abnimmt (vgl. Tabelle 6.4).

Tabelle 6.4: Anteil der Altersgruppen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die durch das Arbeitsamt unterstützt wurden in den Jahren 1997 und 2000

<i>Altersgruppen</i>	Anteile in %	
	1997	2000
19 – 34 Jahre	44	36
35 – 49 Jahre	42	48
50 – 64 Jahre	14	16
gesamt	100	100

Um die Anteilswerte der Altersgruppen an den Weiterbildungsfällen und dem Weiterbildungsvolumen richtig einzuordnen, ist die Betrachtung der Bevölkerungsanteile von Bedeutung. Abbildung 6.2 zeigt die demografische Altersentwicklung. Der Anteil der 19- bis 34-Jährigen an der Bevölkerung im Erwerbsalter ist zwischen 1988 und 2000 kontinuierlich gesunken (insgesamt minus sieben Prozentpunkte). Dem steht eine stetige Zunahme des Bevölkerungsanteils der mittleren Altersgruppe gegenüber (insgesamt plus fünf Prozentpunkte), während die ältere Altersgruppe ihren Anteil nur geringfügig erhöht hat (plus zwei Prozentpunkte).

Mit den weiter oben berichteten Teilnahmequoten an der beruflichen Weiterbildung nach Altersgruppen wurde ersichtlich, dass die Beteiligung der Bevölkerung an beruflicher Weiterbildung zwischen 1988 und 2000 deutlich zugenommen hat. Innerhalb dieser von 1988 bis 2000 zunehmenden Beteiligung sind in den Abbildungen 6.3 und 6.4 jeweils die altersspezifischen Anteile an allen beruflichen Teilnahmefällen und an allen aufgewendeten Stunden für berufliche Weiterbildung (berufliches Weiterbildungsvolumen) zu sehen. Mit den Teilnahmefällen an beruflicher Weiterbildung (hier werden die Mehrfachteilnahmen pro Person berücksichtigt) und dem beruflichen Weiterbildungsvolumen werden ausschließlich die relativen Verschiebungen innerhalb der Gruppe der beruflich weiterbildungsaktiven, die sich im Trend absolut gesehen deutlich vergrößert hat, angezeigt.

In Abbildung 6.3 wird deutlich, dass vor allem die jüngere Altersgruppe anteilig an allen Beteiligungsfällen deutlich abgenommen hat. Im Vergleich zu den vorab veranschaulichten demografischen Merkmalen war die jüngere Altersgruppe im Jahr 1988 bei den Teilnahmefällen anteilig deutlich überrepräsentiert (Anteil an der Bevölkerung: 39%; Anteil an den Teilnahmefällen: 51%), während sie im Jahr 2000 bei den Teilnahmefällen nur leicht gegenüber ihrem Bevölkerungsanteil überrepräsentiert ist (Anteil an der Bevölkerung: 32%; Anteil an den Teilnahmefällen: 34%). Der Rückgang ist also erheblich stärker, als die rein demografische Entwicklung erwarten ließe. Umgekehrt steigt der Anteil der mittleren Altersgruppe von 36% (1988) auf 47% (2000), also wiederum deutlich stärker als die rein demografischen Verschiebungen. Dies bedeutet, dass die berufliche Weiterbildungsaktivität der mittleren Altersgruppe stärker zugenommen hat als die der jüngeren Altersgruppe.

Abbildung 6.2

Demografische Entwicklung der Altersstrukturen von 1988 bis 2000

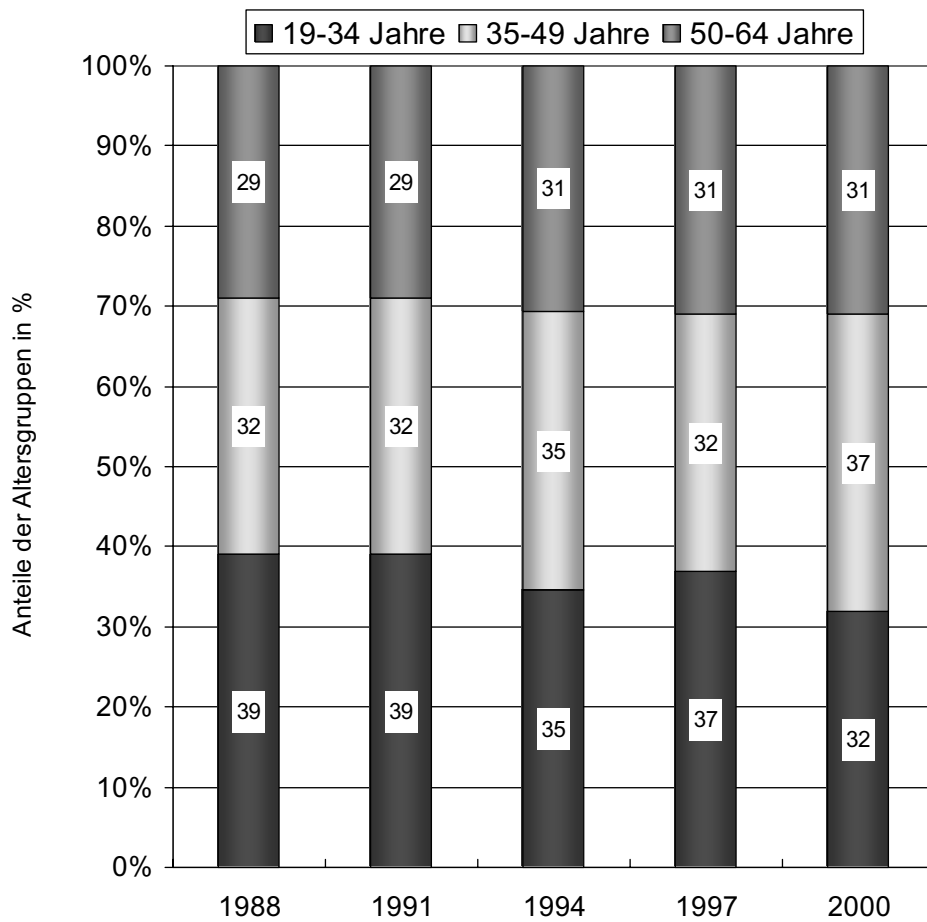
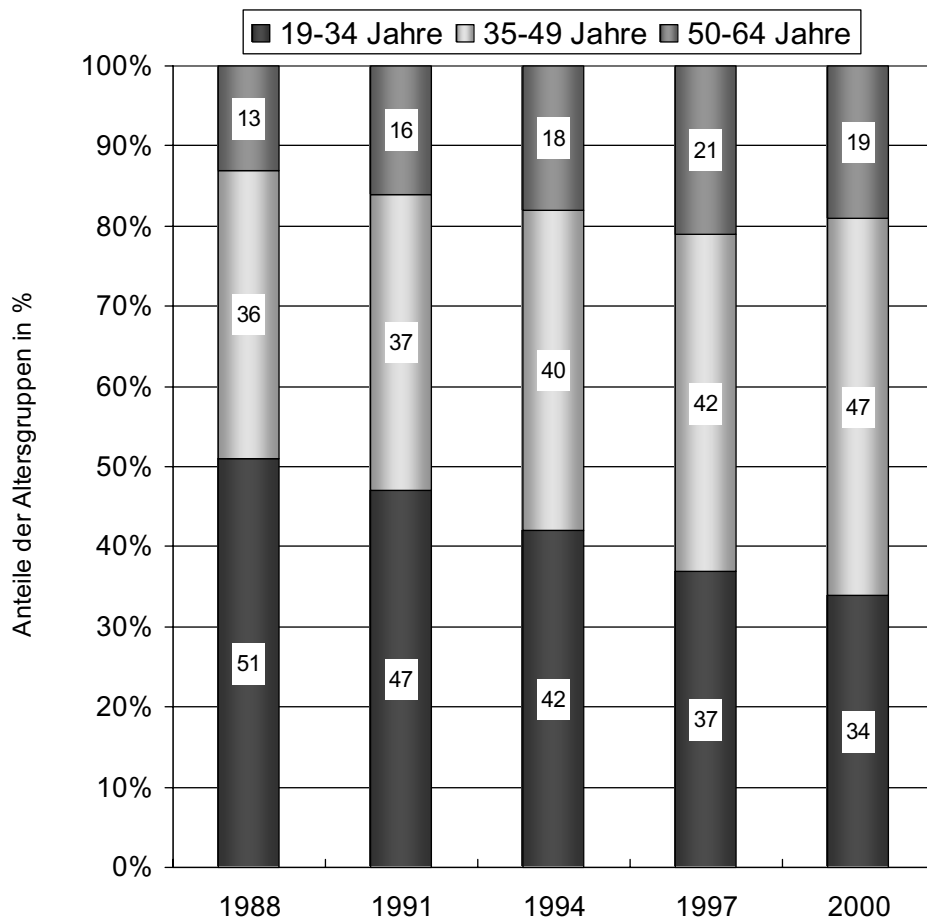


Abbildung 6.3

Anteile der Altersgruppen an den Teilnahmefällen der beruflichen Weiterbildung von 1988 bis 2000

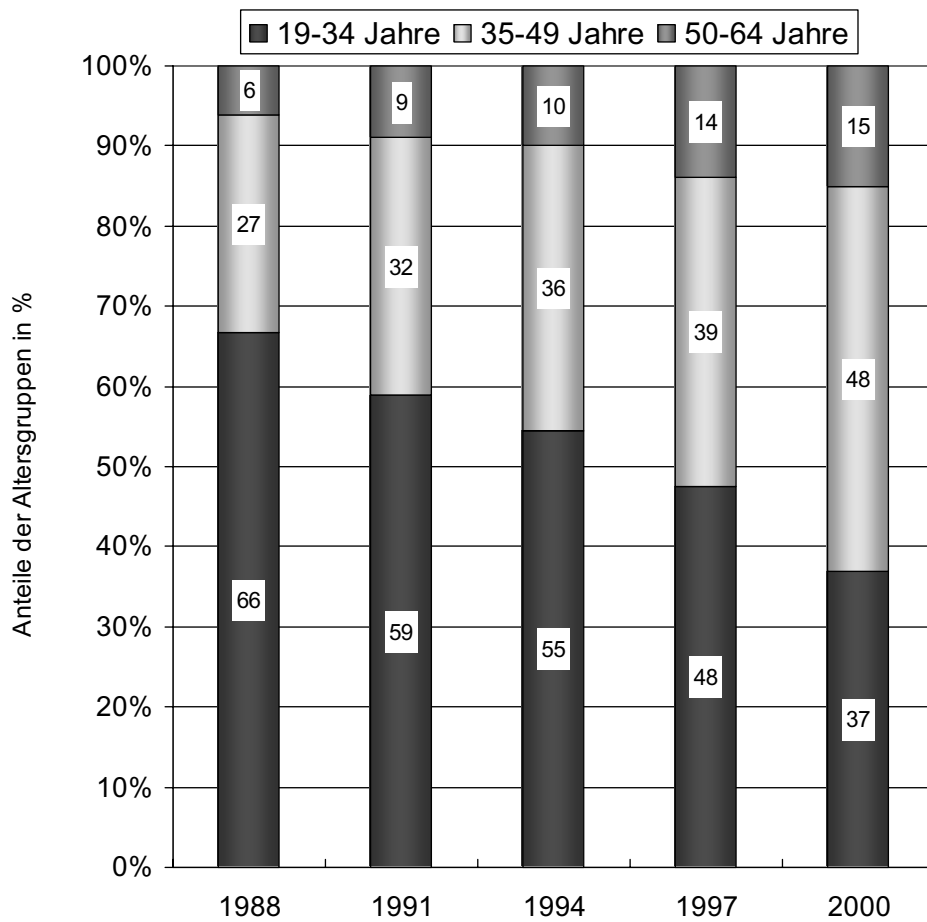


Noch deutlicher zeigt sich dieser Trend bei der Analyse der für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit (Anteil der Altersgruppen am beruflichen Weiterbildungsvolumen). Noch im Jahr 1988 nahm die jüngere Altersgruppe, die in der Bevölkerung zu 39% vertreten war, einen Anteil von 66% der insgesamt für berufliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit ein. Dies stellt sich dem beschriebenen Trend entsprechend im Jahr 2000 anders dar. Ihr Anteil an der Bevölkerung von 32% wird mit einem Anteil von 37% am beruflichen Weiterbildungsvolumen nur noch etwas überrepräsentiert. Knapp die Hälfte (48%) des beruflichen Weiterbildungsvolumens entfällt im Jahr 2000 auf die mittlere Altersgruppe (Differenz seit 1988: plus 21 Prozentpunkte). Die mittlere Altersgruppe war anteilig am gesamten Weiterbildungsvolumen im Jahr 1988 noch etwas unterrepräsentiert (Differenz: minus fünf Prozentpunkte) und im Jahr 2000 ist sie recht deutlich überrepräsentiert (Differenz: plus 21 Prozentpunkte). Die über 50-Jährigen weisen im Vergleich zu 1988 im Jahr 2000 eine beachtliche Veränderung hinsichtlich ihres Anteils am Weiterbildungsvolumen auf. Ihr Anteil hat sich seit 1988 mehr als verdoppelt.

Festzuhalten ist, dass sich bei stetiger Zunahme der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung die mittlere Altersgruppe im Vergleich zu den anderen Altersgruppen inzwischen mehr Weiterbildungskurse pro Kopf aufweist als die jüngere Altersgruppe. Insgesamt zeigt sich also eine deutliche Veränderung bei der altersspezifischen Zusammensetzung der Teilnehmer von Weiterbildung von 1988 bis 2000: Die altersspezifischen Strukturveränderungen bei den Weiterbildungsteilnehmern sind auch für die didaktischen Konzepte der Weiterbildungsanbieter im Hinblick auf Lebenserfahrung und Lernverhalten der Teilnehmer relevant.

Abbildung 6.4

Anteile der Altersgruppen am Zeitvolumen (Teilnehmerstunden) der beruflichen Weiterbildung von 1988 bis 2000



Betrachtet man im Ost-West-Vergleich die für berufliche Weiterbildung aufgewendete Zeit nach Altersgruppen, so zeigt sich, dass in den alten Bundesländern auf die unter 35-Jährigen ein größerer Anteil des Weiterbildungsvolumens entfällt als in den neuen Ländern (vgl. Tabelle 6.5). Dieser Unterschied hatte sich bereits in früheren Erhebungen gezeigt.

Tabelle 6.5: Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach Altersgruppen im Ost-West-Vergleich 1991 – 2000

Altersgruppe	Anteilswerte am Weiterbildungsvolumen in %							
	West				Ost			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
<u>Berufliche Weiterbildung</u>								
19 - 34 Jahre	62	56	54	39	53	52	39	34
35 - 49 Jahre	29	36	35	49	37	34	44	46
50 - 64 Jahre	9	8	11	12	10	13	17	20
gesamt	100	100	100	100	100	99	100	100

Die Tabelle 6.5 verweist allerdings gleichermaßen auf eine Angleichung der Strukturen zwischen den neuen und alten Bundesländern. Während in den neuen Bundesländern bereits 1997 Personen aus der Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen mehr Zeit des insgesamt aufgewendeten Weiterbildungsvolumens in Anspruch nahmen, zeigt sich dies in den alten Bundesländern erst im Bezugsjahr 2000. Inzwischen ist in beiden Landesteilen in den jüngeren Altersgruppen ein etwas niedrigerer Anteil am Weiterbildungsvolumen zu ermitteln als in der Gruppe der 35- bis 49-Jährigen.

Andere Datenquellen

Andere Datenquellen, die bundesweit eine Analyse der Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen ermöglichen, liegen nur in begrenztem Umfang vor. Im Wesentlichen sind dies die Studie *Weiterbildung in Eigenverantwortung*, in der keine Unterscheidung zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung vorgenommen wird, für die allgemeine Weiterbildung die Volkshochschul-Statistik und für die berufliche Weiterbildung die SGB III-Statistik, der Mikrozensus und das Sozio-ökonomische Panel.

Die Studie *Weiterbildung in Eigenverantwortung* konstatiert für alle erfragten Weiterbildungsformen eine besonders hohe Beteiligung der Gruppe der 20- bis unter 40-jährigen. In dieser Altersgruppe besuchte jeder Dritte im Jahr 1999 ein Seminar oder einen Lehrgang. Mit zunehmendem Alter verringert sich die Teilnahme an Weiterbildungskursen, bei den 40- bis 49-jährigen auf 28%, bei den 50- bis 59-jährigen auf 23% und bei den Älteren auf gut 7%.

Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede der altersspezifischen Weiterbildungsquoten beim Lernen mit dem Computer. In der Altersgruppe der unter 30-jährigen hat fast jeder Zweite, in der der 30- bis 39-jährigen rund jeder Dritte 1999 mit computerunterstützten Programmen gelernt. Auch bei dieser Lernform zeigt sich eine mit dem Alter abnehmende Quote. Die geringsten altersspezifischen Abweichungen lassen sich bei Lernen mithilfe von Fachliteratur beobachten.

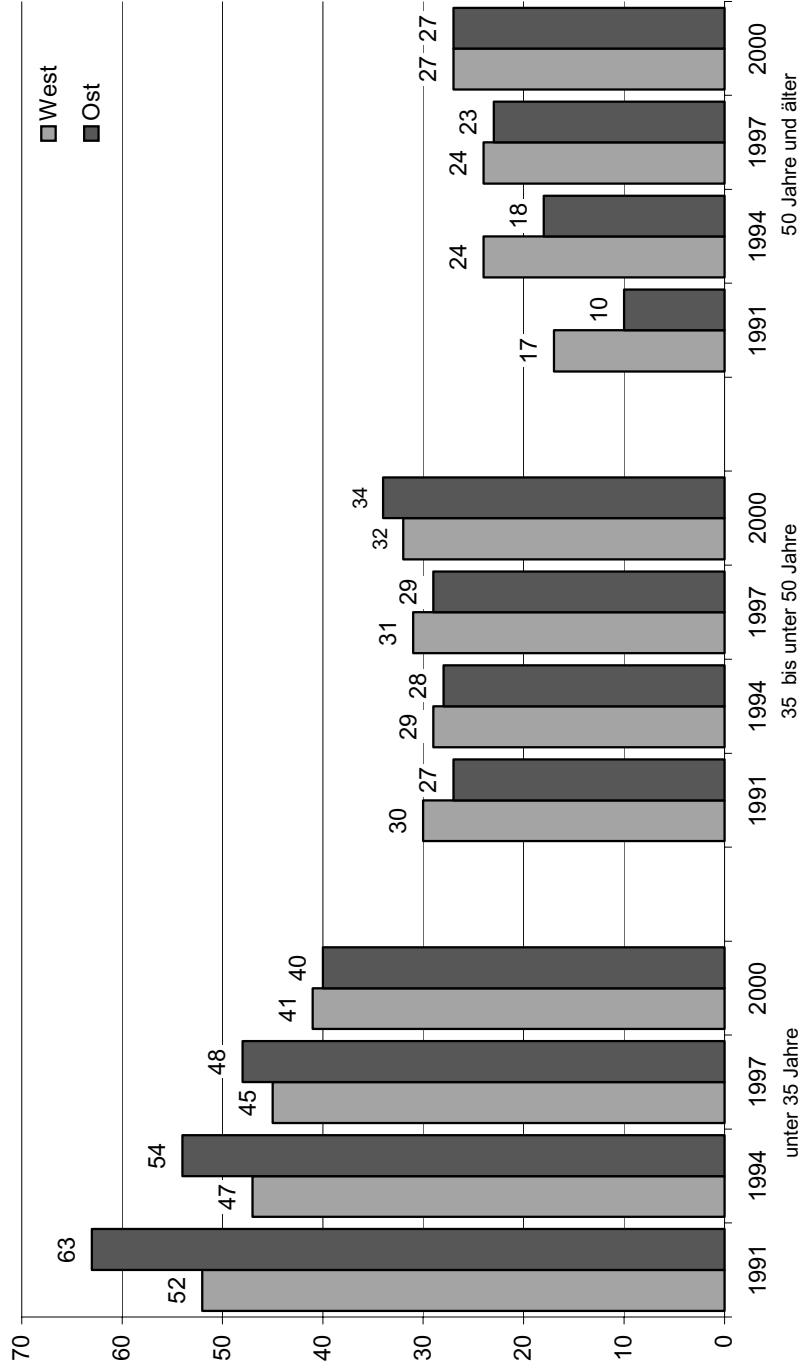
Auch die durchschnittlichen Lernzeiten variieren mit dem Alter stark, mit steigendem Alter nimmt die Weiterbildungsintensität deutlich ab. Während die Jüngeren nach den Ergebnissen dieser Studie im Alter von 20 bis 29 Jahren rund 300 und die 30- bis 39-jährigen rund 260 Stunden durchschnittlich in Seminaren und Lehrgängen aufgewendet haben, beträgt dieser Wert bei den 50- bis 59-jährigen nur knapp 60. Diese massiven Unterschiede dokumentieren die Erwartungen jüngerer Menschen, durch Weiterbildung ihre beruflichen Chancen zu verbessern. Bei den über 60-jährigen lässt sich eine leichte Zunahme der für Weiterbildung aufgewendeten Zeit beobachten (knapp 80).

Wie schon in den Vorjahren weist die **Volkshochschul-Statistik** auch für das Jahr 2000 die unter 35-jährigen als größte Gruppe der Volkshochschulbesucher aus. Allerdings setzt sich die schon in den letzten Jahren beobachtete Verringerung des Anteils dieser Altersgruppe fort: Während der Anteil im Jahr 1979 noch bei 64%, im Jahr 1991 noch bei 53% und im Jahr 1997 bei 46% lag, beträgt er im Berichtszeitraum nur noch 41%. Es ist vor allem die Gruppe der 25- bis unter 35-jährigen, die im Vergleich zu den Vorjahren anteilig seltener einen Volkshochschulkurs besuchen.

Die mittlere Altersgruppe der 35- bis unter 50-jährigen macht fast ein Drittel aller Teilnahmefälle aus und bildet damit die zweitgrößte Gruppe der Volkshochschulbesucher. Ihr Anteil an allen Teilnahmefällen ist seit 1979 (23%) deutlich und seit 1991 (30%) noch einmal leicht angestiegen. 50 Jahre oder älter war im Jahr 2000 gut jeder vierte Volkshochschulbesucher, seit 1979 hat sich der Anteil dieser Altersgruppe mehr als verdoppelt, seit 1991 ist er um gute zehn Prozentpunkte angestiegen. Dieses Ergebnis bestätigt die im Berichtssystem Weiterbildung festgestellte rückläufige Entwicklung der Anteile der Teilnahmefälle der jüngeren Altersgruppe und steigende Anteile der anderen Altersgruppen im Bereich der allgemeinen Weiterbildung.

Die Entwicklung der Altersstruktur der Volkshochschulbesucher im **Ost-West-Vergleich** lässt sich aus der Abbildung 6.5 ablesen. Sie zeigt, dass sich die in den neunziger Jahren noch bestandenen, teilweise erheblichen Unterschiede in der Altersstruktur allmählich aufgehoben haben und im Jahr 2000 nur noch sehr marginale Unterschiede bestehen. Die Abbildung verdeutlicht zudem die anteilig sinkende Beteiligung jüngerer Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die steigende der mittleren und höheren Altersgruppe sowohl in den alten als auch den neuen Bundesländern.

Abbildung 6.5
Altersstruktur der Volkshochschulbesucher im Ost-West-Vergleich in den Jahren 1991 bis 2000 (Anteile in Prozent)



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

Mit der Veränderung des Erhebungsverfahrens der von der Arbeitsverwaltung geförderten beruflichen Weiterbildung entfällt in der **SGB III-Statistik** die Differenzierung der Altersgruppen. Seit 1998 beschränkt sich die Darstellung auf nur drei Altersgruppen, auf Personen „unter 25 Jahre“, Personen im Alter von „25 bis unter 50 Jahren“ und „50 Jahre und ältere“ und erschwert damit eine differenzierte Betrachtung und den direkten Vergleich mit anderen Statistiken.

Die große Gruppe mittleren Alters umfasst zu weiten Teilen die nach dem SGB III förderfähige Zielgruppe, entsprechend stellt sie die mit Abstand meisten Eintritte von Teilnehmenden in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (79%). Jünger als 25 Jahre waren im Jahr 2000 12% der Teilnehmenden, als sie die Maßnahme begannen. Nicht enthalten sind in diesen Zahlen die Eintritte in Maßnahmen des Jugendsofortprogramms der Bundesregierung. 50 Jahre und älter waren unter 9% aller Teilnehmenden bei Eintritt in eine von der Arbeitsverwaltung geförderte Maßnahme beruflicher Weiterbildung. Die längerfristige Entwicklung der Altersstruktur seit 1994 zeigt für die Gruppe der Älteren einen leichten, aber stetigen Rückgang der Anteile um knapp zwei Prozentpunkte, während die Anteile der beiden anderen Altersgruppen Schwankungen bis zu drei Prozentpunkten unterliegen.

Dass trotzdem bei der von der Arbeitsverwaltung geförderten beruflichen Weiterbildung nicht von einem Trend der Verlagerung von den Älteren hin zu den beiden anderen Altersgruppen gesprochen werden kann, verdeutlicht der **Ost-West-Vergleich**. Während in den neuen Ländern der Anteil der Gruppe der Älteren seit 1994 deutlich gesunken ist und mit rund 10% über dem entsprechenden Anteil in den alten Ländern von knapp 8% liegt, lässt sich dort seither eine Steigerung feststellen. Auch bei den Jüngeren zeichnen sich 2000 in den östlichen Bundesländern anteilig mehr Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ab als in den westlichen (14% bzw. 11%). Seit 1994 lässt sich für diese Altersgruppe in den alten Ländern ein Rückgang beobachten, in den neuen Ländern hingegen mit einem Einbruch im Jahr 1997 eine Steigerung. Der mittleren Altersgruppe gehören in den östlichen Bundesländern drei von vier, in den westlichen vier von fünf Teilnehmenden an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung an. Trotz der bestehenden Unterschiede in der Altersstruktur der Teilnehmenden zeichnet sich damit eine weitere Angleichung in den alten und neuen Bundesländern ab.

Da nach dem SGB III vor allem Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte förderberechtigt sind, werden an dieser Stelle die Eintritte in Prozent der Erwerbslosen der jeweiligen Altersgruppe betrachtet. Es zeigt sich, dass die 25- bis unter 50-jährigen im Jahr 2000 im gesamten Bundesgebiet mit rund 21 Eintritten je 100 Erwerbslosen die höchste Eintrittsquote hatten, während es bei den unter 25jährigen 15 und bei den 50jährigen und älteren nur vier Eintritte je 100 Erwerbslose waren.

Der Ost-West-Vergleich zeigt in den neuen Ländern durchgängig höhere Eintrittsquoten. Während es hier bei den Jüngeren 17 und bei den Älteren sechs Eintritte je 100 Erwerbslose sind, liegen die entsprechenden Eintrittsquoten in den alten Ländern bei 14% bzw. 3%. In der mittleren Altersgruppe unterscheiden sich die Eintrittsquoten nur geringfügig (22% bzw. 21%).

Auch im **Mikrozensus** sind Informationen zur Altersstruktur der Teilnehmenden an beruflicher Weiterbildung enthalten. 71% aller Erwerbspersonen, die 1999/2000 an beruflicher Aus- und Weiterbildung teilgenommen haben, waren im Alter von 15 bis unter 35 Jahren. Ein knappes weiteres Viertel der Teilnehmenden war zwischen 35 und 49 Jahre alt und nur rund 7% 50 Jahre und älter. Damit ist im Vergleich zu 1996/1997 eine anteilige Zunahme der Beteiligung der jüngeren und ein leichter Rückgang der beiden anderen Altersgruppen erkennbar.

Die Ergebnisse des **SOEP** 2000 bestätigen die in der letzten Schwerpunktbefragung beobachteten höheren Teilnahmequoten von jüngeren Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen und weisen darauf hin, dass dieser „Alterseffekt“ bei niedriger Qualifikation besonders ausgeprägt ist. Der **Ost-West-Vergleich** zeigt für beide Altersgruppen in den neuen Bundesländern eine höhere Beteiligung an beruflicher Weiterbildung als in den alten. Während in den östlichen Ländern 35% der Erwerbstätigen im Alter von 20 bis unter 45 Jahren und 31% im Alter von 45 bis unter 65 Jahren sich in den letzten drei Jahren beruflich weitergebildet haben, waren es in den westlichen 33% bzw. 26%.

Behringer (2001) führt die im Vergleich mit Jüngeren geringere Beteiligung älterer Arbeitnehmer auf mehrere Faktoren zurück. Einen wesentlichen Grund stellt die durch das Ende der beruflichen Tätigkeit begrenzte „Auszahlungsperiode einer Investition in Weiterbildung“ dar. Ziel von Investitionen in Weiterbildung aber ist von Seiten der Arbeitgeber „die Erhöhung der Erträge durch eine Steigerung der Produktivität der Arbeitnehmer“ und von Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selber bessere Arbeitsbedingungen oder eine Erhöhung des Lohns. „Hinzu kommt, dass der Bedarf an Weiterbildung durch die Erwertung von Qualifikationen bei der Gruppe der älteren Arbeitnehmer in Westdeutschland gegenwärtig geringer ist, weil sie überdurchschnittlich oft als un- und angelernte Arbeitskräfte tätig sind; in Ostdeutschland trifft dieser Zusammenhang nicht zu. Auch die überdurchschnittlich häufige Beschäftigung älterer Erwerbstätiger in schrumpfenden Wirtschaftszweigen dürfte eine Rolle spielen.“ Die mittlere Altersgruppe hingegen ist überdurchschnittlich vom technologischen Wandel betroffen, zudem liegt ihre berufliche Ausbildung schon einige Zeit zurück, so dass ihr Qualifizierungsbedarf auch von den Arbeitgebern als besonders hoch eingeschätzt wird. Bei den jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erwartet Behringer wegen des „Risikos eines Betriebswechsels geringere Investitionen der Arbeitgeber“ (vgl. Behringer 2001).

6.2 Bildungsabschluss und Weiterbildung

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

6.2.1 Schulischer Bildungsabschluss und Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Für das Merkmal „Schulbildung“ wird in der bundesweiten BSW-Darstellung eine dreigeteilte Kategorisierung der Schulabschlüsse vorgenommen, um einerseits die hierarchischen Unterschiede zwischen den Bildungsabschlüssen abzubilden und andererseits ihren Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung zu untersuchen. Dabei sind auch Schulabschlüsse aus der DDR-Zeit zu berücksichtigen, da die überwiegende Mehrheit der 19- bis 64-Jährigen aus den neuen Bundesländern ihre Schulabschlüsse noch nach DDR-Recht erworben hat.

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 2000 gilt, dass mit höherer schulischer Qualifikation eine höhere Beteiligung an Weiterbildung insgesamt vorliegt. Während von den Personen mit niedrigem schulischem Abschluss bundesweit 29% an Weiterbildung teilgenommen haben, sind es bei denen mit Abitur etwa doppelt so viele (59%). Die Teilnahmequote der Personen mit mittlerem Abschluss liegt mit 46% dazwischen. Die beschriebenen Unterschiede bilden sich in der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung in ähnlicher Weise ab (vgl. Tabelle 6.6).

Bei der Beteiligung an Weiterbildung insgesamt und im Bereich der allgemeinen Weiterbildung fällt die rückläufige Tendenz für alle betrachteten schulischen Qualifikationsgruppen sehr ähnlich aus. Für die berufliche Weiterbildung ist zwar auch in allen schulischen Bildungsgruppen ein Rückgang in der Beteiligung seit 1997 zu beobachten; dieser ist allerdings in allen Vergleichsgruppen niedriger als bei der allgemeinen Weiterbildung.³¹

Tabelle 6.6: Teilnahme an Weiterbildung 1979 – 2000 nach Schulbildung

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

Der **Ost-West-Vergleich** zeigt für die alten und neuen Bundesländer im Großen und Ganzen ähnliche Zusammenhänge zwischen der Schulbildung und der Teilnahme an Weiterbildung (vgl. Tabelle 6.7). Die Schulbildung ist somit auch getrennt nach alten und neuen Bundesländern von zentraler Bedeutung für die Weiterbildungsbeteiligung. Dies gilt für die berufliche und die allgemeine Weiterbildung gleichermaßen.

Im Jahr 2000 liegt die Teilnahme an Weiterbildung insgesamt, ebenso wie die Beteiligung an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung, in den neuen Bundesländern in al-

³¹ In allen hier betrachteten schulischen Qualifikationsgruppen gehen die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung zurück. Dies ist ein Indiz dafür, dass es zutreffender ist, von einem leichten Rückgang der beruflichen Weiterbildung zu sprechen als von einer Stagnation (vgl. Kapitel 3.3).

len drei schulischen Qualifikationsgruppen fast immer niedriger als in den alten Ländern.

Zwischen den beiden Landesteilen zeigen sich verschiedenartige Entwicklungen im Hinblick auf die schulische Qualifikation und die Beteiligung an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung seit 1997.

In den alten Bundesländern vollzieht sich die rückläufige Entwicklung von 1997 nach 2000 in der Beteiligung jeweils innerhalb der beruflichen und innerhalb der allgemeinen Weiterbildung in den meisten schulischen Qualifikationsgruppen, bezogen auf Abnahme in Prozentpunkten, in ähnlicher Weise (Ausnahme: Befragte mit Abitur bei der beruflichen Weiterbildung), wenn auch auf unterschiedlichem Niveau: In der allgemeinen Weiterbildung ist bei allen schulischen Bildungsgruppen ein stärkerer Rückgang zu bemerken als in der Beteiligung dieser Gruppen an der beruflichen Weiterbildung.

In den neuen Bundesländern hingegen zeichnen sich etwas andere Strukturen ab als in den alten Bundesländern: Ein sehr deutlicher Rückgang in beiden Weiterbildungsformen ist seit 1997 bei Personen mit Abitur zu bemerken, dieser Rückgang ist in der Gruppe der Personen mit mittlerem Schulabschluss weniger stark ausgeprägt und bei Personen mit niedrigem Schulabschluss kaum bemerkbar.

Die verschiedenartigen rückläufigen Entwicklungen in den neuen und alten Bundesländern bringen zugleich eine Annäherung der Strukturen vor allem im Bereich der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich mit sich. Das bedeutet, dass sich die Strukturunterschiede zwischen den beiden Landesteilen hinsichtlich der Beteiligung an Weiterbildung im Trend angleichen.

Tabelle 6.7: Teilnahme an Weiterbildung nach Schulbildung 1991 – 2000 im Ost-West-Vergleich

	Teilnahmequoten in %							
	West				Ost			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
<i>Schulbildung</i>								
<u>Berufliche Weiterbildung</u>								
Niedrige Schulbildung	12	14	19	18	12	13	20	18
Mittlere Schulbildung	24	29	36	34	28	30	38	32
Abitur	32	33	39	40	41	38	49	38
<u>Allgemeine Weiterbildung</u>								
Niedrige Schulbildung	14	20	23	18	10	7	15	14
Mittlere Schulbildung	27	33	37	29	22	16	26	22
Abitur	35	41	44	40	35	35	44	37

Erneut werden die Maßzahlen *Teilnahmefälle* und *Weiterbildungsvolumen* in die Betrachtungen einbezogen. Hierbei wird der jeweilige Anteil der Vergleichsgruppen von insgesamt 100% einmal hinsichtlich der Gesamtbeteiligungen und einmal hinsichtlich der insgesamt aufgewendeten Zeit ausgewiesen. Verteilungen der Teilnahmefälle oder des Weiterbildungsvolumens sind allerdings nur dann unmittelbar anschauliche Indikatoren für die gruppenspezifische Analyse, wenn die betrachteten Merkmalsausprägungen gleiche oder ähnliche Anteile an der Gesamtbevölkerung aufweisen. Bei schiefen Verteilungen werden die Indikatoren „Anteil am Weiterbildungsvolumen“ bzw. „Anteil an den Teilnahmefällen“ erst in Verbindung mit einer zweiten Maßzahl, dem Anteil der jeweiligen Gruppe an der Gesamtbevölkerung, aussagefähig. Tabelle 6.8 weist deshalb neben dem Anteil an den Teilnahmefällen bzw. dem Weiterbildungsvolumen nach schulischer Vorbildung auch den Bevölkerungsanteil der jeweiligen Merkmalsausprägung aus.

Tabelle 6.8: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen nach Schulbildung 1991 – 2000

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

Seit 1997 haben sich für alle schulischen Qualifikationsgruppen die Anteilswerte an den Teilnahmefällen an Weiterbildung insgesamt nicht nennenswert verändert (nicht tabelliert). Dies gilt sowohl für die allgemeine als auch für die berufliche Weiterbildung. Eine Ausnahme bilden die Anteile der Personen mit niedrigerer Schulbildung, deren Anteil an den Teilnahmefällen der allgemeinen Weiterbildung seit 1997 etwas gesunken ist (vgl. Tabelle 6.8).

Auch bezogen auf das berufliche Weiterbildungsvolumen haben sich die Strukturen nach schulischer Vorbildung seit 1997 kaum verändert. Insgesamt gilt, dass die Anteilswerte der Personen mit Abitur an den Teilnahmefällen und am Weiterbildungsvolumen über ihrem Bevölkerungsanteil liegen, während die Personen mit niedriger Schulbildung nach wie vor bei beiden Indikatoren deutlich unterrepräsentiert sind.

Andere Datenquellen

Nur einzelne der anderen Datenquellen weisen die schulische Vorbildung der Weiterbildungsteilnehmenden aus. Für die Weiterbildung insgesamt finden sich hierzu Angaben in der Studie Weiterbildung in Eigenverantwortung, für den Bereich der beruflichen Weiterbildung im Mikrozensus. Die Statistiken der Träger allgemeiner Weiterbildung enthalten keine Angaben zu der schulischen Qualifikationsstruktur ihrer Teilnehmenden.

Tabelle 6.9 Weiterbildungformen und Schulbildung 1999

Schulabschlüsse	Anteilswerte an Weiterbildungsformen in %		
	Lernen durch Seminare und Lehrgänge	Lernen durch Fachliteratur	Lernen mit computerunterstützten Programmen
kein Abschluss	0	20	0
Volks- oder Hauptschulabschluss	7	40	10
Realschulabschluss oder mittlere Reife	24	61	31
Abitur oder Fachhochschulreife	47	78	41
anderer Abschluss/ ohne Angabe	17	33	0

Quelle: Weiß, Weiterbildung in Eigenverantwortung, Köln 2001, S. 13

Die Studie **Weiterbildung in Eigenverantwortung** bestätigt die Bedeutung des erreichten Bildungsstandes sowohl für die Teilnahme an Seminaren und Lehrgängen als auch für die anderen erfragten Formen von Weiterbildung wie das Lernen durch Fachliteratur und das Lernen mit dem Computer. Mit steigendem allgemein bildendem Schulabschluss steigt die Intensität des Lernens deutlich an. Die geringste Weiterbildungsbeteiligung wurde jeweils bei den Befragten ohne Schulabschluss oder mit einem Hauptschulabschluss festgestellt. Die höchsten Quoten weisen hingegen Befragte mit höheren Schulabschlüssen auf (vgl. Tabelle 6.9).

Die Erhebungen des **Mikrozensus** geben Auskunft über die Beteiligung von Erwerbspersonen an beruflicher Aus- und Weiterbildung und ihren schulischen und beruflichen Bildungsabschluss. Bis 1995 war die Beantwortung des ganzen Fragenkomplexes zur Aus- und Weiterbildung freiwillig und bezog sich auf einen Zeitraum von zwei Jahren. Ab 1996 war die Beantwortung der Fragen zur schulischen und beruflichen Qualifikation nur noch für Personen ab dem 51. Lebensjahr freiwillig, der Bezugszeitraum beträgt seither ein Jahr. Mit der weiteren Modifizierung des Fragenkatalogs 1999 wurde die Freiwilligkeit auf vertiefende Fragen zum höchsten schulischen und beruflichen Bildungsabschluss beschränkt. Diese methodischen Veränderungen lassen – wie schon in Kapitel 3 näher erörtert – einen Vergleich mit den Ergebnissen der Vorjahre nur sehr eingeschränkt zu.

Auch die Ergebnisse des Mikrozensus bestätigen die anteilig höhere Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbspersonen mit höherem allgemein bildenden Schulabschluss. Unter den Weiterbildungsteilnehmern bilden Personen mit Fachhochschul- bzw. Hochschulreife die größte, Personen mit einer Realschul- oder einem gleichwertigen Abschluss die zweitgrößte Gruppe (vgl. Tabelle 6.10). Gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil sind sie überrepräsentiert, während Personen mit einem Hauptschulabschluss bei der Beteiligung an Weiterbildung deutlich unterrepräsentiert sind. Teilnehmende ohne einen Schulabschluss werden nicht explizit ausgewiesen. Die sich in der längerfristigen Entwicklung abzeichnenden Schwankungen der einzelnen Anteile mit den Änderungen des Fragenkataloges und des Erhebungszeitraums des Mikrozensus scheint erfassungsbedingt und ist nicht erklärbar.

Tabelle 6.10: Entwicklung der Teilnahmefälle von Erwerbspersonen an beruflicher Aus- und Weiterbildung nach allgemein bildendem Schulabschluss 1991 bis 2000

	Anteilswerte der Teilnahmefälle in %							
	von April 2 Jahre zuvor bis April			von April des Vorjahres bis April				
	1991	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Volks-/Hauptschulabschluss	27	24	24	20	21	20	23	23
Polytechnische Oberschule	16	18	17	12	10	8	8	8
Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	25	24	26	23	24	25	32	32
Fachhoch-/Hochschulreife	32	33	34	45	46	47	38	37

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel und Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Ergebnisse des Mikrozensus für die Jahre 1991 bis 2000; eigene Berechnungen

Auffällig ist die unterschiedliche Teilnehmerstruktur bei Frauen und Männern (Tabelle 6.11). Nach den Ergebnissen des Mikrozensus 2000 verfügten weit mehr Teilnehmerinnen als Teilnehmer an beruflicher Aus- und Weiterbildung über höhere Schulabschlüsse. Während drei von vier Teilnehmerinnen einen Realschul- oder einen höheren allgemein bildenden Schulabschluss hatten, waren es bei den Männern nur zwei von drei Teilnehmern. Entsprechend verfügten anteilig mehr Männer als Frauen über einen Volks- oder Hauptschulabschluss.

Tabelle 6.11 Teilnahmefälle von Erwerbspersonen an beruflicher Aus- und Weiterbildung nach Geschlecht und allgemein bildendem Schulabschluss 2000

	Anteilswerte in Prozent	
	Frauen	Männer
Volks-/Hauptschulabschluss	17	27
Polytechnische Oberschule	9	7
Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	34	31
Fachhoch-/Hochschulreife	40	35

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel 2001; eigene Berechnungen

6.2.2 Beruflicher Bildungsabschluss und Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Noch immer bestehen in Deutschland enge Zusammenhänge zwischen allgemein bildenden und beruflichen Bildungsabschlüssen. Daher zeigen sich zwischen der Berufsbildung und der Weiterbildungsbeteiligung im Großen und Ganzen ähnliche Zusammenhänge wie bei der Schulbildung.

Zu beachten ist, dass vor 1990 erworbene Bildungsabschlüsse in den alten und neuen Bundesländern nur bedingt vergleichbar sind.³² Ähnlich wie bei der Schulbildung (vgl. Kap. 6.2.1) wird auch hier eine gemeinsame Kategorisierung in der bundesweiten Betrachtung vorgenommen, um die Einflüsse der beruflichen Qualifikation auf die Weiterbildungsbeteiligung in einer ersten Annäherung untersuchen zu können.

Tabelle 6.12 verdeutlicht, dass in der Bevölkerung mit zunehmender beruflicher Qualifikation die Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt ansteigt. Im Jahr 2000 haben bundesweit 63% der Personen mit Hochschulabschluss an Weiterbildung teilgenommen, während es in der Gruppe der Personen ohne Berufsausbildung 19% waren. In der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung zeigen sich diese Ergebnisse in ähnlicher Form. Der Unterschied zwischen diesen beiden Qualifikationsgruppen ist aller-

³² Die Mehrzahl der 19- bis 64-Jährigen des Jahres 2000 hat 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.

dings in der beruflichen Weiterbildung mit 34 Prozentpunkten etwas größer als in der allgemeinen Weiterbildung mit 29 Prozentpunkten.

Im Jahr 2000 liegen die Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt und an allgemeiner Weiterbildung in allen Qualifikationsgruppen niedriger als 1997. Dagegen verändern sich die Teilnahmequoten der verschiedenen beruflichen Qualifikationsgruppen in der beruflichen Weiterbildung kaum. Eine Ausnahme bilden Personen mit Hochschulabschluss, bei denen sich ein Beteiligungsrückgang von fünf Prozentpunkten seit 1997 findet.

Tabelle 6.12: Teilnahme an Weiterbildung 1979 - 2000 nach beruflicher Qualifikation

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

Veränderungen der Arbeitswelt wirken sich auf Arbeitsplätze aller Qualifikationsebenen aus. Deshalb ist die Beteiligung der Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung von besonderem Interesse.

Der **Ost-West-Vergleich** zeigt, dass die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung bei den Erwerbstätigen mit Lehre in den neuen Bundesländern etwas höher liegt als in den alten Ländern. Erwerbstätige mit einer höheren Qualifikation als einer Lehre beteiligen sich in den alten Bundesländern etwas häufiger. 1997 lagen dagegen in allen beruflichen Qualifikationsgruppen die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung in den neuen höher als in den alten Bundesländern (vgl. Tabelle 6.13).

Für die Erwerbstätigen zeigen sich getrennt nach den verschiedenen beruflichen Bildungsgruppen in den alten Bundesländern kaum Unterschiede in der Entwicklung der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von 1997 nach 2000. Allerdings vollzieht sich bei den erwerbstätigen Personen mit einem höheren beruflichen Abschluss ein überdurchschnittlicher Rückgang seit 1997. Hier hatten sich im Jahr 1997 im Vergleich zu 1994 allerdings außergewöhnlich hohe Werte gezeigt.

Tabelle 6.13: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung 1991 – 2000 im Ost-West-Vergleich bei Erwerbstätigen, getrennt nach beruflicher Qualifikation

<i>Berufliche Qualifikation</i>	Teilnahmequoten in %							
	West				Ost			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
Keine Berufsausbildung	11	12	16	14	8	7	. ¹⁾	. ¹⁾
Lehre/Berufsfachschule	22	28	37	37	23	30	41	40
Meister-, andere Fachschule	38	44	51	53	40	40	57	48
Hochschulabschluss	43	51	55	53	48	46	61	51

¹⁾ Basis: Weniger als 40 Fälle.

Die in Tabelle 6.13 dargestellten Trends verdeutlichen, dass der in Tabelle 6.12 dargestellte Rückgang in den höheren beruflichen Bildungsgruppen vor allem auf die Befragungspersonen aus den neuen Bundesländern zurückzuführen ist. Insgesamt kann also – ähnlich wie zuvor bei Aufspaltung nach schulischen Bildungsabschlüssen – auch hier von einer Anpassung in der Beteiligung der verschiedenen beruflichen Bildungsgruppen an beruflicher Weiterbildung zwischen den neuen und alten Bundesländern gesprochen werden.

Wie Tabelle 6.14 dargestellt, sind Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung an den Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung gegenüber ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung besonders stark unterrepräsentiert. Auf diese Gruppe, der bundesweit etwa jeder achte 19- bis 64-Jährige angehört, entfallen nur etwa 4% der *Teilnahmefälle* an beruflicher Weiterbildung; auf die zahlenmäßig etwa gleich große Gruppe der Hochschulabsolventen dagegen entfallen anteilig fast sechs mal so viel Teilnahmefälle.

In der *Volumenbetrachtung* sind die Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen etwas geringer. Erwerbstätige ohne beruflichen Ausbildungsabschluss nehmen anteilig etwa 8% des zeitlichen Gesamtvolumens in Anspruch, während auf die Hochschulabsolventen hingegen 18% entfallen.

Höher qualifizierte erwerbstätige Personen nehmen im Bundesgebiet zwar anteilig häufiger als andere an Weiterbildung teil, wenden jedoch als Teilnehmer anteilig weniger Zeit für Weiterbildung auf. Entsprechend weisen erwerbstätige Personen mit Hochschulabschluss einen höheren Anteil an den Teilnahmefällen als am Weiterbildungsvolumen auf (24% vs. 18%). Bei den Erwerbstätigen mit Lehre ist dies umgekehrt (54% vs. 56%; vgl. Tabelle 6.14). Diese Unterschiede zeigten sich in etwas stärkerer Weise bereits 1991 bis 1997.

Tabelle 6.14: Teilnahmefälle an beruflicher Weiterbildung und Anteile am beruflichen Weiterbildungsvolumen nach beruflicher Qualifikation 2000

	Anteilswerte in %		
	Teilnahmefälle	Weiterbildungsvolumen	Zum Vergleich: Bevölkerungsanteil im BSW
<u>Berufliche Weiterbildung</u>			
Keine Berufsausbildung	4	8	12
Lehre/Berufsfachschule	54	56	58
Meister-, andere Fachschule	14	11	8
Hochschulabschluss	24	18	15
Noch in der Ausbildung/sonstige	5	7	6
gesamt	100	100	99

In früheren Jahren waren die qualifikationsspezifisch unterschiedlichen Anteile an den Teilnahmefällen und am Weiterbildungsvolumen maßgeblich durch die unterschiedliche Beteiligung an der besonders zeitintensiven SGB III-geförderten Weiterbildung beeinflusst.³³ Trotz der Einschnitte in die SGB III-Förderung gilt dies auch weiterhin. Die beschriebenen Unterschiede lassen sich wesentlich auf die unterschiedliche Beteiligung an SGB III-geförderten beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen zurückführen. Bundesweit liegt die Quote der SGB III-geförderten Teilnahmefälle bei den Personen mit Lehre oder ohne Berufsabschluss wesentlich höher als bei den Personen mit höherem Abschluss. Von den beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, an denen Personen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss teilgenommen haben, wurden insgesamt 23% vom Arbeitsamt gefördert. Kurse, an denen Personen mit einem Hochschulabschluss teilnahmen, wurden dagegen nur zu 3% vom Arbeitsamt gefördert.

Multivariate Analysen früherer BSW-Erhebungen zu den soziodemografischen Faktoren der Weiterbildungsbeteiligung zeigen, dass der berufliche Bildungsabschluss für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung der stärkste Einflussfaktor ist. Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung ist dies dagegen der Faktor Schulbildung (vgl. Kuwan/Gnahn/Seusing/Sühlen 1993, S. 77).

³³ Dies gilt vor allem für Lehrgänge oder Kurse, die auf eine Umschulung oder den beruflichen Aufstieg abzielen.

Andere Datenquellen

Informationen zur beruflichen Qualifikation der Teilnehmenden liegen für die Weiterbildung insgesamt aus der Studie Weiterbildung in Eigenverantwortung, für die allgemeine Weiterbildung aus dem Mikrozensus und für die berufliche Weiterbildung aus mehreren Erhebungen vor, dem Mikrozensus, dem IAB-Betriebspanel, dem Sozio-ökonomischen Panel und eingeschränkt aus der SGB III-Statistik.

Wie schon bei den schulischen Abschlüssen zeigt sich auch für die beruflichen eine Abhängigkeit zwischen erreichtem Bildungsstand und Weiterbildungsbeteiligung. Dass auch mit steigendem beruflichen Bildungsabschluss die Intensität des Lernens zunimmt und damit in der Erstausbildung bereits angelegte Kompetenzunterschiede durch die Weiterbildung tendenziell noch vergrößert wird, legen sowohl die in der Studie **Weiterbildung in Eigenverantwortung** ausgewiesenen Teilnahmequoten als auch die Anzahl der besuchten Seminare nahe. Die Betrachtung der für Weiterbildung aufgewendeten Zeit aber kann dazu beitragen, diese Aussagen etwas zu relativieren.

Während Hochschulabsolventen zu 51% an Seminaren und Lehrgängen teilgenommen und sich zu 81% durch die Lektüre von Fachliteratur weitergebildet haben, waren es bei den Befragten ohne Berufsausbildung nur knapp 5%, die Seminare oder Lehrgänge besucht haben, und lediglich 35%, die sich mithilfe von Fachliteratur Kenntnisse angeeignet haben.

Auch zwischen der Häufigkeit der besuchten Seminare und der Art des beruflichen Abschlusses besteht ein enger Zusammenhang: Je höher der formale Bildungsabschluss ist, desto mehr Seminare oder Lehrgänge werden besucht. Während zwei Drittel aller Befragten ohne einen beruflichen Abschluss im Jahr 1999 nur an einem Seminar teilgenommen haben, hat nahezu zwei Drittel aller Hochschulabsolventen im gleichen Zeitraum zwei oder mehr Seminare besucht.

Die durchschnittlich für Lernen aufgewendete Zeit allerdings ergibt ein anderes Bild: Hier sind es Personen ohne einen beruflichen Abschluss und Fachkräfte mit einem Fortbildungsabschluss, die überdurchschnittlich viel Zeit in Weiterbildung investiert haben. Hochschulabsolventen hingegen wendeten für ihre Weiterbildung deutlich weniger Zeit auf, wie Tabelle 6.15 zeigt.

Tabelle 6.15: Durchschnittliche Lernzeiten und beruflicher Abschluss der Weiterbildungsteilnehmenden 1999

	Durchschnittliche Lernzeiten in Stunden		
	Lernen durch Seminare und Lehrgänge	Lernen durch Fachliteratur	Lernen mit computerunterstützten Programmen
kein Abschluss	382,3	24,7	29,5
Abschluss einer Berufsausbildung	176,1	22,5	22,4
Meister/ Techniker/ Fachwirt oder ähnlicher Abschluss	332,8	23,5	51,4
Hochschulabschluss	143,4	24,4	23,0
anderer Abschluss	158,0	12,3	7,7
keine Angabe	860,0	5,0	3,5
insgesamt	195,5	23,0	26,1

Quelle: Weiß, Weiterbildung in Eigenverantwortung, Köln 2001, S. 17

Die Studie weist auf einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem formalen Bildungsstand der Befragten und der zeitlichen Organisation hin. Je qualifizierter ein Mitarbeiter ist, desto höher sind auch seine Chancen auf eine Freistellung während der Arbeitszeit.

Der **Mikrozensus** lässt Aussagen über die Teilnahmefälle von Erwerbspersonen nach ihrem beruflichen Bildungsabschluss bundesweit für die allgemeine und die berufliche Weiterbildung zu. Die Kategorie „ohne Berufsausbildung“ bleibt allerdings an dieser Stelle unberücksichtigt, da darin auch diejenigen Befragten enthalten sind, die keine Angaben zu ihrem beruflichen Abschluss gemacht haben. Damit ist sie nur sehr eingeschränkt aussagekräftig. Der hohe Anteil dieser Kategorie, ein Drittel in der allgemeinen und rund die Hälfte bei der beruflichen Weiterbildung, bestätigt die bereits erwähnte geringe Trennschärfe zwischen Ausbildung und Weiterbildung im Mikrozensus und lässt einen hohen Anteil von Teilnehmenden vermuten, die sich noch in der beruflichen Erstausbildung befinden. Diese Annahme lässt sich auch durch die in Kapitel 6.1 beobachtete hohe Weiterbildungsbeteiligung junger Menschen stützen.

Tabelle 6.16 weist auf eine nahezu gleiche Qualifikationsstruktur der Teilnehmenden an allgemeiner und an beruflicher Weiterbildung hin und bestätigt, gemessen am entsprechenden Bevölkerungsanteil, die mit der Qualifikation steigende Beteiligung an

Weiterbildung. Unterrepräsentiert sind Personen mit einer abgeschlossenen betrieblichen Ausbildung, während Hochschulabsolventen deutlich überrepräsentiert sind.

Die für die schulische Vorbildung beobachtete unterschiedliche Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern bestätigen die Ergebnisse für die berufliche Vorbildung nicht: Weibliche und männliche Teilnehmende weisen eine nahezu gleiche berufliche Qualifikationsstruktur auf.

Tabelle 6.16: Teilnahmefälle von Erwerbspersonen nach beruflichem Bildungsabschluss und Weiterbildungsbereich 2000

	Anteilswerte in %	
	allgemeine Weiterbildung	berufliche Weiterbildung
Lehr-/ Anlernausbildung	56	58
Fachschulabschluss/ Fachschule der ehemaligen DDR	16	17
Fachhoch-/ Hochschulabschluss	28	25

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel 2001; Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes; eigene Berechnungen

Aus der **SGB III-Statistik** lässt sich seit ihrer Umstellung nur noch den Anteil derjenigen ablesen, die – ohne vorher eine Berufsausbildung abgeschlossen zu haben – in eine Maßnahme der Arbeitsverwaltung eingetreten sind. Andere Qualifikationsniveaus werden nicht mehr ausgewiesen. Danach hatten bundesweit fast ein Drittel aller Teilnehmenden, die im Jahr 2000 die Maßnahme begonnen haben, keine abgeschlossene Berufsausbildung. Dabei lag der Anteil in den alten Ländern (gut 41%) deutlich höher als in den neuen (knapp 17%).

Das **SOEP** gibt über die beruflichen Qualifikationen der sich weiterbildenden Erwerbstätigen nach Altersgruppen im **Ost-West-Vergleich** Auskunft. Dabei wird zwischen drei Qualifikationsniveaus unterschieden, der Kategorie „ohne abgeschlossene Berufsausbildung“, der „mit abgeschlossener Berufsausbildung“, die die Abschlüsse einer betrieblichen Ausbildung, Berufsfach- bzw. Handelsschule, Schule des Gesundheitswesens, Fachschule, Beamtenausbildung oder sonstiger beruflicher Ausbildungen umfasst, und der Kategorie „Fachhoch-/ Hochschulabschluss“, zu der auch der Abschluss an einer Ingenieursschule gezählt wird.

Tabelle 6.17: Teilnahme Erwerbstätiger an beruflicher Weiterbildung nach Bildungsabschluss und Alter im Ost-West-Vergleich

	Teilnahmequoten			
	Ost		West	
	20 bis 44 Jahre	45 bis 64 Jahre	20 bis 44 Jahre	45 bis 64 Jahre
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	22	12	12	8
mit abgeschlossener Berufsausbildung	33	28	35	27
Fachhoch-/ Hochschulabschluss	50	50	46	44

Quelle: Büchel/Pannenberg, Bildung und berufliche Weiterbildung, 2001 (Datenbasis SOEP 2000)

Tabelle 6.17 verdeutlicht die mit dem Qualifikationsniveau steigende Weiterbildungsbeteiligung Erwerbstätiger sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern, bei den Jüngeren wie bei den Älteren. Während in den letzten drei Jahren bald jeder zweite Akademiker eine berufliche Weiterbildungsmaße besuchte, war es bei den Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung gut jeder zehnte. Eine Ausnahme bilden die Jüngeren ohne Berufsausbildung in den östlichen Bundesländern, die mit einer Teilnahmequote von 22% eine relativ hohe Beteiligung aufweisen.

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

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Erwerbstätige³⁴ nehmen auch im Jahr 2000 deutlich häufiger an Weiterbildung teil als Nichterwerbstätige. Im Jahr 2000 haben sich bundesweit 52% der Erwerbstätigen an Weiterbildung beteiligt, während es bei den Nichterwerbstätigen 27% waren (vgl. Tabelle 6.18). Dieser Unterschied ist vor allem auf die höhere Beteiligung der Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung zurückzuführen. Ihre Teilnahmequote liegt in diesem Bereich um 31 Prozentpunkte höher als die der nichterwerbstätigen Personen (40% vs. 9%; vgl. Abbildung 6.6. Bei der allgemeinen Weiterbildung zeigen sich dagegen erheblich geringere Unterschiede. Die Differenz beträgt hier neun Prozentpunkte.

Tabelle 6.18: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen 1979 – 2000

<i>Erwerbstätigkeit</i>	Teilnahmequoten in %							
	1979	1982	1985	1988	1991	1994	1997	2000
<u>Weiterbildung insgesamt</u>								
Erwerbstätige	26	34	28	39	41	50	57	52
Nichterwerbstätige	16	20	18	27	28	29	34	27

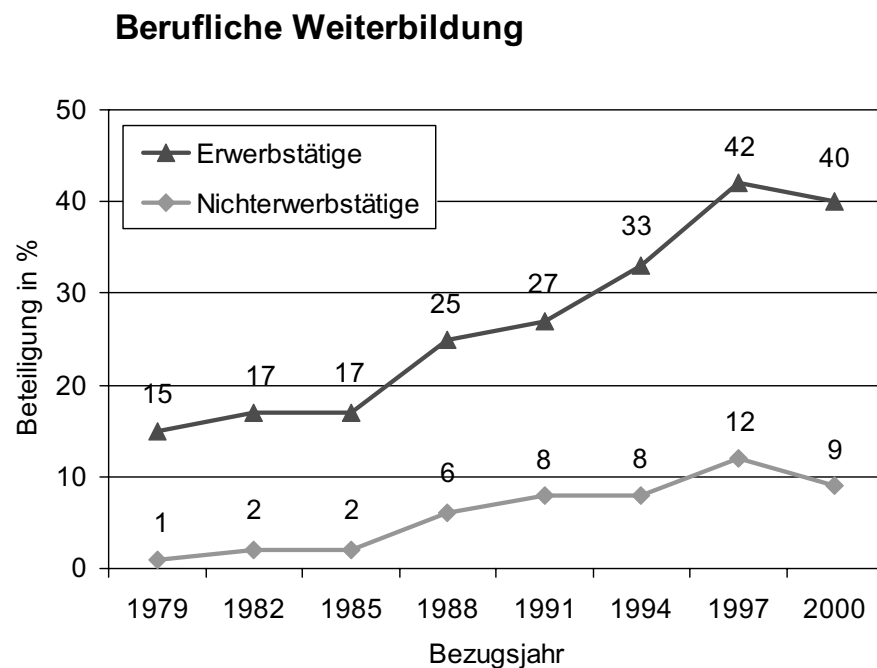
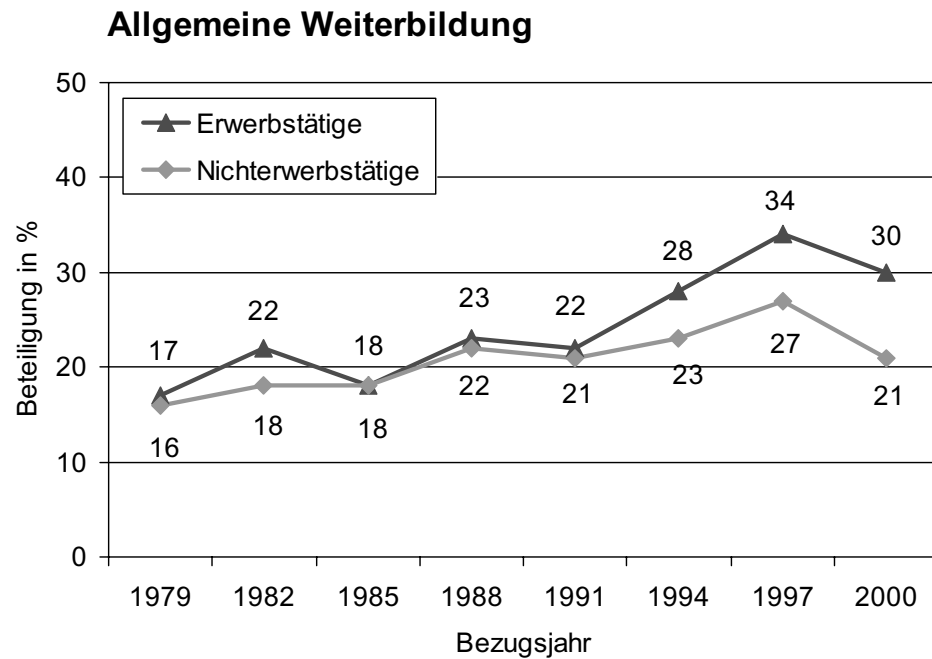
Sowohl Erwerbstätige als auch Nichterwerbstätige nehmen im Jahr 2000 insgesamt seltener an Weiterbildung teil als 1997. Dem allgemeinen Trend entsprechend, fällt für beide Gruppen der Rückgang seit 1997 im Bereich der allgemeinen Weiterbildung stärker aus als in der beruflichen Weiterbildung. Entsprechend sinken in beiden Gruppen auch die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung leicht (vgl. Kapitel 3). Dies verdeutlicht zugleich, dass in der beruflichen Weiterbildung im Vergleich zu 1997 ein Struktureffekt zum Tragen kommt.³⁵

³⁴ Als Erwerbstätige gelten in der folgenden Darstellung auch Kurzarbeiter und Studenten, die angeben, zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig zu sein.

³⁵ Nach den Ergebnissen des BSW 2000 ist die Erwerbsquote der 19- bis 64-Jährigen im Bundesgebiet angestiegen. Wäre sie auf dem Stand von 1997 geblieben, so läge die Teilnahmequote im Jahr 2000 c. p. nicht bei 29%, sondern bei 28%.

Abbildung 6.6

Teilnahmequoten an Weiterbildung getrennt nach Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen



Betrachtet man die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung hingegen über einen längeren Zeitraum (vgl. Abbildung 6.6), lassen sich folgende Ergebnisse festhalten:

Insgesamt ist seit 1979 bis zum Jahr 2000 in beiden Vergleichsgruppen im Hinblick auf sowohl die allgemeine als auch die berufliche Weiterbildung ein deutlicher Zuwachs in der Beteiligung zu beobachten. Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung haben sich zu Beginn (1979) etwa gleich hohe Beteiligungen der Erwerbstätigen und der Nichterwerbstätigen gezeigt, die etwa bis 1991 anhielten. Seitdem haben sich die Teilnahmequoten bis zum Jahr 2000 deutlich auseinander entwickelt. Im Jahr 2000 beteiligten sich Erwerbstätige sehr viel häufiger an allgemeiner Weiterbildung als Nichterwerbstätige.

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung kann ein direkter Vergleich der Beteiligung vom Bezugsjahr 1988 ab verfolgt werden. In beiden Gruppen ist ein stetiger Anstieg der beruflichen Weiterbildung zu verzeichnen. Hier erweisen sich zwar die absoluten Unterschiede als zunehmend zwischen beiden Gruppen (Differenz 1988: 19 Prozentpunkte, Differenz 2000: 31 Prozentpunkte), allerdings zeigen sich die relativen Unterschiede als gleich bleibend: Über die Zeit haben immer etwa vier Mal so viele Erwerbstätige an beruflicher Weiterbildung teilgenommen wie Nichterwerbstätige.

Die *Erwerbsnähe* spielt bei der Weiterbildungsbeteiligung eine wichtige Rolle (s. o.). Nichterwerbstätige Personen, die möglichst sofort wieder erwerbstätig werden möchten, beteiligen sich etwa gleich häufig an beruflicher wie an allgemeiner Weiterbildung (21% vs. 20%, nicht tabelliert). Bei den Nichterwerbstätigen, die nicht wieder erwerbstätig werden möchten, dominiert dagegen eindeutig die Beteiligung an allgemeiner gegenüber beruflicher Weiterbildung (14% vs. 2%, nicht tabelliert). Ein ähnliches Ergebnis hatte sich bereits in früheren Erhebungen abgezeichnet.

Der Einfluss des Merkmals „Erwerbstätigkeit“ auf die Weiterbildungsbeteiligung interagiert mit anderen Faktoren, wie z. B. dem Alter. Dies zeigt sich am deutlichsten bei den 60- bis 64-Jährigen, die sich wesentlich häufiger an allgemeiner als an beruflicher Weiterbildung beteiligen (15% vs. 7%). Dies dürfte vor allem darauf zurückzuführen sein, dass die Erwerbsquote in dieser Altersgruppe sehr niedrig liegt (vgl. Kapitel 6.1).

Bei einer differenzierteren Betrachtung der (Nicht-)Erwerbstätigen **im Ost-West-Vergleich** zeigt sich zunächst, dass in beiden Landesteilen die allgemeine und berufliche Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen im Vergleich zu 1997 durchgängig zurückgegangen ist (vgl. Tabelle 6.19). Während (Nicht-)Erwerbstätige in der allgemeinen Weiterbildung in den alten Bundesländern noch immer etwas aktiver sind, weisen in der beruflichen Weiterbildung dagegen in den neuen Bundesländern beide Gruppen höhere Teilnahmequoten auf als in den alten Ländern.

Betrachtet man die Beteiligung an beiden Weiterbildungsformen über einen längeren Zeitraum im Vergleich zwischen den neuen und alten Bundesländern sind die folgenden Ergebnisse zu beobachten (vgl. Tabelle 6.19):

Seit 1991 bis zum Jahr 2000 hat sich sowohl im Bereich der allgemeinen als auch der beruflichen Weiterbildung die Beteiligung an Weiterbildung zwischen den Erwerbstätigen und den Nichterwerbstätigen jeweils in beiden Landesteilen deutlich auseinander entwickelt. Dies verweist auf eine im Trend zunehmende Bildungskluft zwischen den beiden Betrachtungsgruppen.

Während in den alten Bundesländern noch 1991 knapp vier Mal so viele Erwerbstätige an beruflicher Weiterbildung beteiligt waren, sind es im Jahr 2000 knapp sechs Mal so viele Erwerbstätige wie Nichterwerbstätige. In den neuen Bundesländern ist dieser Unterschied deutlich geringer, weil hier die Weiterbildungsbeteiligung der Nichterwerbstätigen deutlich höher ist.

Tabelle 6.19: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen 1991 – 2000 im Ost-West-Vergleich

	Teilnahmequoten in %							
	West				Ost			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
<i>Erwerbstätigkeit</i>								
<u>Allgemeine Weiterbildung</u>								
Erwerbstätige	23	30	34	30	21	21	31	28
Nichterwerbstätige	22	27	28	22	16	12	24	18
<u>Berufliche Weiterbildung</u>								
Erwerbstätige	26	33	41	40	29	34	48	42
Nichterwerbstätige	7	6	9	7	15	16	23	15

Die höhere Weiterbildungsaktivität der Nichterwerbstätigen in den neuen Bundesländern erklärt sich zum großen Teil aus der unterschiedlichen „Erwerbsnähe“ dieser Teilgruppen: In den alten Bundesländern findet sich unter den Nichterwerbstätigen ein wesentlich niedrigerer Anteil von Personen, die möglichst sofort wieder erwerbstätig werden möchten, als in den neuen Ländern (15% vs. 49%, nicht tabelliert). Dieses hatte sich bereits 1997 in ähnlicher Form gezeigt.

In den neuen Bundesländern beteiligen sich Arbeitslose etwas häufiger an beruflicher Weiterbildung als in den alten Ländern (21% vs. 14%, nicht tabelliert). Im Vergleich zu 1997 ist allerdings auch die Weiterbildungsbeteiligung der Arbeitslosen in den neuen Bundesländern zurückgegangen, so dass sich auch dieser Unterschied im Ost-West-Vergleich verringert hat.

Ebenso wie bei den vorangegangenen gruppenspezifischen Untersuchungen werden nun auch hier Teilnahmefälle und Volumenbetrachtungen vorgenommen.

Erwerbstätige sind anteilig an den *Teilnahmefällen*, also an allen Maßnahmen der beruflichen bzw. der allgemeinen Weiterbildung, wie in den Jahren zuvor, deutlich häufiger vertreten als die Nichterwerbstätigen Personen. Der Unterschied zwischen den Anteilen der Nichterwerbstätigen und der Erwerbstätigen ist erwartungsgemäß bei der beruflichen Weiterbildung wesentlich stärker ausgeprägt als bei der allgemeinen Weiterbildung: Der Anteil der Nichterwerbstätigen liegt im Rahmen der allgemeinen Weiterbildung bei 30%, dagegen beträgt er bei der beruflichen Weiterbildung 9% (vgl. Tabelle 6.20).

Die Anteile der Erwerbstätigen an allen Teilnahmefällen sind im Trend zunehmend. Während im Jahr 1988 1,6 Mal so viele Erwerbstätige wie Nichterwerbstätige an den Kursen allgemeiner Weiterbildung beteiligt waren, sind es im Jahr 2000 2,3 Mal so viele. An den Kursen beruflicher Weiterbildung waren im Jahr 1988 gut sieben Mal so viele Erwerbstätige beteiligt wie Nichterwerbstätige und im Jahr 2000 sind es zehn Mal so viele Erwerbstätige wie Nichterwerbstätige. Dies erscheint gerade hinsichtlich des Bildungsziels des lebenslangen oder lebensbegleitenden Lernens (vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland 2001, S. 4) von hoher Bedeutung.

Tabelle 6.20: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen bei Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen 1988 – 2000

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

Auch beim beruflichen *Weiterbildungsvolumen* dominieren die Erwerbstätigen gegenüber den Nichterwerbstätigen (vgl. Tabelle 6.20). Allerdings ist ihr Anteil am Volumen um 15 Prozentpunkte niedriger als an den Teilnahmefällen. Nichterwerbstätige Teilnehmer wenden also relativ mehr Zeit für berufliche Weiterbildung auf als erwerbstätige Teilnehmer; ihr Anteil am Volumen der beruflichen Weiterbildung ist knapp dreimal so hoch wie ihr Anteil an den Teilnahmefällen. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Nichterwerbstätige, die wieder erwerbstätig werden möchten, häufiger an den besonders zeitintensiven Maßnahmen, die durch das Arbeitsamt unterstützt werden, beteiligt sind.

In der längerfristigen Perspektive von 1988 bis 2000 haben sich die anteiligen Werte der Teilnahmefälle an beruflicher Weiterbildung, mit einigen Schwankungen, nicht nennenswert verändert. Im Hinblick auf den Anteil am Gesamtvolumen der beruflichen Weiterbildung haben Erwerbstätige von 1988 bis 1997 zunehmend weniger Zeit beansprucht. Im Jahr 2000 ist dieser Anteil allerdings bei den Erwerbstätigen wieder deutlich angestiegen.

Andere Datenquellen

Informationen zum Erwerbsstatus liefern die Studie *Weiterbildung in Eigenverantwortung* zur Weiterbildung insgesamt sowie der Mikrozensus, die SGB III-Statistik und das Sozioökonomische Panel für die beruflichen Weiterbildung.

Nach der Studie ***Weiterbildung in Eigenverantwortung*** liegt die Teilnahmequote von Berufstätigen an Seminaren und Lehrgängen mit rund 35% deutlich über der der Nicht-Berufstätigen von rund 9%. Im Prinzip ähnlich sind die Ergebnisse bei den beiden anderen Weiterbildungsformen, wenngleich die Unterschiede nicht ganz so gravierend sind.

Eine wichtige Rolle spielt auch der Umfang der Berufstätigkeit. Berufstätige mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 20 Stunden bilden sich häufiger weiter als Berufstätige mit einem wöchentlichen Stundenvolumen von weniger als 20 Stunden. Interessant ist die Beobachtung, dass sich Berufstätige größtenteils während der Arbeitszeit weiterbilden, während nicht Berufstätige und Teilzeitbeschäftigte eher dahin tendieren, sich abends oder am Wochenende zu qualifizieren. Hierbei dürften einerseits Kostenaspekte, andererseits aber auch die Betreuung von Kindern oder anderen pflegebedürftigen Personen sowie betriebliche Rahmenbedingungen eine entscheidende Rolle spielen.

Nach dem ***Mikrozensus*** nahmen bundesweit Erwerbslose nur geringfügig seltener an beruflicher Weiterbildung teil als Erwerbstätige (9% bzw. 10%). Dies trifft auch auf die alten Bundesländer zu, während sich in den neuen eine leicht höhere Beteiligung von Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung abzeichnet (12%).

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Erwerbsstatus und Alter weist das ***SOEP*** für die alten und neuen Bundesländer aus. Auch hier bestätigt sich durchweg eine deutlich höhere Beteiligung Erwerbstätiger (Tabelle 6.21). Auffällig ist, dass Erwerbstätige in den neuen eher an Weiterbildung teilnehmen als in den alten Ländern

und der Anteil der nicht Erwerbstätigen unter 45 Jahre in den neuen Ländern deutlich über dem entsprechenden Wert in den alten Ländern liegt.

Tabelle 6.21: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Erwerbsstatus und Alter im Ost-West-Vergleich

Anteil der Weiterbildungs- Teilnehmer unter den ...	Teilnahmequoten			
	Ost		West	
	20 bis 44 Jahre	45 bis 64 Jahre	20 bis 44 Jahre	45 bis 64 Jahre
Erwerbstätigen	35	31	33	26
Nicht-Erwerbstätigen	16	6	9	4

Quelle: Büchel/Pannenberg, Bildung und berufliche Weiterbildung, 2001 (Datenbasis SOEP 2000)

Entsprechend ihrer arbeitsmarktpolitischen Zielsetzung richtet sich die **SGB III**-geförderte Weiterbildung an arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen. Von daher unterscheiden sich die Strukturen zwangsläufig von einem repräsentativen Bevölkerungsquerschnitt. Der Anteil der vor Beginn der Maßnahme arbeitslosen Teilnehmenden an allen SGB III-Eintritten lag im Jahr 2000 bundesweit bei 95% und damit genauso hoch wie im Jahr 1997. Ein längerfristiger Vergleich ist des geänderten Erhebungsverfahrens wegen nicht möglich.

Der Ost-West-Vergleich zeigt einen leichten Anstieg der vor Beginn der Maßnahme Arbeitslosen in den neuen und ein geringfügiges Absinken in den alten Bundesländern. Hier spiegelt sich die besonders schwierige Situation auf den Arbeitsmarkt in den neuen Ländern wider. Dies bestätigt auch der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Eintritten, während in den neuen Ländern der Anteil rd. 26% betrug, lag er in den alten bei 22%. Gut vier Prozent derjenigen, die im Jahr 2000 eine von der Arbeitsverwaltung geförderte Maßnahme begonnen haben, planen nach einer Erziehungsphase in den Beruf zurückzukehren.

Tabelle 6.22: Eintritte in Maßnahmen der SGB III-geförderten Weiterbildung im Ost-West-Vergleich in den Jahren 1997 und 2000 und Anteil der vorher Arbeitslosen

Jahr	Deutschland		West		Ost	
	absolut	darunter vorher arbeitslos	absolut	darunter vorher arbeitslos	absolut	darunter vorher arbeitslos
1997	421.641	95	266.193	94	155.448	97
2000	551.534	95	337.880	93	213.654	98

Quellen: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 49 (9) 2001

6.3.2 Berufliche Stellung und Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Getrennt nach Berufsstatusgruppen von Erwerbstätigen, die ebenfalls mit anderen Einflussfaktoren korrelieren (z. B. Bildungsabschluss, Alter, usw.), sind ebenfalls deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zu erkennen. So haben sich z. B. im Jahr 2000 bundesweit 70% der Beamten, aber nur 33% der Arbeiter an Weiterbildung beteiligt. Die Teilnahmequoten der Angestellten und Selbständigen liegen mit 59% bzw. 54% dazwischen (vgl. Tabelle 6.23).

Im Jahr 2000 liegt die Beteiligung an Weiterbildung insgesamt bei allen Berufsstatusgruppen niedriger als 1997. Die deutlichste Abnahme der Weiterbildungsbeteiligung seit 1997 zeigt sich für die Arbeiter (minus sieben Prozentpunkte) und die Angestellten (minus vier Prozentpunkte). Bei der Weiterbildungsbeteiligung der Selbständigen und Beamten sind dagegen geringere Veränderungen zu erkennen. Sowohl in der allgemeinen als auch in der beruflichen Weiterbildung geht die Teilnahmequote für die Gruppe der Arbeiter am stärksten zurück.

Tabelle 6.23: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Berufsstatusgruppen 1979 -2000

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

Wie Tabelle 6.24 zeigt, nimmt die Teilnahme an Weiterbildung mit steigendem beruflichen Qualifikationsniveau zu. So haben sich z. B. 26% der un- oder angelernten Arbeiter im Jahre 2000 an Weiterbildung beteiligt, während es bei den Facharbeitern 38% waren. Ausführende Angestellte haben wesentlich seltener an Weiterbildung teilgenommen als leitende Angestellte (41% vs. 66%).

Wie die differenzierte Ergebnisdarstellung verdeutlicht, bestehen innerhalb von Berufsstatusgruppen erhebliche Unterschiede. Zugleich zeigt sich, dass eine stärker aggregierte Unterteilung in Arbeiter, Angestellte und Beamte ebenfalls noch aussagekräftig ist. Dies lässt sich ebenso für die berufliche Weiterbildung erkennen.

Tabelle 6.24: Teilnahme an Weiterbildung insgesamt und an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach beruflicher Stellung 1979 – 2000

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

²⁾ Basis: 40–99 Fälle

Von besonderem Interesse ist vor dem Hintergrund der sich verändernden Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem die längerfristige Entwicklung der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen. Die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung unterscheiden sich nach beruflicher Position weiterhin erheblich. Betrachtet man die Entwicklung der beruflichen Weiterbildung getrennt nach Berufsgruppen, so steigen im Vergleich mit 1979 oder 1991 in allen betrachteten Berufsstatusgruppen die Teilnahmequoten an. Am deutlichsten fällt in der längerfristigen Betrachtung die Zunahme der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung bei den qualifizierten Angestellten, den leitenden Angestellten, den Selbständigen und den Beamten aus.

Im **Ost-West-Vergleich** zeigt sich der für das Bundesgebiet beschriebene Zusammenhang zwischen der beruflichen Stellung und der Teilnahme an Weiterbildung in ähnlicher Weise (vgl. Tabelle 6.25). In den meisten Berufsstatusgruppen, bei denen die

Fallzahlen für einen Vergleich ausreichen, liegen im Jahr 2000 die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung in den neuen Bundesländern deutlich höher als in den alten Ländern. Lediglich die Facharbeiter und die leitenden Angestellten weisen in den alten und neuen Bundesländern in etwa gleich hohe Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung auf.

Tabelle 6.25: Teilnahme an Weiterbildung insgesamt und an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Berufsgruppen 1991 – 2000 im Ost-West-Vergleich

Berufliche Stellung	Teilnahmequoten in %								
	1991	West			2000	Ost			2000
		1994	1997	1997		1994	1997	1997	
<u>Weiterbildung insgesamt</u>									
Un-/angelernte Arbeiter	15	28	27	24	25	25	40 ²⁾	36 ²⁾	
Facharbeiter	31	41	46	38	29	40	48	38	
Ausführende Angestellte	30	40	49	39	37	36 ¹⁾	41 ²⁾	48	
Qualifizierte Angestellte	51	59	67	62	55	52	61	66	
Leitende Angestellte	56	68	69	66	63	66	80	67 ²⁾	
Beamte im einfachen, mittleren oder gehobenen Dienst	52	66	69	68	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	
Beamte im höheren Dienst	59 ²⁾	64 ²⁾	78 ²⁾	70 ²⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	
<u>Berufliche Weiterbildung</u>									
Un-/angelernte Arbeiter	5	12	15	13	16	16	33 ²⁾	26 ²⁾	
Facharbeiter	21	27	33	30	18	30	38	30	
Ausführende Angestellte	12	19	29	24	21	28 ²⁾	34 ²⁾	39	
Qualifizierte Angestellte	35	39	49	49	41	40	52	54	
Leitende Angestellte	42	49	52	52	48	51	69	52 ²⁾	
Beamte im einfachen, mittleren oder gehobenen Dienst	37	49	61	61	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	
Beamte im höheren Dienst	37 ²⁾	46 ²⁾	55 ²⁾	57 ²⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	. ¹⁾	
¹⁾ Basis: weniger als 40 Fälle ²⁾ Basis: 40 - 99 Fälle									

Im Vergleich der Jahre 1997 und 2000 sinken im Bereich der beruflichen Weiterbildung in den alten Bundesländern vor allem die Teilnahmequoten der (Fach-)Arbeiter und der ausführenden Angestellten, während die der übrigen Berufsgruppen sich weniger verändern oder weitgehend gleich bleiben. In den neuen Bundesländern sinkt die Weiterbildungsteilnahme bei den Facharbeitern³⁶ und den leitenden Angestellten am deutlichsten, während sie bei den ausführenden und qualifizierten Angestellten etwas ansteigt. Vor dem Hintergrund der vor allem in den neuen Bundesländern niedrigen

³⁶ Die Gruppe der un- bzw. angelernten Arbeiter kann aufgrund der unzureichenden Fallzahl hier nicht berücksichtigt werden.

Fallzahlen sind diese Ergebnisse nicht als prozentgenaue Angaben, sondern nur als Aussagen über Grundtendenzen anzusehen.

Betrachtet man die *Teilnahmefälle* einzelner Berufsstatusgruppen, so liegen die Anteile im Jahr 2000 mit Ausnahme der Arbeiter immer über dem Anteil ihrer Berufsstatusgruppe an allen Erwerbstätigen: Angestellte stellen den überdurchschnittlichsten Anteil mit 60% (sieben Prozentpunkte Differenz) gefolgt von den Beamten (11%; vier Prozentpunkte Differenz) und den Selbständigen (13%; drei Prozentpunkte Differenz). Arbeiter hingegen stellen 14% aller Teilnahmefälle, während ihr Anteil an den Erwerbstätigen bundesweit deutlich höher liegt (Differenz 13 Prozentpunkte). Diese Befunde zeichnen sich in ähnlicher Weise für die allgemeine und die berufliche Weiterbildung ab (vgl. Tabelle 6.26).

Tabelle 6.26: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen bei Erwerbstätigen nach Berufsstatusgruppen 1988 – 2000

<i>Berufsstatusgruppe</i>	Anteil an Teilnahmefällen in %					Anteil an den Erwerbstätigen
	1988	1991	1994	1997	2000	
<u>Weiterbildung insgesamt</u>						
Arbeiter	15	19	19	18	14	27
Angestellte	56	58	54	58	60	53
Beamte	18	14	15	12	11	7
Selbständige	10	8	10	10	13	10
gesamt	99	99	98	98	98	97
<u>Allgemeine Weiterbildung</u>						
Arbeiter	14	20	20	20	15	27
Angestellte	56	56	53	53	60	53
Beamte	18	14	14	14	11	7
Selbständige	11	9	11	11	13	10
gesamt	99	99	98	98	99	97
<u>Berufliche Weiterbildung</u>						
Arbeiter	15	17	19	18	14	27
Angestellte	55	59	55	59	61	53
Beamte	19	14	16	12	12	7
Selbständige	11	8	9	11	12	10
gesamt	100	98	99	100	99	97
Anteil am Weiterbildungsvolumen in %						
<u>Berufliche Weiterbildung</u>						
Arbeiter	22	25	24	19	20	27
Angestellte	52	60	54	55	60	53
Beamte	16	9	15	16	6	7
Selbständige	8	5	5	9	12	10
gesamt	98	99	98	99	98	97

Seit 1997 haben die Anteile der Arbeiter an den Teilnahmefällen etwas abgenommen, während die der Selbständigen und der Angestellten leicht zugenommen haben.

An Weiterbildung teilnehmende Arbeiter wenden überdurchschnittlich viel Zeit für berufliche Weiterbildung auf. Entsprechend liegt ihr Anteil am **Volumen** der beruflichen Weiterbildung etwas höher als an den Teilnahmefällen (20% vs. 14%). Dies ist wiederum in erster Linie auf eine höhere Beteiligung an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die nach SGB III vom Arbeitsamt gefördert werden, zurückzuführen: Der Anteil der Arbeitsamt-geförderten Teilnahmefälle liegt bei den Arbeitern deutlich höher als bei der Gesamtbevölkerung (17% vs. 8%, nicht tabelliert). Dieser Unterschied zeigt sich in den alten und neuen Bundesländern.

Bei den Angestellten und den Selbständigen entsprechen die Anteile am Weiterbildungsvolumen etwa denen der Teilnahmefälle. Die Beamten hingegen nehmen im Jahr 2000 unterdurchschnittlich viel Zeit des beruflichen Weiterbildungsvolumens in Anspruch.

Tabelle 6.27 zeigt eine differenzierte Darstellung der Teilnahmefälle und des Volumens der beruflichen Weiterbildung nach beruflicher Position. Die Zahlen verdeutlichen, dass die Anteilswerte der an- und ungelerten Arbeiter als auch die der Facharbeiter am Weiterbildungsvolumen etwas höher liegen als ihre Anteile an den Teilnahmefällen. Der höhere Anteil der an- und ungelerten Arbeiter am beruflichen Weiterbildungsvolumen ist wiederum darauf zurückzuführen, dass diese Gruppe in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen, die durch das Arbeitsamt unterstützt werden, stärker vertreten sind, während ihr Anteil an den Teilnahmefällen außerhalb dieser Förderung, verglichen mit ihrem Anteil an den Erwerbstätigen, unterdurchschnittlich ist.

Tabelle 6.27: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen von beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach beruflicher Position 2000

	Anteilswerte in %		
	Teilnahmefälle	Weiterbildungsvolumen	der Berufsgruppen an allen Erwerbstätigen
<u>Berufliche Weiterbildung</u>			
Un-/angelernte Arbeiter	3	8	11
Facharbeiter	10	12	16
Ausführende Angestellte	7	10	11
Qualifizierte Angestellte	38	32	31
Leitende Angestellte	16	18	11
Beamte im einfachen, mittleren oder gehobenen Dienst	9	5	5
Beamte im höheren Dienst	3 ¹⁾	1 ¹⁾	2
Selbständige	12	12	10
<u>gesamt</u>	98	98	97

¹⁾ Basis: 40 - 99 Fälle

Andere Datenquellen

Aussagen zur beruflichen Stellung von Teilnehmenden lassen sich aus der Studie *Weiterbildung in Eigenverantwortung*, dem Mikrozensus, der BIBB/IAB-Erhebung, der IW-Erhebung und dem IAB-Betriebspanel ablesen.

Die Studie *Weiterbildung in Eigenverantwortung* weist wie schon bei dem formalen Bildungsstand auch zwischen der Stellung im Beruf und der zeitlichen Organisation einen Zusammenhang aus. Am häufigsten freigestellt werden Beamte im öffentlichen Dienst, mit einem Anteil von fast 90% erreichen sie den höchsten Wert der tagsüber stattfindenden Weiterbildung. Arbeiter und Angestellte liegen relativ dicht beieinander im Mittelfeld, während Selbständige sich überwiegend abends und am Wochenende weiterbilden.

Um die Beziehung von beruflicher Stellung und Weiterbildung aus dem *Mikrozensus* darzustellen, kann an dieser Stelle nur auf Anteile der Teilnahmefälle zurückgegriffen werden. Mehr als die Hälfte aller Teilnahmefälle (56%) entfallen danach auf Angestellte und 33% auf Arbeiterinnen und Arbeiter. Der Anteil der Beamten liegt bei 6% und der der Selbständigen bei 5% aller Teilnahmefälle. Im Vergleich zu 1997 zeichnet sich damit ein leichter Rückgang der Anteile aller Gruppen zugunsten der Arbeiterinnen und Arbeiter ab, ihr Anteil lag 1997 noch bei 28%.

Die **BIBBIAB-Erhebung** bestätigt den Zusammenhang von beruflicher Stellung und Weiterbildungsbeteiligung. In den zurückliegenden zwei Jahren nahmen höhere Angestellte (49%) am häufigsten an Lehrgängen oder Kursen teil, die der beruflichen Weiterbildung dienen, gefolgt von qualifizierten Angestellten (41%), Selbständigen und freien Mitarbeitern (31%), Meistern und Polieren (30%). Von den an- oder ungelerten Arbeitern hingegen waren es nur 6%, von den Facharbeitern 17% und den einfachen Angestellten 19%.

Die **IW-Erhebung** kommt zu dem Ergebnis, dass je qualifizierter die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind und je höher der Anteil der Auszubildenden ist, desto engagierter auch sind die Unternehmen in der Weiterbildung. Dieses Ergebnis widerlegt die Gegenthese, wonach Unternehmen ihren geringen Umfang an Ausbildung durch erhöhte Weiterbildungsaufwendungen kompensieren.

Die Ergebnisse des **IAB-Betriebspanels** bestätigen die auch in anderen Untersuchungen festgestellte „Selektivität im Zugang zu betrieblicher Weiterbildung“ (Leber ohne Jahresangabe) und die Tatsache, dass die betriebliche Weiterbildung „nach wie vor zumeist eine ‚Qualifizierung der Qualifizierten‘ (bedeutet)“ (Leber ohne Jahresangabe). „Während die große Bedeutung des betrieblichen Humankapitals aus ökonomischer und gesellschaftspolitischer Sicht als Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands begrüßt wird, ist es ein durchgängiges Ergebnis vieler empirischer Untersuchungen, dass die betriebliche Weiterbildung bestehende Bildungsunterschiede tendenziell eher vergrößert denn verringert ...“ (Düll/Bellmann 1999).

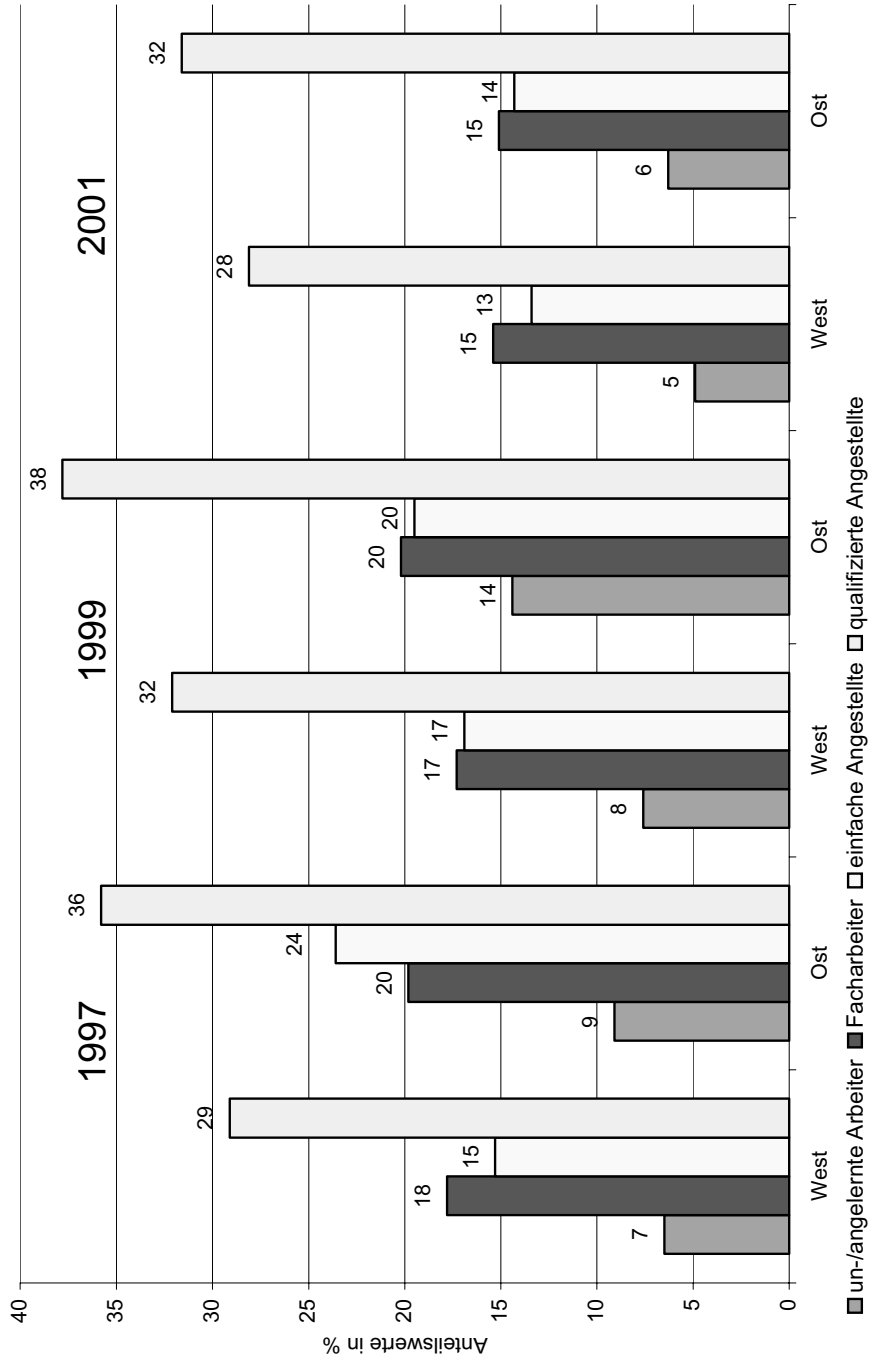
Während qualifizierte Angestellte im 1. Halbjahr 2001 durchschnittlich zu rund 28% in den westlichen und rund 32% in den östlichen Bundesländern an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben, liegen die entsprechenden Teilnahmequoten für un- und angelernte Arbeiter bei 5% in den alten und 6% in den neuen Ländern. Die Teilnahmequoten von Facharbeitern (15%) unterscheiden sich in den beiden Regionen nicht, die der einfachen Angestellten nur geringfügig. Sie liegen bei 13% in den alten und bei 14% in den neuen Ländern. Die Abbildung 6.7 zeigt die Entwicklung der Beteiligung in den letzten drei Jahren, in denen die Schwerpunkterhebung zur betrieblichen Weiterbildung durchgeführt wurde. Der im Jahr 2001 zu beobachtende Rückgang verteilt sich auf alle Qualifikationsgruppen.

Für West- und Ostdeutschland getrennt durchgeführte, multivariate Schätzungen weisen interessante Ergebnisse (Leber ohne Jahresangabe) auf:

- Ein hoher Anteil an qualifizierten Arbeitskräften im Betrieb geht mit niedrigen spezifischen Teilnahmequoten einher, was als Konzentration der Weiterbildung auf einige wenige (qualifizierte) Mitarbeiter gedeutet werden kann.
- Der Anteil an Auszubildenden im Betrieb korreliert positiv mit der Weiterbildungsbeteiligung von Facharbeitern, geht jedoch mit einer niedrigen Teilnahme von un- und angelernten Arbeitern einher. Dies kann als Anzeichen dafür gedeutet werden, dass die berufliche Erstausbildung in manchen Fällen ein Substitut zu einer breiten Weiterbildung ist.
- Vorangegangene Investitionen in IuK-Technologien erhöhen die Weiterbildungintensität von qualifizierten Angestellten, Facharbeitern und un-/angelernten Arbeitern. Dieser Effekt gilt jedoch lediglich für Westdeutschland.

Abbildung 6.7

Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Qualifikationsgruppen im Ost-West-Vergleich 1997, 1999 und 2001 (Angaben in Prozent)



Quelle: Ergebnisse des IAB-Betriebspanel

6.4 Geschlecht und Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Frauen beteiligen sich insgesamt etwas seltener an Weiterbildung als Männer. Die Gesamtteilnahmequote der Männer lag im Jahr 2000 bundesweit bei 45%, die der Frauen bei 40%. Sie liegt damit, dem allgemeinen Trend entsprechend, sowohl bei Männern als auch bei Frauen niedriger als 1997.

Bundesweit ist die Gesamtteilnahmequote der Frauen stärker gesunken als die der Männer (minus sieben vs. minus vier Prozentpunkte). Entsprechend steigt die Differenz der Teilnahmequoten zwischen Männern und Frauen zum ersten Mal seit 1997 wieder an, nachdem sich der Abstand seit der ersten BSW-Erhebung im Jahre 1979 nahezu kontinuierlich verringert hatte. Der Beteiligungsunterschied liegt jetzt, ähnlich wie in den Jahren 1988 bis 1994, bei fünf Prozentpunkten (vgl. Abbildung 6.8).

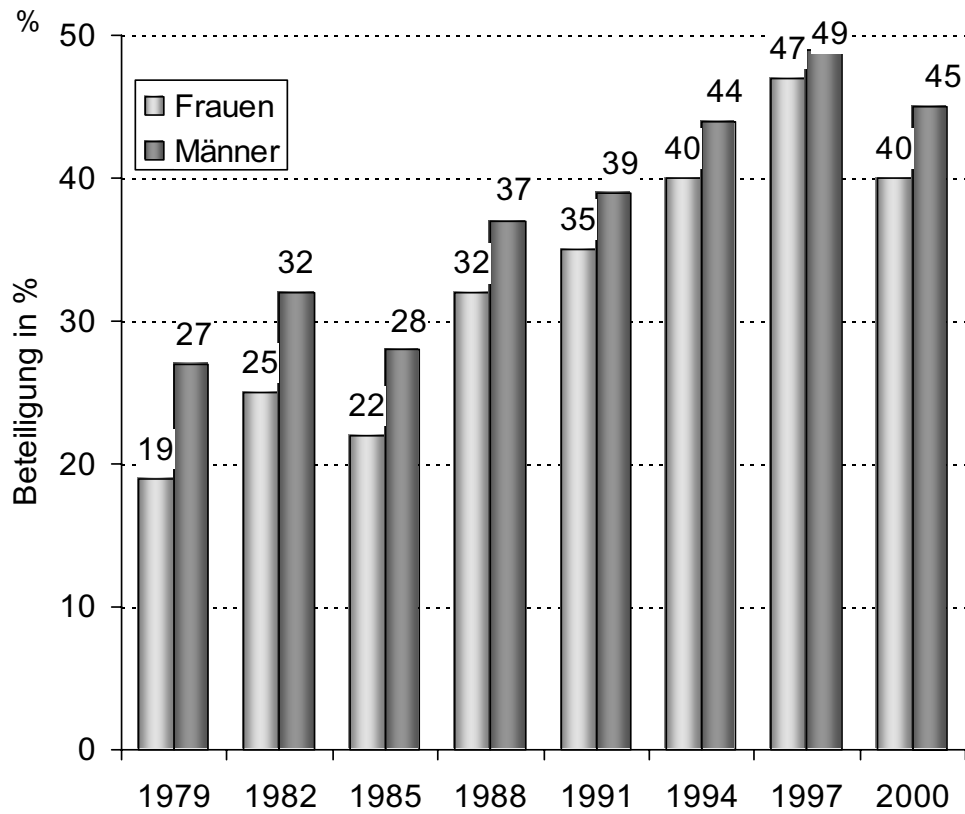
Bezogen auf die einzelnen Weiterbildungsbereiche gilt weiterhin, dass sich Frauen im Bundesgebiet an allgemeiner Weiterbildung häufiger beteiligen als Männer (28% vs. 25%), dass sie aber deutlich seltener an beruflicher Weiterbildung teilnehmen (34% vs. 23%). Die Teilnahmequoten der Frauen sind seit 1997 jeweils etwas stärker zurückgegangen als die der Männer (vgl. Tabelle 6.28).

Sowohl bei Erwerbstätigen als auch bei Nichterwerbstätigen geht die Weiterbildungsbeteiligung der Frauen stärker zurück als die der Männer. Dies gilt vor allem für die allgemeine Weiterbildung, in abgeschwächter Form aber auch für die berufliche Weiterbildung (vgl. Tabelle 6.28).

Wie bereits im BSW VII beschrieben wurde, ist die niedrigere Weiterbildungsbeteiligung der Frauen im Zusammenhang mit Lebenssituationen zu sehen, die gewissermaßen im Vorfeld von Weiterbildung liegen und die vor allem die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung beeinflussen. Hier sind weiterhin vor allem vier Einflussfaktoren zu nennen: Erwerbstätigkeit, Teilzeitbeschäftigung, berufliche Stellung und Berufsbildung.

Abbildung 6.8

Teilnahme an Weiterbildung nach Geschlecht 1979 - 2000



Differenz der Teilnahmequoten von Frauen und Männern

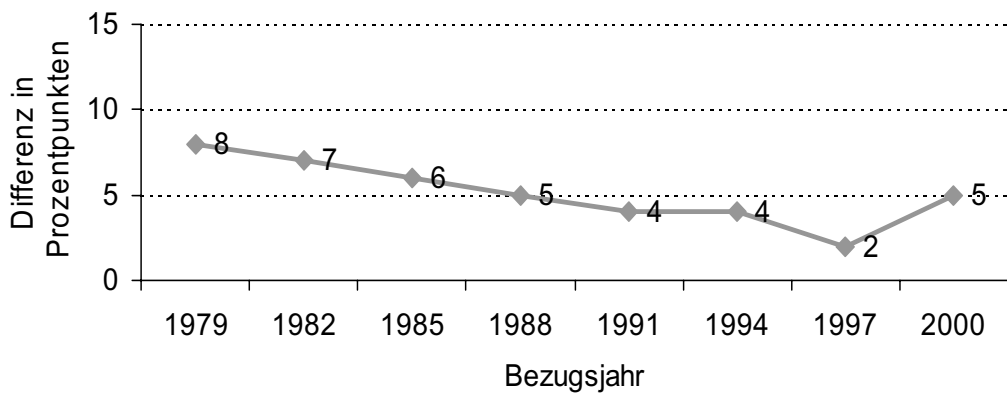


Tabelle 6.28: Weiterbildungsteilnahme von Männern und Frauen nach Erwerbstätigkeit von 1979 – 2000

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

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%.

Wie in Kapitel 6.3.1 dargestellt wurde, nehmen Erwerbstätige häufiger an Weiterbildung teil als Nichterwerbstätige. Die niedrigere Beteiligung von Frauen an beruflicher Weiterbildung ist wesentlich von Unterschieden in der Erwerbsbeteiligung beeinflusst.

- Bundesweit ist im Jahr 2000 etwas mehr als jede zweite Frau zwischen 19 und 64 Jahren erwerbstätig. Bei den Männern sind es dagegen etwa drei von vier (nicht tabelliert).
- Frauen üben sehr viel häufiger als Männer eine Teilzeitbeschäftigung aus. Teilzeitbeschäftigte Frauen beteiligen sich seltener an beruflicher Weiterbildung als Vollzeitbeschäftigte. Betrachtet man nur voll erwerbstätige Männer und Frauen, so unterscheiden sich bundesweit die Teilnahmequoten der Männer und Frauen an be-

ruflicher Weiterbildung nicht mehr um neun, sondern nur noch um vier Prozentpunkte (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. Bei den Männern arbeitet bundesweit etwa jeder dritte Arbeiter als An- oder Ungelernter, während bei den Arbeiterinnen dieser Anteil mit 69% mehr als doppelt so hoch liegt (nicht tabelliert).³⁷
- Die bundesweite Betrachtung zeigt weiterhin, dass Frauen häufiger als Männer keinen beruflichen Abschluss haben (15% vs. 10%). Wie in Abschnitt 6.3.2 dargestellt wurde, nehmen Personen ohne beruflichen Abschluss wesentlich seltener an Weiterbildung teil.

Mit den Ergebnissen des BSW VII (Bezugsjahr 1997) wurden multivariate Analysen zur genaueren Untersuchung der unterschiedlichen Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen durchgeführt. Dabei hatte sich gezeigt, dass die Teilnahmequoten der Frauen in vergleichbaren Lebenssituationen eher höher liegen als die der Männer (vgl. Kuwan/Thum/Seidel/Seusing 2001).

Im **Ost-West-Vergleich** ist zu erkennen, dass sich ein Rückgang in der Beteiligung an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung bei beiden Geschlechtern vollzieht (vgl. Tabelle 6.29).

Die unterschiedliche geschlechtsspezifische Weiterbildungsbeteiligung im Bereich der beruflichen Weiterbildung zeigt sich im Jahr 2000 vor allem in den alten Bundesländern, wo die Teilnahmequote der Männer um 12 Prozentpunkte höher liegt als die der Frauen; in den neuen Bundesländern dagegen weisen die Teilnahmequoten von Männern und Frauen an beruflicher Weiterbildung geringere Unterschiede auf (Differenz: sechs Prozentpunkte).

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung fällt der Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung in den neuen Ländern seit 1997 bei den Frauen wesentlich deutlicher aus als in den alten Bundesländern (minus acht vs. minus einen Prozentpunkt[e]). In den neuen Bundesländern zeigt sich dieser Rückgang am deutlichsten in der Gruppe der Nichterwerbstätigen. In den alten Bundesländern gehen die Teilnahmequoten der nichterwerbstätigen Männer und Frauen insgesamt in vergleichbarer Weise leicht zurück (jeweils minus drei Prozentpunkte). Dagegen konzentriert sich der Rückgang in der Gruppe der Erwerbstätigen ausschließlich auf Frauen.

Trotz dieses hohen Rückgangs der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung, insbesondere in den alten Bundesländern, sind bei den Frauen die Ost-West-Unterschiede in der beruflichen Weiterbildung noch vorhanden, während bei den Männern im Jahr 2000 dieser Unterschied nicht mehr besteht. Noch immer gilt, dass die berufliche Orientierung der nichterwerbstätigen Frauen in den neuen Bundesländern insgesamt

³⁷ In Bezug auf unterschiedliche berufliche Positionen von Männern und Frauen sind die Vergleichsmöglichkeiten selbst bei einer Stichprobengröße von 7.000 Befragten beschränkt.

„erwerbsnäher“ ist als in den alten Ländern. Während in den alten Bundesländern etwa jede zehnte nichterwerbstätige Frau möglichst sofort wieder erwerbstätig werden möchte, ist es in den neuen Bundesländern knapp jede zweite (nicht tabelliert).

Tabelle 6.29: Weiterbildungsteilnahme von Männern und Frauen insgesamt nach Erwerbstätigkeit 1991 – 2000 im Ost-West-Vergleich

	Teilnahmequoten in %							
	West				Ost			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
<u>Berufliche Weiterbildung</u>								
Männer	25	28	34	34	26	27	37	34
Frauen	15	17	23	22	23	27	36	28
Erwerbstätige								
Männer	29	35	42	42	30	33	47	43
Frauen	23	30	39	36	28	36	49	42
Nichterwerbstätige								
Männer	8	6	13	10	14	14	22	17
Frauen	6	5	8	5	15	18	23	13
<u>Allgemeine Weiterbildung</u>								
Männer	21	26	29	26	20	18	27	22
Frauen	24	31	36	28	19	17	29	25
Erwerbstätige								
Männer	21	27	31	28	22	19	28	27
Frauen	25	35	40	33	21	24	34	30
Nichterwerbstätige								
Männer	22	24	23	19	14	15	24	14
Frauen	23	28	31	23	17	10	25	20

Frauen nehmen nach wie vor häufiger als Männer an allgemeiner Weiterbildung teil. Dies zeigt sich auch bei getrennter Betrachtung der neuen und alten Bundesländer. Auch hier gehen die Beteiligungsquoten von Männern und Frauen im Großen und Ganzen dem allgemeinen Trend entsprechend seit 1997 zurück. In den neuen Ländern sinkt die Beteiligungsquote der nichterwerbstätigen Männer noch stärker als die der Frauen. Dagegen geht in den alten Ländern die Teilnahmequote der Frauen an allgemeiner Weiterbildung sowohl bei Erwerbstätigen als auch bei Nichterwerbstätigen stärker zurück als die der Männer.

Während sich noch im Jahr 1997 die Frauen in den alten Ländern wesentlich häufiger an allgemeiner Weiterbildung beteiligt hatten als diejenigen der neuen Ländern, haben sich diese Unterschiede im Jahr 2000 stark verringert. Auch hier ist also eine Annäherung der Weiterbildungsbeteiligung im Ost-West-Vergleich zu erkennen.

Im Folgenden werden wieder die *Teilnahmefälle* und die *Anteile am Weiterbildungsvolumen betrachtet*.

Bei ausschließlicher Betrachtung der Erwerbstätigen entfallen, ähnlich wie 1997, 38% aller Teilnahmefälle der beruflichen Weiterbildung auf die Frauen (nicht tabelliert). Ihr jeweiliger Anteil am Weiterbildungsvolumen liegt mit 36% etwas niedriger (vgl. Tabelle 6.30). Im Hinblick auf den Gesamtzeitaufwand für berufliche Weiterbildung sind erwerbstätige Frauen im Jahr 2000 anteilig etwas weniger häufig vertreten als 1997 (minus drei Prozentpunkte). Dieser Befund belegt erneut eine leichte Vergrößerung der Weiterbildungskluft zwischen den Geschlechtern seit 1997.

Dieser Befund lässt sich – anders als 1997 – im Jahr 2000 ebenso bei den nicht-erwerbstätigen Frauen sowohl im Hinblick auf ihren Anteil an allen Teilnahmefällen als auch im Hinblick auf ihren Anteil am Weiterbildungsvolumen belegen: Seit 1997 ist ein Rückgang der nichterwerbstätigen Frauen an den Teilnahmefällen um zehn und am Weiterbildungsvolumen um sechs Prozentpunkte aufzuzeigen. Das bedeutet, dass nichterwerbstätige Frauen, die anteilig insgesamt 63% der nichterwerbstätigen Personen ausmachen, mit dem Anteil am beruflichen Weiterbildungsvolumen von 44% deutlich unterrepräsentiert sind.

Bei der allgemeinen Weiterbildung sind im Jahr 2000 gegenüber 1997 keine nennenswerten Veränderungen im Hinblick auf Teilnahmefälle getrennt nach Geschlecht aufzuzeigen. Frauen sind anteilig an allen allgemeinen Weiterbildungskursen etwas häufiger vertreten als Männer (52% vs. 48%, nicht tabelliert). Dieses Ergebnis ist vor allem auf den hohen Anteil der nichterwerbstätigen Frauen (70%) zurückzuführen, denn erwerbstätige Frauen nehmen einen niedrigen Anteil an den Teilnahmefällen von allgemeiner Weiterbildung aller Erwerbstätigen in Anspruch als Männer (45% vs. 55%, nicht tabelliert).

Tabelle 6.30: Volumen der beruflichen Weiterbildung nach Erwerbstätigkeit und Geschlecht 1988 – 2000

		Anteilswerte in %				
		Weiterbildungsvolumen				
		1988	1991	1994	1997	2000
<u>Berufliche Weiterbildung</u>						
Männer		69	59	60	58	64
Frauen		31	41	40	42	36
	gesamt	100	100	100	100	100
Erwerbstätige						
Männer		75	68	68	63	66
Frauen		25	32	32	37	34
	gesamt	100	100	100	100	100
Nichterwerbstätige						
Männer		47	37	46	50	56
Frauen		53	63	54	50	44
	gesamt	100	100	100	100	100

Im **Ost-West-Vergleich** ist in Bezug auf die *Teilnahmefälle* zu erkennen, dass bei der allgemeinen Weiterbildung sowohl in den neuen als auch in den alten Bundesländern jeweils etwas mehr als die Hälfte aller Teilnahmefälle auf die Frauen entfällt. Auch hier lässt sich eine Anpassung der Weiterbildungsstrukturen getrennt nach Geschlecht der neuen und alten Bundesländer beobachten. Während im Jahr 1997 in den alten Bundesländern die Frauen stärker an den Kursen der allgemeinen Weiterbildung beteiligt waren als die Männer und in den neuen Bundesländern die Anteile der Frauen an allgemeinen Weiterbildungskursen etwa so hoch waren wie die der Männer, sind die Teilnahmefälle der Frauen in den neuen und alten Bundesländern im Jahr 2000 nun fast gleich hoch (53% und 52%; vgl. Tabelle 6.31).

Dieser Anpassungstrend im Ost-West-Vergleich lässt sich auch für die berufliche Weiterbildung erkennen. Während im Jahr 1997 die Hälfte aller beruflichen Weiterbildungskurse in den neuen Bundesländern von Frauen besucht wurden, sind es im Jahr 2000 nur noch 44%. In den alten Bundesländern liegen die Teilnahmefälle der Frauen im Jahr 2000 etwas niedriger als die der Frauen aus den neuen Bundesländern (37% vs. 44%). Allerdings ist dieser Unterschied nicht mehr so groß wie noch 1997 (zehn Prozentpunkte).

Tabelle 6.31: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen nach Geschlecht im Ost-West-Vergleich 1991 bis 2000

		Teilnahmefälle in %							
		West				Ost			
		1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
<u>Allgemeine Weiterbildung</u>									
Männer		45	45	44	48	51	50	49	47
Frauen		55	55	56	52	49	50	51	53
	gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100
<u>Berufliche Weiterbildung</u>									
Männer		61	63	61	63	53	50	51	56
Frauen		39	37	39	37	47	50	49	44
	gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100

		Weiterbildungsvolumen in %							
		West				Ost			
		1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
<u>Berufliche Weiterbildung</u>									
Männer		63	70	66	69	53	43	47	53
Frauen		37	30	34	31	47	57	53	47
	gesamt	100	100	100	100	100	100	100	100

Auch im Jahr 2000 sind noch immer deutliche Strukturunterschiede im Zusammenhang mit dem beruflichen Weiterbildungsvolumen vorhanden. Während in den alten Bundesländern die Frauen lediglich ein knappes Drittel des beruflichen Weiterbildungsvolumens beanspruchen (31%) sind es in den neuen Bundesländern anteilig knapp die Hälfte der Frauen (47%). In den alten Ländern liegt der Anteil der Frauen am beruflichen *Weiterbildungsvolumen* niedriger als ihr Anteil an den Teilnahmefällen (31% vs. 37%). In den neuen Bundesländern ist dies dagegen umgekehrt (47% vs. 44%; vgl. Tabelle 6.31).

In einer längerfristigen Betrachtung zeigt sich allerdings auch im Hinblick auf das berufliche Weiterbildungsvolumen eine leichte Annäherung in der Geschlechterverteilung zwischen den neuen und alten Bundesländern, auch wenn noch immer sehr deutliche Unterschiede vorliegen.

Andere Datenquellen

Daten zur Weiterbildungsbeteiligung von Frauen und Männern finden sich in einer Reihe von Statistiken und Untersuchungen, für die Weiterbildung insgesamt in der Studie *Weiterbildung in Eigenverantwortung*, für die allgemeine Weiterbildung in der Volkshochschulstatistik und der Sonderauswertung des Mikrozensus, für die berufliche Weiterbildung im Mikrozensus, der SGB III-Statistik, der Statistik des Deutschen Handelskammertages, dem Sozioökonomischen Panel, der CVTS2-Erhebung und dem IAB-Betriebspanel.

In der Studie ***Weiterbildung in Eigenverantwortung*** werden unter anderem die Weiterbildungsmotivation, Gründe für die Kurswahl, die zeitliche Organisation der Weiterbildung sowie die Eigen- oder Fremdfinanzierung nach Geschlechtern betrachtet. Danach stehen für beide Geschlechter berufsorientierte Motive im Vordergrund. Die Frauen bringen die Weiterbildung jedoch zusätzlich mit „Freizeitgestaltung“, „andere Menschen kennen lernen“ und „Spaß“ in Verbindung. Auch Wissenserweiterung und thematische Interessen werden etwas häufiger von den Frauen als von Männern als Beweggründe zur Weiterbildung benannt. Bei der Auswahl der Kurse sind für Frauen andere Aspekte von Relevanz als für Männer. Neben den Kurszielen und -themen stehen für Frauen nicht näher benannte „sonstige Motive“, finanzielle Aspekte und die regionale Nähe des Veranstaltungsortes im Vordergrund.

Auch wenn Männer und Frauen sich mehrheitlich tagsüber weiterbilden, so zeigen sich doch wesentliche Unterschiede. Der Anteil der Männer liegt deutlich über dem der Frauen, die sich vergleichsweise häufig abends und am Wochenende weiterbilden. Dieses Ergebnis bestätigt die zuvor gemachte Beobachtung, dass die zeitliche Organisation von Weiterbildung entscheidend von Merkmalen wie Erwerbstätigkeit, dem Umfang von Erwerbstätigkeit und beruflicher Stellung beeinflusst sind.

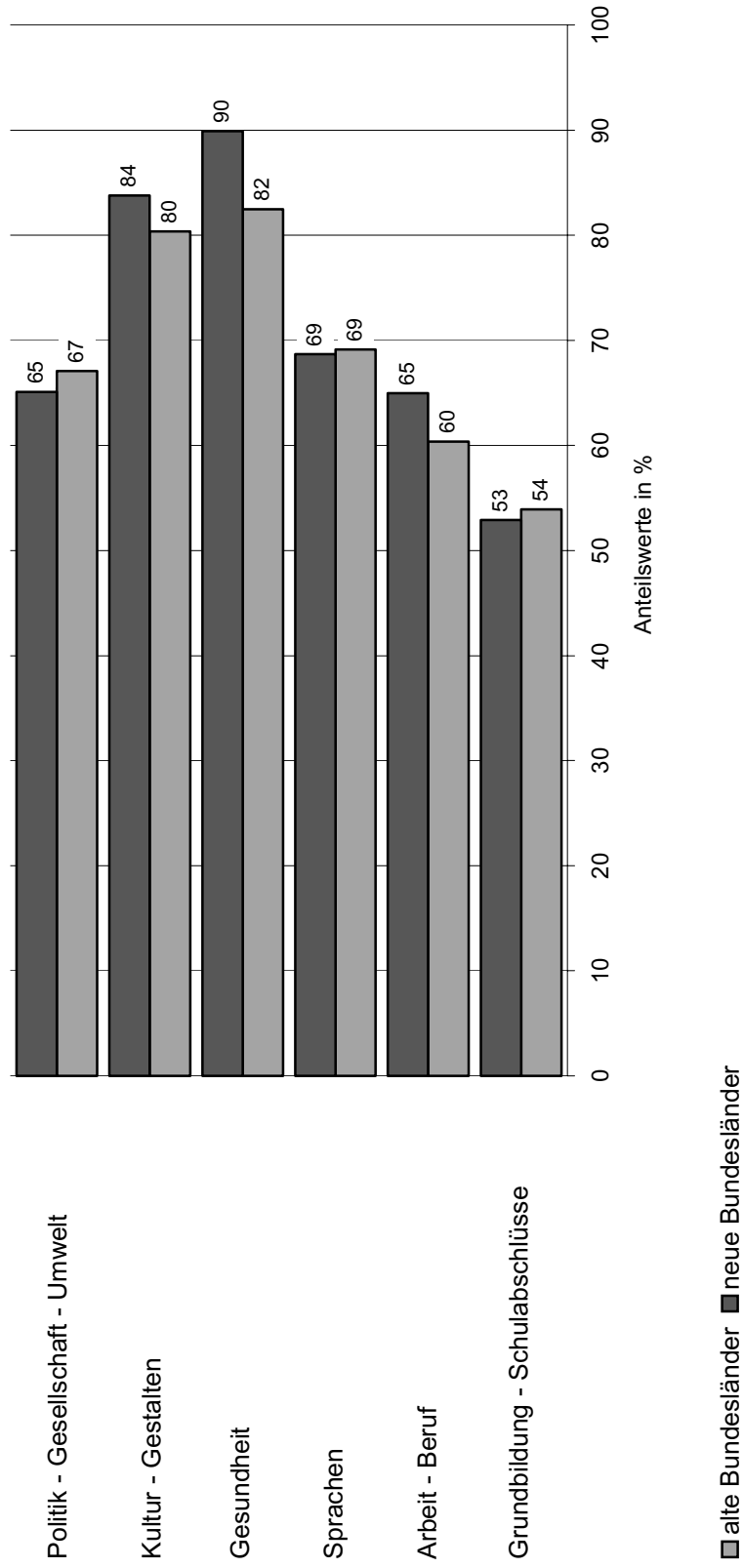
Auch die Eigen- und Fremdfinanzierung von Weiterbildung korreliert mit der Berufstätigkeit und ist ursächlich weniger im Zusammenhang mit dem Geschlecht zu sehen. Die befragten Frauen geben weit häufiger als die Männer an, dass ihnen Seminar-kosten entstanden sind, die sie zudem häufiger vollständig selbst getragen haben als die meist berufstätigen Männer.

Laut ***Volkshochschulstatistik*** liegt der Frauenanteil kontinuierlich auf sehr hohem Niveau. Schon im Jahr 1979 lag der Anteil der Frauen bei 69%, inzwischen beträgt er rund drei Viertel aller Teilnahmefälle in den Veranstaltungen der Volkshochschulen. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der Teilnehmerinnen vor allem in den Programmbereichen „Gesundheit“ (84%) und „Kultur, Gestalten“ (81%). Aber auch in den Veranstaltungen der anderen Programmbereiche sind Frauen in der Mehrheit.

Der ***Ost-West-Vergleich*** veranschaulicht noch einmal die hohe Beteiligung von Frauen in Veranstaltungen der Volkshochschulen und eine ähnliche Interessenlage in den neuen und alten Ländern. Ein etwas größeres Interesse der Frauen in den neuen Ländern zeichnet sich in den Programmbereichen „Kultur, Gestalten“, „Gesundheit“ und „Arbeit, Beruf“ ab.

Abbildung 6.9

Frauenanteil in Volkshochschulkursen nach Programmbereichen im Ost-West-Vergleich 2000



Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschul-Statistik, Arbeitsjahr 2000

Die Sonderauswertung des **Mikrozensus** zur Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung im Jahr 2000 weist für Frauen (42%) eine höhere Teilnahmequote aus als für Männer (36%). Diese Teilnahmequote bezieht sich auf Personen, die die freiwillig zu beantwortende Frage nach einer Teilnahme in den letzten vier Wochen beantwortet und eine Bildungseinrichtung besucht haben. Dass dieses Ergebnis nicht mit dem anderer Untersuchungen vergleichbar ist, ist in Kapitel 3 ausführlich erläutert. Trotzdem aber lässt sich der allgemein zu beobachtende Trend ablesen, dass Frauen eher an Maßnahmen der allgemeinen Weiterbildung teilnehmen als Männer.

In den Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung lag nach den Ergebnissen des Mikrozensus der Frauenanteil mit 45% unter dem der Männer und ist damit im Vergleich zu dem Jahr 1997 konstant geblieben. Bezogen auf alle Erwerbspersonen mit Auskunft zur beruflichen Weiterbildung beträgt die Teilnahmequote der Frauen bundesweit 11% und liegt damit wie schon in den Vorjahren leicht über der der Männer.

Tabelle 6.32: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht 1991 bis 2000

Geschlecht	Teilnahmequote ¹⁾ in Prozent							
	1991	1993	1995	1996	1997	1998	1999	2000
<u>Bundesgebiet</u>								
Frauen	15	18	18	14	14	14	11	11
Männer	18	18	17	13	13	13	11	10
<u>neue Bundesländer</u>								
Frauen	19	29	28	18	17	16	13	12
Männer	20	23	21	15	15	14	11	11
<u>alte Bundesländer</u>								
Frauen	14	14	15	13	13	13	11	10
Männer	17	16	16	13	13	13	10	10

¹⁾ Inklusive erste berufliche Ausbildung

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bildung im Zahlenspiegel, Ergebnisse der Mikrozensus-Zusatzbefragung bzw. des Ergänzungsprogramms; eigene Berechnungen

Der **Ost-West-Vergleich** (Tabelle 6.32) zeigt, dass dieses Ergebnis auf die höhere Beteiligung von Frauen in den östlichen Bundesländern zurückzuführen ist. In den westlichen Bundesländern hingegen liegt die Teilnahmequote von Frauen und Männern gleich. Auch wenn, wie vorne dargestellt, die Teilnahmequoten des Mikrozensus

durch die Umstellungen der Fragetechnik nicht vergleichbar sind, lässt sich doch der Trend zu einer immer größeren Angleichung der neuen und der alten Länder bestätigen. Nach wie vor, allerdings in geringerem Ausmaß, scheinen Faktoren wie eine größere Erwerbsnähe und die Sozialisation die höhere Beteiligung von Frauen in den neuen Ländern zu bewirken.

An den von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Maßnahmen nahmen bundesweit geringfügig mehr Männer als Frauen teil, wie die **SGB III-Statistik** ausweist. Mit 49% liegt der Anteil der Frauen wie schon in den Vorjahren über dem Anteil weiblicher Erwerbspersonen (43,8%) und auch über dem weiblicher Erwerbsloser (47,2%).

Der **Ost-West-Vergleich** bestätigt die zuvor beobachteten Unterschiede, aber auch die sich angleichende Entwicklung in den neuen und alten Bundesländern. Nach wie vor liegt in den neuen Ländern der Frauenanteil in durch die Bundesanstalt geförderten Maßnahmen über dem der Männer, während in den alten Ländern ein umgekehrtes Verhältnis erkennbar ist (Tabelle 6.33). Trotz der wegen der geänderten Erhebungsweise nur eingeschränkten Vergleichbarkeit der Daten mit den Vorjahren und immer noch deutlicher Unterschiede wird die Entwicklung hin zu einer Annäherung von Ost und West deutlich.

Tabelle 6.33: Anteil der Frauen bei Eintritten in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen im Ost-West-Vergleich 1991 bis 2000

Jahr	Frauenanteil in %		
	Deutschland	West	Ost
1991	51	42	57
1994	51	41	61
1997	48	43	55
2000	49	47	53

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit, Berufliche Weiterbildung; Bundesanstalt für Arbeit, ANBA, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit

Frauen waren bei beruflichen Fortbildungsmaßnahmen der **Handwerkskammer-Statistik** im Jahr 2000 mit einem Anteil von 21% deutlich unterrepräsentiert. Bei den bestandenen Prüfungen variiert der Frauenanteil: Während die weiblichen Meisterprüflinge noch einen geringeren Anteil von 14% stellen und auch der Frauenanteil bei der Ausbildungseignerprüfung lediglich bei 17% liegt, ist bei anderen bestandenen Fortbildungsprüfungen der Frauenanteil mit 30% schon deutlich höher, wie die Tabelle 6.34 zeigt.

Tabelle 6.34: Häufigste Fortbildungsprüfungen vor der Handwerkskammer und ihrem jeweiligen Frauenanteil im Jahr 2000

Reihenfolge der häufigsten Fortbildungsprüfungen	Frauenanteil in %
1. PC Anwender (Computerschein A)	59
2. Fachkaufmann für Handwerkswirtschaft	33
3. Betriebswirt des Handwerks	24
4. EDV-Sachbearbeiter (Computerschein B)	51
5. EDV-Fachkraft	61
6. Betriebsassistent im Handwerk	34

Quelle: Statistik des Deutschen Handwerkskammertages 2000

Die Themenbereiche, in denen die Fortbildungsprüfungen abgelegt wurden, zeigen, dass Frauen im Wirkungsbereich der Handwerkskammern sich tendenziell eher auf Bereiche konzentrieren, die qualifizierte Bürotätigkeiten zum Ziel haben.

Auch die **CVTS-Erhebung** weist geschlechtsspezifische Teilnahmequoten aus. Sie zeigen, dass Frauen in der betrieblichen Weiterbildung im Vergleich zu den Männern etwas unterrepräsentiert sind. Die Teilnahmequote der weiblichen Beschäftigten, die im Jahr 1999 eine entsprechende Veranstaltung besucht haben, liegt bei 33%, die der männlichen bei 38 %.

Erhebliche Unterschiede in der Beteiligung von Frauen und Männern bestehen zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen. Nur im Baugewerbe liegt die Teilnahmequote von Frauen an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren über der der Männer, in allen anderen Wirtschaftsbereichen ist es umgekehrt. Selbst in den Branchen mit einem höheren Anteil von weiblichen Beschäftigten, wie beispielsweise im Handel oder im Gastgewerbe, liegen die Teilnahmequoten der Frauen unter denen der Männer. Die geschlechtsspezifische Teilnahmequote in Abhängigkeit von der Größenklasse der Unternehmen weist darauf hin, dass in kleinen Unternehmen kein Unterschied bei der Beteiligung von Männern und Frauen besteht. In größeren und vor allem in Großunternehmen hingegen unterscheidet sich die Teilnahmequote deutlich zugunsten der Männer.

Das **IAB-Betriebspanel** kommt im Gegensatz zu der anderen Unternehmensbefragung, der CVTS2-Erhebung, zu dem Ergebnis, dass Frauen häufiger an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teilnehmen als Männer. Dies zeigt sich nicht nur in den neuen Bundesländern, in denen auch bei anderen Erhebungen eine höhere Beteiligung von Frauen festgestellt wurde, sondern auch in den alten Bundesländern. Die Tabelle 6.35 verdeutlicht einerseits die bestehenden geschlechtsspezifischen Unterschiede in den neuen und alten Ländern und andererseits die in den letzten Jahren vollzogene Annäherung der beiden Regionen.

Tabelle 6.35: Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Geschlecht in den Jahren 1997, 1999 und 2001

	Teilnahmequoten in Prozent					
	West			Ost		
	1997	1999	2001	1997	1999	2001
Frauen	17	20	18	25	27	22
Männer	18	17	17	21	20	16

Quelle: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels aus der 5., 7. und 9. Welle West und der 2., 4. und 6. Welle Ost

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

6.5 Nationalität und Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

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. Damit kann im Jahr 2000 erstmals ein Trendvergleich der Weiterbildungsbeteiligung von Deutschen und Ausländern vorgenommen werden.

Für die Weiterbildungsstatistik bedeutet die Einbeziehung der Ausländer einen deutlichen Fortschritt. Allerdings sollte der inhaltliche Ertrag dieser Zielgruppenerweiterung nicht überschätzt werden. Ohne aufwendige Zusatzmaßnahmen können nur diejenigen Ausländer befragt werden, deren Deutschkenntnisse für ein mündliches Interview ausreichen. Es ist anzunehmen, dass dies vor allem besser integrierte Ausländer sind.³⁸

³⁸ Aus diesem Grund wurde von vornherein für die Stichprobe ein niedrigerer Ausländeranteil als in der Gesamtbevölkerung erwartet.

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.

Ausländer nehmen wesentlich seltener an Weiterbildung teil als Deutsche. Während im Jahr 2000 44% der Deutschen im Alter von 19 bis 64 Jahren an Weiterbildung teilgenommen haben, waren es von den Ausländern dieser Altersgruppe 27% (nicht tabelliert).

Wie Abbildung 6.10 zeigt, lassen sich sowohl in der allgemeinen als auch in der beruflichen Weiterbildung deutliche Unterschiede erkennen. Dem allgemeinen Trend entsprechend ist die Weiterbildungsbeteiligung von Deutschen und Ausländern sowohl in der allgemeinen als auch in der beruflichen Weiterbildung etwas zurückgegangen. Hierbei ist die Beteiligung der Ausländer vor allem an der beruflichen Weiterbildung gesunken und die der Deutschen vor allem an der allgemeinen Weiterbildung.

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 VII erläutert, erscheint es deshalb plausibel, dass die 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.

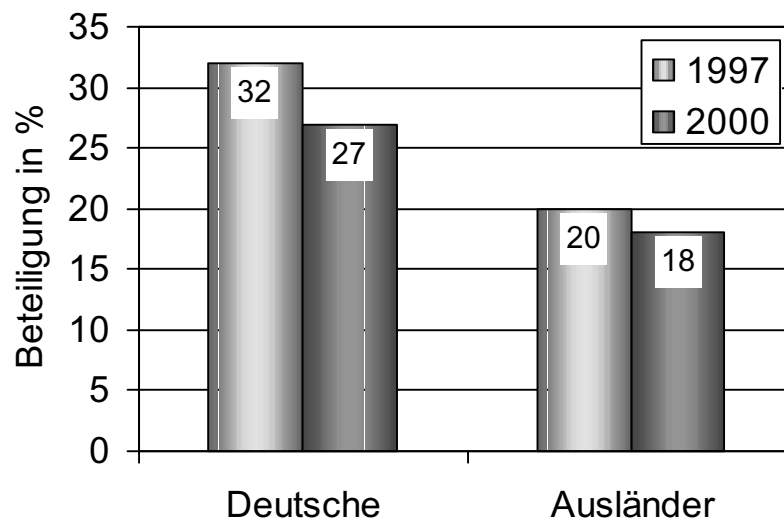
In den folgenden Tabellen nehmen wir nach Maßnahmearten differenzierende Vergleiche der Weiterbildungsbeteiligung von Deutschen und Ausländern für die berufliche und die allgemeine Weiterbildung vor. Dabei ist zu beachten, dass mit zunehmender Differenzierung der Sicherheitsgrad der Aussagen vor allem für die relativ kleine Gruppe der Ausländer abnimmt.³⁹

³⁹ Gesamtzahl der befragten Ausländer in der Stichprobe liegt bei 444 Personen.

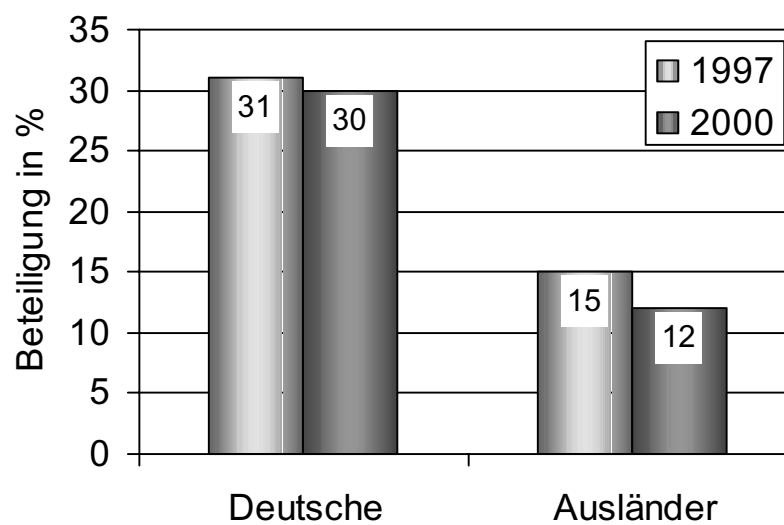
Abbildung 6.10

Teilnahme an Weiterbildung getrennt nach Deutschen und Ausländern im Jahr 2000

Allgemeine Weiterbildung



Berufliche Weiterbildung



Im Bereich der **beruflichen Weiterbildung** unterscheidet sich die Beteiligung von Deutschen und Ausländern im Jahr 2000, ähnlich wie bereits 1997, besonders stark bei den Anpassungskursen und den sonstigen Lehrgängen/Kursen im Beruf (vgl. Tabelle 6.36). Bei den gegebenen Fallzahlen sind die für die Ausländer ausgewiesenen Teilnahmequoten nur als Größenordnungen zu verstehen. Die Tendenz ist jedoch eindeutig.

Tabelle 6.36: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von Deutschen und Ausländern im Bundesgebiet 1997 und 2000

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

Im Bereich der **allgemeinen Weiterbildung** haben sich Ausländer sowohl 1997 als auch im Jahr 2000 besonders häufig an Maßnahmen im Themengebiet „Sprachen“ beteiligt. Dabei dürfte es sich in den meisten Fällen um Deutschkurse gehandelt haben. Die Tendenz der Beteiligung von Ausländern an Sprachkursen ist, anders als die der Deutschen, steigend. Den zweiten Rangplatz nimmt in der allgemeinen Weiterbildung bei Ausländern das Themengebiet „Computer, EDV, Internet“ ein, das bei Deutschen an der ersten Stelle steht. An anderen Themengebieten der allgemeinen Weiterbildung beteiligen sich Ausländer deutlich seltener (vgl. Tabelle 6.37).

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

Auch wenn das BSW spezielle Studien zur Weiterbildungsbeteiligung von Ausländern nicht ersetzen kann, liefert es erste Informationen zu diesem wichtigen Thema.

Tabelle 6.37: Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet 1997 – 2000 bei Deutschen und Ausländern

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

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.

Eine Analyse der Teilnahmefälle und des Weiterbildungsvolumens wird aufgrund des geringen Ausländeranteils, der sich an Weiterbildung beteiligt hat, nicht vorgenommen.

Andere Datenquellen

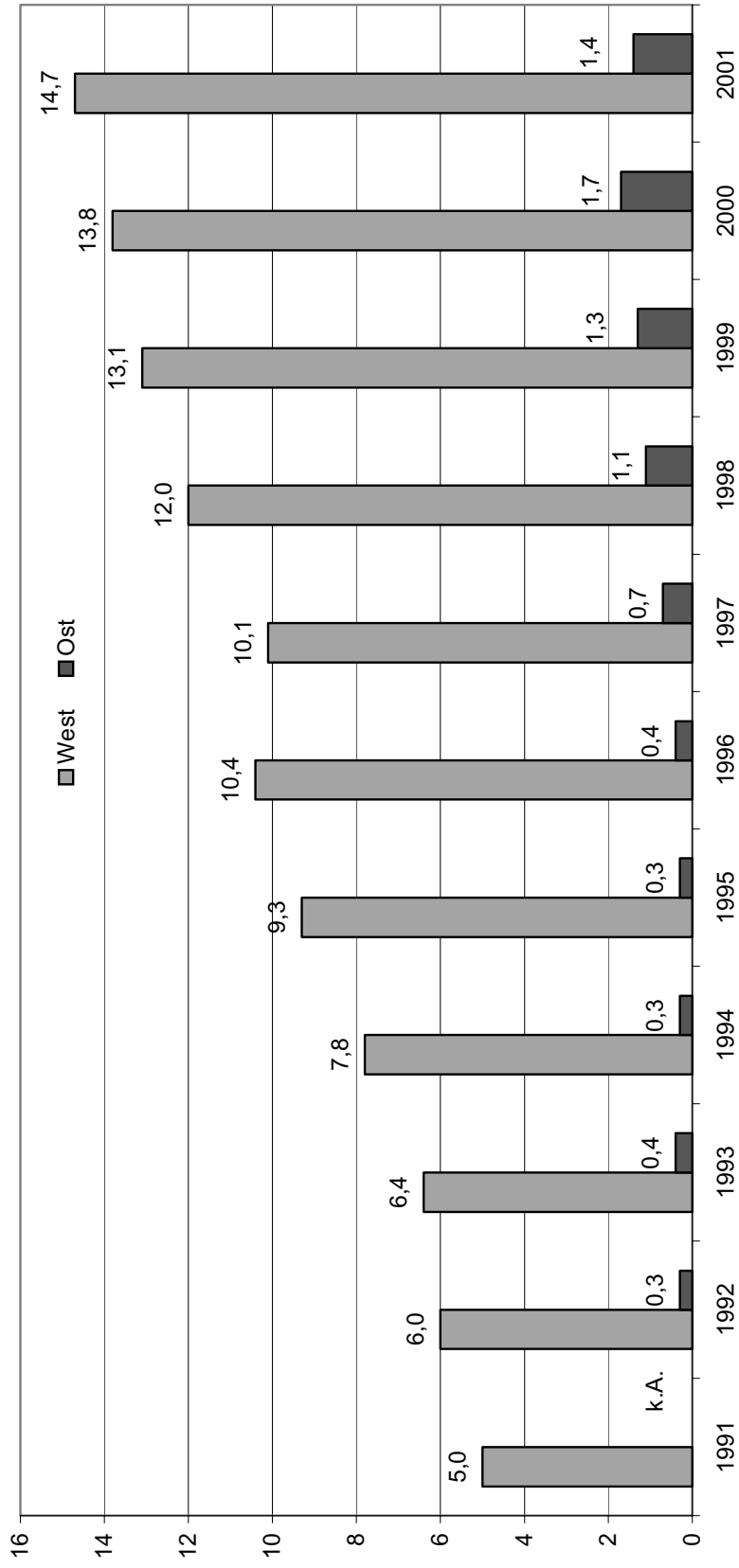
Die anderen Datenquellen können zu der Nationalität der sich an Weiterbildung beteiligenden Ausländer keine Auskunft geben. Enthalten sind lediglich einzelne Angaben zum Kursangebot in der Volkshochschulstatistik und zum Ausländeranteil in der SGB III-Statistik.

Die ***Volkshochschulstatistik*** weist die Kurse aus, die explizit für einzelne Adressatengruppen angeboten und durchgeführt werden. Im Jahr 2000 richteten sich bundesweit knapp 12.500 Veranstaltungen an Ausländer, in der überwiegenden Mehrheit handelte es sich dabei um Kurse im Programmbereich „Sprachen“. Es liegt nahe, dass es sich bei diesen Kursen häufig um „Deutsch für Ausländer“ handelt.

Im Jahr 2000 lag der Ausländeranteil in von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Maßnahmen bei gut neun Prozent, wie die ***SGB III-Statistik*** ausweist. Damit setzt sich die seit Jahren zu beobachtende, anteilig zunehmende Entwicklung des Ausländeranteils fort. Abbildung 6.11 veranschaulicht diesen Trend für die neuen und die alten Bundesländer. Allerdings entspricht der Anteil der Ausländer an allen Eintritten (bundesweit 9,4%) bei weitem noch nicht ihrem Anteil an allen Arbeitslosen (19,2%).

Abbildung 6.11

Ausländeranteil in SGB III-geförderten Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 1991 bis 2001 (Angaben in Prozent)



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Berufliche Weiterbildung; Bundesanstalt für Arbeit, ANBA, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit

7 Kontextfaktoren und Rahmenbedingungen

Kontextfaktoren und Rahmenbedingungen können die Teilnahme an Weiterbildung unmittelbar fördern oder hemmen. Sie können aber auch vermittelnd wirken, indem sie andere Faktoren beeinflussen. In der *beruflichen Weiterbildung* lassen sich hier z.B. unter anderem die folgenden Einflussfaktoren unterscheiden:

- Kontextfaktoren der Lebenswelt (z.B. Einstellungen von Freunden oder Bekannten, familiäre Verpflichtungen);
- Kontextfaktoren der Arbeitswelt (z.B. Anforderungen am Arbeitsplatz);
- betriebliches Umfeld (z.B. Bildungskultur und Weiterbildungsangebot im Unternehmen, Haltung von Vorgesetzten oder Kollegen zu Weiterbildung);
- branchen- und wirtschaftsstrukturelle Einflüsse (z.B. Wachstum oder Schrumpfung, Dynamik oder relative Konstanz der Qualifikationsanforderungen);
- außerbetriebliche Bildungsangebote in der Region;
- Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktpolitik (z.B. Förderbestimmungen);
- Rahmenbedingungen des gesamten Wirtschaftssystems (z.B. innovativ oder strukturerhaltend).

Die Auflistung der o.g. Faktoren verdeutlicht die Vielfalt der Einflüsse, die vom Grundsatz her in der allgemeinen Weiterbildung ebenso vorhanden ist, auch wenn es sich dort z.T. um andere Einflussfaktoren handelt. Eine detailliertere Zusammenfassung von Einflussfaktoren für den Teilbereich der beruflichen Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmern/innen in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens ist an anderer Stelle dokumentiert (vgl. Straka / Kuwan 1993).

Die differenzierte Analyse von Kontextfaktoren und Rahmenbedingungen der Weiterbildungsbeteiligung ist ein noch wesentlich komplexeres Unterfangen als die Analyse soziodemografischer oder motivationaler Einflussfaktoren. Von daher verwundert es wenig, dass bisher das Zusammenwirken der verschiedenen Einflussdimensionen (motivational, soziodemografisch sowie Kontextfaktoren und Rahmenbedingungen) noch nicht repräsentativ untersucht wurde, auch wenn sich allmählich eine Ausweitung der Analyseperspektive abzeichnet.

Im BSW wurden 1991 erste Annäherungen zur Abbildung von betrieblichen Kontextfaktoren vorgenommen. Im Jahre 1994 berücksichtigte das BSW erstmals auch branchenbezogene Faktoren. In diesem Kapitel werden vier Aspekte von Kontextfaktoren und Rahmenbedingungen behandelt: wohnortbezogene Aspekte; Wirtschaftsbereich; Branche; Betriebsgröße.

Informationen zu den arbeitsplatzbezogenen Rahmenbedingungen bildeten in der BSW-Erhebung im Jahr 2000 einen inhaltlichen Schwerpunkt. Sie werden deshalb in Kapitel 8 gesondert behandelt.

7.1 Wohnortbezogene Aspekte

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die BSW-Erhebungen bieten neben den Analysen nach Bundesländern auch Möglichkeiten für kleinräumigere regionale Vergleiche. Der Weiterentwicklung des ADM-Stichprobendesigns entsprechend, werden diese Analysen anhand von BIK-Regionen⁴⁰ vorgenommen. Dazu fassen wir im Folgenden die BIK-Regionen zu vier Kategorien zusammen: Unter 20.000 Einwohner; 20.000 bis unter 100.000 Einwohner; 100.000 bis unter 500.000 Einwohner sowie 500.000 Einwohner und mehr.

Tabelle 7.1: Teilnahme an Weiterbildung nach Gemeindetypen im Jahr 2000

	Teilnahmequoten in %				
	Bund	unter 20.000	20.000 bis unter 100.000	100.000 bis unter 500.000	500.000 und mehr
Weiterbildung insgesamt	43	45	40	43	42
Allgemeine Weiterbildung	26	28	24	27	26
Berufliche Weiterbildung	29	31	29	28	27

Wie Tabelle 7.1 zeigt, liegt die Beteiligung an Weiterbildung in Gemeindetypen mit unter 20.000 Einwohnern etwas über dem Bundesdurchschnitt und in BIK-Regionen mit 20.000 bis unter 100.000 Einwohnern etwas darunter. Die Teilnahmequoten in Großstadtreionen entsprechen in etwa dem Bundesdurchschnitt. Diese Tendenz ist erstmals in der Erhebung des Jahres 2000 zu erkennen und zeichnet sich sowohl im Bereich der allgemeinen als auch in der beruflichen Weiterbildung ab. Von 1979⁴¹ bis 1997 hatten dagegen fast immer die Teilnahmequoten in den Stadtreionen mit 100.000 bis unter 500.000 Einwohnern am höchsten gelegen.⁴²

Im **Ost-West-Vergleich** sind einige Unterschiede zu erkennen. In den alten Bundesländer liegt die Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung und auch an beruflicher Weiterbildung in den Gemeinden mit weniger als 20.000 Einwohnern am höchsten. Dagegen zeichnet sich in den neuen Bundesländern die höchste Beteiligung an Weiterbildung insgesamt in den Großstadtreionen ab; dies ist vor allem auf die berufliche Weiterbildung zurückzuführen. Im Unterschied zu den alten Bundesländern hatten

⁴⁰ Bei den BIK-Stadtreionen 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.

⁴¹ Vgl. Behringer, F. / Infratest Sozialforschung 1979, Materialband II

⁴² Es ist nicht auszuschließen, dass eine untypische Stichprobenstruktur der Personen aus Gemeinden mit weniger als 20.000 Einwohnern in der Stichprobe zu diesem Ergebnis geführt hat.

sich in den neuen Bundesländern auch in früheren Erhebungen ähnliche Strukturunterschiede abgezeichnet (vgl. Tabelle 7.2).

Tabelle 7.2: Teilnahme an Weiterbildung nach Gemeindetypen im Ost-West-Vergleich 1994 – 2000

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

In den alten Bundesländern liegt der *Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung* pro Person in den Mittelstadtregionen am höchsten, in den neuen Bundesländern dagegen in den Großstadtregionen. Seit 1997 haben sich diese Strukturen in den alten und neuen Bundesländern verändert. Ein überdurchschnittlicher Rückgang vollzieht sich in den alten Bundesländern in den Gemeindetypen mit weniger als 20.000 Einwohnern und in den neuen Bundesländern in den Mittelstadtregionen.

Bemerkenswert erscheint, dass in den neuen Bundesländern selbst in der Gemeindegroßenklasse mit dem niedrigsten Zeitaufwand die durchschnittliche Stundenzahl pro Person immer noch wesentlich höher liegt als der Höchstwert aus den alten Bundesländern (43 Stunden vs. 33 Stunden, vgl. Tabelle 7.3). Allerdings haben sich die Ost-West-Unterschiede beim Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung seit 1997 abgeschwächt.

Tabelle 7.3: Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung nach Gemeindetypen im Ost-West-Vergleich 1994 - 2000

	Weiterbildungsstunden pro Person					
	West			Ost		
	1994	1997	2000	1994	1997	2000
<u>Berufliche Weiterbildung</u>						
Unter 20.000 Einwohner	26	34	24	62	66	43
20.000 bis unter 100.000 Einwohner	21	22	24	62	84	52
100.000 bis unter 500.000 Einwohner	28	29	33	52	110	45
500.000 und mehr Einwohner	28	28	32	58	65	69

Andere Datenquellen

Zu den wohnortbezogenen Aspekten von Weiterbildungsverhalten und Weiterbildungsangebot enthalten die anderen Datenquellen keine neueren Informationen. Die bereits im Berichtssystem Weiterbildung VII dargestellten Ergebnisse des Sozioökonomischen Panels bestätigten den Zusammenhang zwischen Weiterbildungsbeteiligung und Gemeindegrößenklassen bzw. Regionaltypen.

7.2 Wirtschaftsbereich

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Das Berichtssystem Weiterbildung ermöglicht eine differenzierte Darstellung der Weiterbildungsbeteiligung nach Wirtschaftsbereichen. Bundesweit haben im Jahr 2000 etwa zwei von drei im öffentlichen Dienst Beschäftigten an Weiterbildung teilgenommen. Die Teilnahmequoten der Beschäftigten in der Privatwirtschaft liegen mit jeweils 44% im Handwerk und in der Industrie und 53% im Handels-/Dienstleistungsbereich niedriger.

In der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung lassen sich ähnliche Strukturen erkennen. Während von den im öffentlichen Dienst Beschäftigten im Jahr 2000 mehr als jeder zweite Erwerbstätige an *beruflicher Weiterbildung* teilgenommen hat, war es von den im Handwerk und in der Industrie Beschäftigten etwa jeder dritte. Die Erwerbstätigen im Handels-/Dienstleistungsbereich liegen mit 39% dazwischen. In der *allgemeinen Weiterbildung* zeigt sich eine ähnliche Reihenfolge. - Bei der Interpretation dieser Ergebnisse sind auch Struktureffekte (z. B. Qualifikation der Erwerbstätigen, Betriebsgröße usw.) zu berücksichtigen.

In allen Wirtschaftsbereichen haben sich im Bundesgebiet die Erwerbstätigen im Jahr 2000 seltener an Weiterbildung insgesamt beteiligt als 1997, wobei der stärkste Rückgang in der Industrie zu verzeichnen ist. Die Beteiligung der Erwerbstätigen in den Bereichen Handwerk, Handel-/Dienstleistung und im öffentlichen Dienst hat sich dage-

gen im Vergleich zu 1997 deutlich weniger verändert. In der beruflichen Weiterbildung ist die Industrie der einzige Wirtschaftsbereich mit einem Rückgang der Teilnahme Erwerbstätiger.

Tabelle 7.4: Teilnahme an Weiterbildung im Bundesgebiet bei Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen 1991 - 2000

	Teilnahmequote in %			
	1991	1994	1997	2000
<u>Weiterbildung insgesamt</u>				
Industrie	37	49	55	44
Handwerk	31	38	48	44
Handels-/Dienstleistungsbereich	43	49	56	53
Öffentlicher Dienst	50	60	67	64
<u>Allgemeine Weiterbildung</u>				
Industrie	21	25	30	23
Handwerk	14	20	25	21
Handels-/Dienstleistungsbereich	24	29	35	33
Öffentlicher Dienst	27	35	41	36
<u>Berufliche Weiterbildung</u>				
Industrie	25	33	43	35
Handwerk	20	26	34	35
Handels-/Dienstleistungsbereich	27	32	39	39
Öffentlicher Dienst	34	42	53	53

Die Volumenbetrachtung stellt eine wichtige Ergänzung zur Analyse von Teilnahmequoten dar. Wie in Kapitel 4 beschrieben, werden dabei zwei Indikatoren betrachtet: Der Zeitaufwand pro Teilnehmer und der Zeitaufwand pro Person einer Gruppe.

Der *Zeitaufwand pro Teilnehmer* liegt im Bundesgebiet bei den Erwerbstätigen im Handels- / Dienstleistungsbereich am höchsten, dicht gefolgt von denen im Handwerk. Die Erwerbstätigen im öffentlichen Dienst und in der Industrie wenden als Teilnehmer dagegen deutlich weniger Zeit auf.

Auch der durchschnittliche *Zeitaufwand pro Person* liegt in der beruflichen Weiterbildung bei den im Handel / Dienstleistungsbereich Beschäftigten am höchsten. Ähnlich hoch ist der Zeitaufwand im öffentlichen Dienst, gefolgt von den Erwerbstätigen im Bereich Handwerk. Die Erwerbstätigen in der Industrie haben durchschnittlich am wenigsten Zeit für berufliche Weiterbildung aufgewendet.

Im Zeitvergleich lässt sich eine unterschiedliche Entwicklung in den Wirtschaftsbereichen erkennen:

- Im öffentlichen Dienst zeigen sich nur unwesentliche Veränderungen im Vergleich zu 1997. Sowohl die Teilnahmequoten als auch der Zeitaufwand pro Person sind nahezu konstant geblieben. Der Zeitaufwand der erwerbstätigen Teilnehmer ist leicht gestiegen.
- Der einzige Wirtschaftsbereich, in dem der Zeitaufwand der Erwerbstätigen für Weiterbildung zugenommen hat, ist der Handels-/ Dienstleistungsbereich. Ein besonders deutlicher Anstieg ist hier beim Zeitaufwand pro Teilnehmer festzustellen. Die Teilnahmequote bleibt im Vergleich zu 1997 unverändert.
- In der Industrie ist die Teilnahmequote zwar zurückgegangen, der Zeitaufwand pro Teilnehmer hat sich jedoch erhöht. Auch wenn die Teilnehmer aus der Industrie durchschnittlich mehr Zeit für Weiterbildung aufwenden als 1997, zeigt sich beim Zeitaufwand pro Person eine Stagnation auf relativ niedrigem Niveau.
- Während im Bereich Handwerk im Jahr 1997 eine Zunahme bei allen drei Indikatoren zu verzeichnen war, ist im Jahr 2000 sowohl der Zeitaufwand pro Teilnehmer als auch pro Person rückläufig. Die Teilnahmequoten sind nahezu unverändert geblieben.

Tabelle 7.5: Zeitaufwand für Weiterbildung im Bundesgebiet bei Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen 1991 - 2000

	Zeitaufwand in Stunden							
	Teilnehmer				Alle Personen			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
<u>Berufliche Weiterbildung</u>								
Industrie	172	102	69	85	43	34	29	29
Handwerk	180	102	134	120	36	26	46	40
Handels-/Dienstleistungs- bereich	129	114	95	125	34	36	37	46
Öffentlicher Dienst	118	111	84	88	40	47	44	45

Der im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen geringere Zeitaufwand pro Teilnehmer in der Industrie muss auch im Zusammenhang mit erheblichen Veränderungen gesehen werden, die sich vor allem in Großbetrieben vollziehen. Diese beinhalten beispielsweise eine Zunahme von arbeitsplatznahen Trainings und informeller beruflicher Weiterbildung.

Im **Ost-West-Vergleich** liegt die *Teilnahmequote* an Weiterbildung insgesamt bei den in der Industrie Beschäftigten in den alten Bundesländern höher als in den neuen Ländern, während dies bei den Erwerbstätigen im Handwerk und im öffentlichen Dienst

umgekehrt ist. Die Teilnahmequoten der Erwerbstätigen im Handels-/Dienstleistungsbereich unterscheiden sich im Ost-West-Vergleich nur wenig.

An *beruflicher Weiterbildung* beteiligen sich Erwerbstätige in den neuen Bundesländern in drei der vier vorgegebenen Wirtschaftsbereichen häufiger als in den alten. Am deutlichsten ist der Unterschied bei den Beschäftigten Handwerk. Nur in der Industrie ist die Beteiligung in Ost und West gleich hoch. An *allgemeiner Weiterbildung* beteiligen sich die Erwerbstätigen in der Industrie in den alten Bundesländern öfter als in den neuen Ländern. Die Teilnahmequoten der Beschäftigten in den drei anderen Wirtschaftsbereichen unterscheiden sich im Ost-West-Vergleich nicht nennenswert.

Tabelle 7.6: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen im Ost-West-Vergleich 1991 - 2000

	Teilnahmequote in %							
	West				Ost			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
<u>Weiterbildung insgesamt</u>								
Industrie	37	50	55	45	39	43	50	40
Handwerk	29	40	47	43	42	35	51	50
Handels-/Dienstleistungsbereich	43	50	56	53	42	43	54	52
Öffentlicher Dienst	49	61	66	63	51	59	72	70
<u>Allgemeine Weiterbildung</u>								
Industrie	21	26	31	24	23	18	22	17
Handwerk	13	23	25	21	20	13	26	21
Handels-/Dienstleistungsbereich	25	32	36	33	19	20	29	32
Öffentlicher Dienst	28	36	41	36	24	32	40	36
<u>Berufliche Weiterbildung</u>								
Industrie	25	34	43	35	27	32	45	35
Handwerk	18	25	32	34	27	29	39	40
Handels-/Dienstleistungsbereich	27	31	38	38	29	34	45	40
Öffentlicher Dienst	33	42	50	52	37	43	61	55

Im Bereich der beruflichen Weiterbildung wenden in den neuen Ländern die erwerbstätigen Teilnehmer in der Industrie, im Handels-/Dienstleistungsbereich und die im öffentlichen Dienst Beschäftigten Teilnehmer deutlich mehr Zeit für berufliche Weiterbildung auf als ihre Kollegen in den alten Ländern. Im Handwerk ist dagegen der Zeitaufwand der erwerbstätigen Teilnehmer in den alten Bundesländern höher als in den neuen Ländern.

Im Vergleich zu 1997 haben sich erhebliche Veränderungen ergeben. Der Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung *pro Teilnehmer* in den neuen Bundesländern ist in der Industrie stark gestiegen, während er im Handwerk deutlich zurückgegangen ist. In den alten Bundesländern sind die Veränderungen in diesen beiden Wirtschaftsbereichen nur schwach ausgeprägt. Auf diese Entwicklungen lassen sich die großen Unterschiede in Bezug auf den Zeitaufwand pro Teilnehmer in Ost und West in den Bereichen Industrie und Handwerk zurückführen. Im Bereich Handel / Dienstleistung und im öffentlichen Dienst hat sich dagegen nicht so viel verändert.

Tabelle 7.7: Zeitaufwand für Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen im Ost-West-Vergleich 1997 und 2000

	Zeitaufwand in Stunden							
	Teilnehmer				Alle Personen			
	West		Ost		West		Ost	
	1997	2000	1997	2000	1997	2000	1997	2000
<u>Berufliche Weiterbildung</u>								
Industrie	68	73	71	184	29	25	32	60
Handwerk	130	128	142	99	42	41	56	36
Handels-/Dienstleistungsbereich	84	112	141	172	32	41	64	66
Öffentlicher Dienst	75	83	111	111	38	42	68	60

Betrachtet man abschließend den Indikator "Zeitaufwand pro Person", der die Effekte der Teilnahmequoten und des Zeitaufwandes pro Teilnehmer vereint, so zeigt sich, dass im Handwerk der Zeitaufwand pro Person in den neuen Bundesländern niedriger liegt als in den alten. In den anderen Wirtschaftsbereichen wenden Erwerbstätige in den neuen Ländern im Durchschnitt deutlich mehr Zeit für berufliche Weiterbildung auf als in den alten Ländern.

Die Veränderungen des Zeitaufwands pro Person seit 1997 entsprechen in ihrer Struktur weitgehend der Entwicklung des Zeitaufwands pro Teilnehmer. Der Zeitaufwand pro Teilnehmer steigt in den neuen Bundesländern im Bereich Industrie deutlich an und geht im Handwerk stark zurück, während sich in den alten Bundesländern hier keine wesentlichen Veränderungen ergeben. Im Bereich Handel / Dienstleistung nimmt der Zeitaufwand der Erwerbstätigen in beiden Regionen zu. Im Öffentlichen Dienst ergibt sich ein leichter Anstieg in den alten Ländern und ein Rückgang in den neuen.

Andere Datenquellen

Die Ergebnisse der **IW-Erhebung** bestätigen, dass zwischen Betrieben verschiedener Kammerbereiche erhebliche Unterschiede im Weiterbildungsengagement bestehen. Das zeigt sich sowohl an der Weiterbildungsbeteiligung als auch dem Volumen und den Kosten in den Kammerbereichen. Unterschieden wurde in dieser Untersuchung zwischen Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und sonstigen Kammern, die die Landwirtschaftskammer, die Kammern der Freien Berufe und Doppelmitgliedschaften in einer IHK und/oder HWK und damit eine sehr heterogene Struktur von Betrieben enthalten.

Tabelle 7.8: Weiterbildungsstrukturen nach Kammerbereichen 1998

Kammerbereiche	Kennziffern			
	Teilnahmefälle je 100 Beschäftigte	Teilnehmerstunden je Mitarbeiter	Teilnehmerstunden je Teilnehmer	Kosten je Mitarbeiter (in DM)
Industrie- und Handelskammern	102	21	20	2.244
Handwerkskammern	43	6	12	1.343
sonstige Kammern	518	34	38	2.729

Quelle: Weiß, Reinhold: Wettbewerbsfaktor Weiterbildung, Köln 2000, S. 30

Im Vergleich zu den vorherigen IW-Erhebungen 1992 und 1995 hat sich im Bereich der Industrie- und Handelskammern ein deutlicher Zuwachs vollzogen. Während damals rd. 67 bzw. 75 Teilnahmefälle auf 100 Beschäftigte entfielen, waren es 1998 knapp 102. Im Handwerk hingegen ist die Beteiligung der Beschäftigten rückläufig, 1995 lag sie bei 55, 1998 bei 43 Teilnahmefällen je 100 Beschäftigte. Aus dem Rahmen fällt die Weiterbildungsbeteiligung in den sonstigen Kammerbereichen, die nach Weiß zwar auf kleinen Fallzahlen beruhen, aber auf hohe Innovationspotenziale bei jenen Betrieben schließen lassen, „die klassische Tätigkeitsbereiche verlassen haben und die deshalb nicht mehr klar einzelnen Kammern zugeordnet werden können.“ (Weiß 2000, S. 31).

7.3 Branche

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Das Berichtssystem Weiterbildung lieferte im Jahre 1994 erstmals auch Informationen zum Weiterbildungsverhalten von Erwerbstätigen aus verschiedenen Branchen. Da branchenbezogene Einflüsse sich vor allem auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung auswirken können, beziehen sich die folgenden Ausführungen ausschließlich auf diesen Weiterbildungssektor.

Um die Branchenzugehörigkeit differenziert erfassen zu können, waren insgesamt 17 Kategorien vorgegeben. Die ausgewiesenen Ergebnisse sind bei der gegebenen Stichprobengröße nicht als prozentgenaue Zahlen, sondern als Angaben über Größenordnungen zu verstehen, deren Tendenz allerdings eindeutig ist.

Tabelle 7.9 zeigt eine bemerkenswerte Spannweite der branchenspezifischen Weiterbildungsbeteiligung im Bundesgebiet auf. Während sich über die Hälfte der Erwerbstätigen im Bereich „Banken / Versicherungen“ an beruflicher Weiterbildung beteiligt haben, war es in der Branche „Holz, Papier, Druckgewerbe“ nur etwa jeder Fünfte. Abweichungen vom Durchschnitt aller Erwerbstätigen zeigen sich vor allem bei folgenden Branchen:

- Überdurchschnittliche Teilnahmequoten finden sich außer im Bereich „Banken/Versicherungen“ auch in den Branchen „Elektrotechnik, Feinmechanik“, „Medizin, Gesundheitswesen“, „sonstige Dienstleistungen“, sowie im „Verkehr, Transport“.
- Eine unterdurchschnittliche Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zeigt sich in folgenden Branchen: „Primärer Sektor (Land- und Forstwirtschaft, Bergbau)“, „Chemie“, „Metallerzeugung und –bearbeitung“, „Handel“, „Baugewerbe“, „Leder-, Textil- und Bekleidungsgewerbe“. Das Schlusslicht bilden, wie bereits erwähnt, die Erwerbstätigen im Holz-, Papier, Druckgewerbe.

Wie schon 1994 und 1997 nimmt auch im Jahr 2000 in der Rangreihe der Branchen der Bereich „Banken/Versicherungen“ den ersten Rangplatz ein. Auch die Bereiche „Medizin“, „Elektrotechnik“ und „sonstige Dienstleistungen“ sind nach wie vor auf den vorderen fünf Rangplätzen zu finden. Erwerbstätige aus Branchen mit einer unterdurchschnittlichen Beteiligung im Jahr 1997 nehmen bis auf einige Ausnahmen auch im Jahr 2000 seltener an beruflicher Weiterbildung teil. Trotz der kleinen Fallzahlen zeigt sich somit über den Zeitraum von 1994 bis 2000 eine relativ große Stabilität der Ergebnisse.

Der große Abstand zwischen Erwerbstätigen verschiedener Branchen und die Stabilität dieser Ergebnisse unterstreichen nachhaltig die Bedeutung branchenspezifischer Einflüsse für die Teilnahme von Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung.

Der Ost-West-Vergleich liefert bei den gegebenen Fallzahlen für die meisten Branchen in den neuen Bundesländern keine gesicherten Aussagen mehr. Soweit Vergleiche möglich sind, gehen die Unterschiede der branchenspezifischen Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung in den alten und neuen Ländern allerdings im Allgemeinen in die gleiche Richtung.

Tabelle 7.9: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Branchenzugehörigkeit im Bundesgebiet 1994 bis 2000

Branche	Teilnahmequote in %		
	1994	1997	2000
Banken, Versicherungen	49	65	55
Elektrotechnik, Feinmechanik	43	49	49 ¹⁾
Medizin, Tiermedizin, Gesundheitswesen	43	48	47
Sonstige Dienstleistungen	38	43	46
Andere Branchen	37	41	42
Verkehr, Transport	31	41	41
Stahl-, Maschinen-, Fahrzeugbau	37	49	39
Primärer Sektor	25	32	39
Chemie, Kunststoff, Steine, Erden, Glas	36	48	35
Metallerzeugung und -bearbeitung	28	35	34
Handel	28	35	32
Baugewerbe	20	35	26
Leder, Textil, Bekleidung, Nahrung und Genussmittel	18	28	25
Holz-, Papier, Druckgewerbe	25	41	19

¹⁾ Basis: 40 – 99 Fälle

Wie bereits erwähnt, führt eine Feindifferenzierung der Branchen in 17 Einzelkategorien bei der gegebenen Stichprobengröße nicht mehr zu prozentgenauen Zahlen für die Gruppe der Erwerbstätigen. Dieses Problem verschärft sich, wenn nicht mehr alle Erwerbstätigen, sondern nur noch die Teilgruppe der *erwerbstätigen Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung* betrachtet wird. Hinzu kommt, dass der Unsicherheitsgrad von Aussagen über den Zeitaufwand erheblich größer ist als bei den Teilnahmequoten, weil insbesondere in kleinen Teilgruppen extreme Ausreißerwerte den Durchschnitt stark beeinflussen können.

Aus diesen Gründen haben wir in Tabelle 7.10 nur die Branchen ausgewiesen, in denen die bundesweite Stichprobe 100 oder mehr erwerbstätige Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung enthält. Dies sind folgende Branchen: Banken, Versicherungen; sonstige Dienstleistungen Medizin, Tiermedizin, Gesundheitswesen; andere Branchen; Handel.

Inwieweit entsprechen die branchenbezogenen Strukturen der Volumenbetrachtung denen der Teilnahmequoten? Tabelle 7.10 fasst den *Zeitaufwand pro Teilnehmer* und den *Zeitaufwand pro Person* für Erwerbstätige in den genannten fünf Branchen im Bundesgebiet zusammen, wobei auch hier die ausgewiesenen Zahlen als Größenordnung zu verstehen sind.

Erwerbstätige in den Branchen „Banken, Versicherungen“ und „sonstige Dienstleistungen“ weisen den höchsten Zeitaufwand pro Teilnehmer auf. Die Teilnehmer im Bereich „Medizin, Tiermedizin, Gesundheitswesen“ und den „anderen Branchen“ nehmen einen Mittelplatz ein. Am niedrigsten liegt der durchschnittliche Zeitaufwand pro Teilnehmer im Handel. Bezogen auf diesen Indikator bilden sich im Großen und Ganzen ähnliche Strukturen ab wie bei den Teilnahmequoten. Erwerbstätige aus dem Banken- und Versicherungssektor beispielsweise haben nicht nur die höchste Teilnahmequote, sondern wenden auch im Fall einer Teilnahme im Vergleich zu Teilnehmern aus anderen Branchen die meiste Zeit für Weiterbildung auf.

Tabelle 7.10: Zeitaufwand für die berufliche Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Branchenzugehörigkeit im Bundesgebiet 1997 und 2000

Branche	Zeitaufwand in Stunden			
	Teilnehmer		Alle Personen	
	1997	2000	1997	2000
Banken, Versicherungen	90	145	58	78
Sonstige Dienstleistungen	81	108	35	48
Medizin, Tiermedizin, Gesundheitswesen	100	101	48	46
Andere Branchen	96	90	39	36
Handel	74	82	26	25

Seit 1997 hat sich der durchschnittliche Zeitaufwand pro erwerbstätigen Teilnehmer in den Bereichen „Banken, Versicherungen“ und „sonstige Dienstleistungen“ erhöht. Die erwerbstätigen Teilnehmer aus dem Bereich „Medizin“ haben 2000 im Durchschnitt ähnlich viel Zeit mit beruflicher Weiterbildung verbracht wie im Jahr 1997. Zurückgegangen ist der Zeitaufwand bei erwerbstätigen Teilnehmern aus den "anderen Branchen" und dem Handel.

Betrachtet man den *Zeitaufwand pro Person*, so zeigt sich die gleiche Rangreihe wie beim Zeitaufwand pro erwerbstätigem Teilnehmer. Das bedeutet, dass sich auch in Bezug auf diesen Indikator eine ähnliche Struktur erkennen lässt, wie bei den Teilnahmequoten.

Auch wenn die nach Branchen differenzierten Ergebnisse der BSW-Erhebung nur Aussagen über Größenordnungen ermöglichen, sprechen sie für eine große Bedeutung branchenspezifischer Einflüsse auf die Teilnahme von Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung.

Andere Datenquellen

Branchenspezifische Einflüsse auf das Weiterbildungsengagement und die Teilnahme an Weiterbildung lassen sich aus den drei Betriebsbefragungen IAB-Betriebspanel, CVTS-Erhebung und IW-Erhebung ablesen. Die neueren Individualbefragungen enthalten hierzu keine Informationen.

Das **IAB-Betriebspanel** ermöglicht den Vergleich der Teilnahme und des Angebots an betrieblicher Weiterbildung nach Branchen in den neuen und den alten Bundesländern im ersten Halbjahr 2001. Abbildung 7.1 verdeutlicht, dass die Teilnahmequoten in den meisten Branchen in den östlichen und den westlichen Ländern auf einem ähnlichen Niveau liegen. Ausnahmen bilden einerseits das Kredit- und Versicherungswesen und auch der Handel, in denen sich für die alten Länder eine deutlich höhere Beteiligung abzeichnet, und andererseits die Land- und Forstwirtschaft und Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, in denen die neuen Länder wesentlich höhere Teilnahmequoten aufweisen. Vergleichsweise selten bilden sich bundesweit Beschäftigte der Verbrauchsgüterindustrie weiter, vergleichsweise häufig Beschäftigte des Kredit- und Versicherungswesens.

Auch das Angebot an betrieblicher Weiterbildung variiert in Abhängigkeit von den einzelnen Branchen und korrespondiert nicht durchgängig mit der Weiterbildungsbeteiligung. Hier sind es vor allem die Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen, die in den neuen wie in den alten Bundesländern Weiterbildung anbieten.

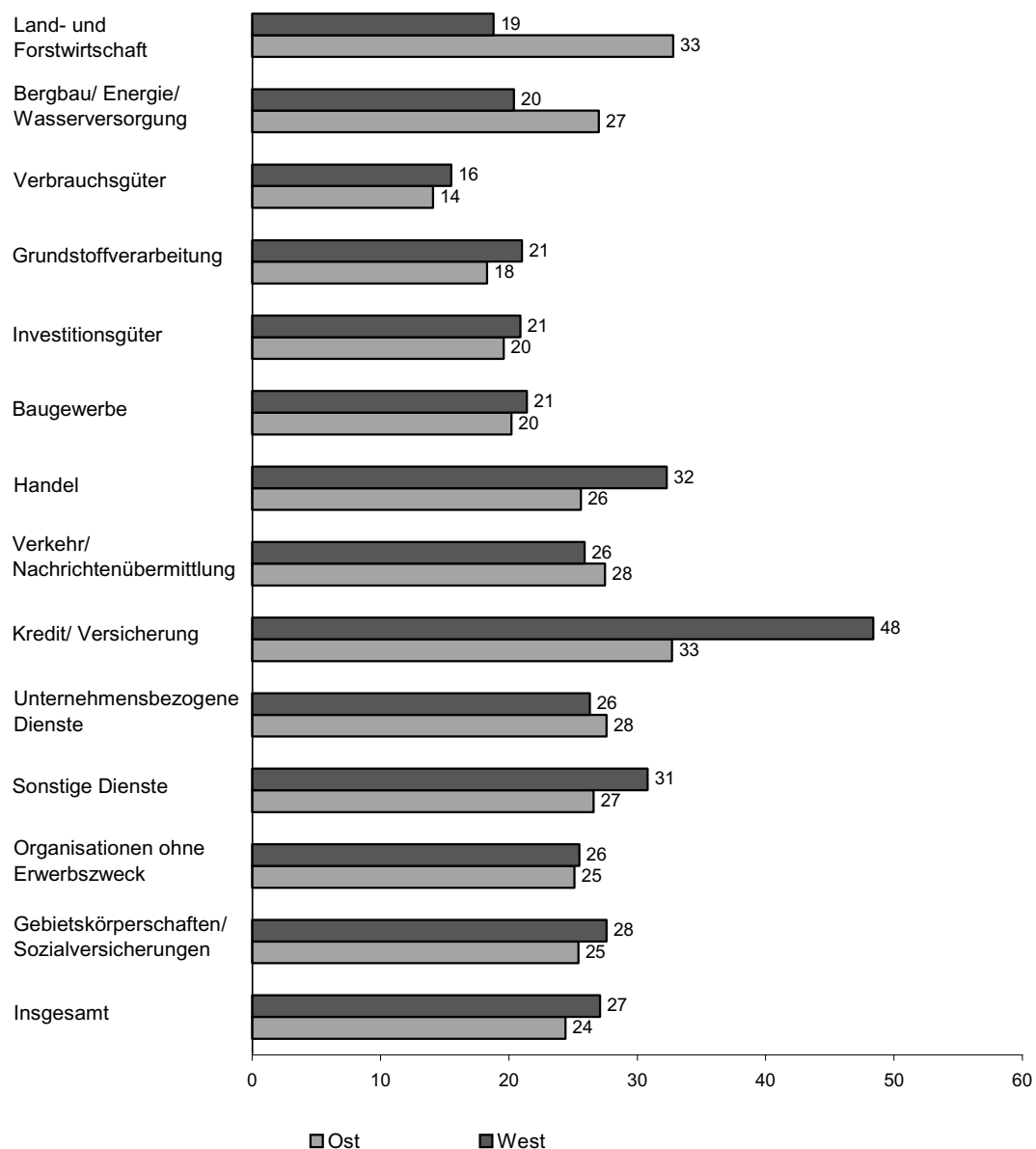
Beim betrieblichen Weiterbildungsangebot in den neuen und alten Ländern gibt es deutliche Unterschiede. Vor allem im Bereich Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, aber auch in der Land- und Forstwirtschaft und in der Grundstoffverarbeitung besteht in den neuen Ländern ein wesentlich größeres Angebot als in den alten. Hingegen machen mehr westliche als östliche Betriebe im Kredit- und Versicherungswesen, bei den Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen, aber auch im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung Angebote betrieblicher Weiterbildung (vgl. Leber 2001).

Nach den Ergebnissen der **CVTS-Erhebung** haben 1999 insgesamt 36% aller Beschäftigten in weiterbildungsaktiven Betrieben Lehrveranstaltungen besucht. Sowohl das betriebliche Angebot als auch die Beteiligung an derartigen Veranstaltungen variieren je nach Wirtschaftsbereich stark.

Zwischen der Nutzung und dem Angebot von Lehrveranstaltungen ist kein direkter Zusammenhang erkennbar, ihr Verhältnis gestaltet sich in den einzelnen Branchen recht unterschiedlich. Nahezu alle mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundenen Betriebe haben im Jahr 1999 Lehrveranstaltungen angeboten, und sie wurden von mehr als der Hälfte der Beschäftigten genutzt. Ein ähnliches Verhältnis von Angebot und Nutzung von Qualifizierungsmöglichkeiten zeigt sich in Betrieben der Energie- und Wasserversorgung oder den Dienstleistungen. Im Handel haben rund 77% aller Betriebe Lehrveranstaltungen angeboten und gut 29% aller Beschäftigten in diesen Unternehmen dieses Angebot genutzt. Im Gegensatz dazu hat bald jede oder jeder zweite Beschäftigte im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung an Lehrveranstaltungen teilgenommen, obwohl nur 50% aller Betriebe sie als Instrument der Weiterqualifizierung eingesetzt haben.

Abbildung 7.1

Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Branchen im Ost-West-Vergleich 1. Halbjahr 2001
(Anteil der Weiterbildungsteilnehmer an den Beschäftigten der Weiterbildungsbetriebe in Prozent)



Quelle: Leber, Ute: Erste Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2001

Die Teilnahmequoten in weiterbildungsaktiven Unternehmen weisen eine recht große Spannweite aus. Während im Gastgewerbe nur rund jede(r) fünfte Beschäftigte Lehrveranstaltungen besuchen, ist es im Verarbeitenden Gewerbe jede(r) dritte und bei den mit dem Kredit- und Versicherungswesen verbundenen Tätigkeiten mehr als jede(r) zweite. Noch deutlicher variiert das Angebot an Lehrveranstaltungen zwischen den einzelnen Branchen. An der Spitze stehen hier die Kreditinstitute und die Versicherungen mit 100%. Ein deutlich geringeres Angebot weisen Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden mit 46% auf (vgl. Abbildung 7.2).

Die **IW-Erhebung** bestätigt die branchenspezifischen Einflüsse auf die Beteiligung an Weiterbildung und den Zeitaufwand pro Teilnehmer. Bei beiden Kennziffern liegen Betriebe aus dem Dienstleistungsgewerbe deutlich über denen des Produzierenden Gewerbes. Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft liegt die Anzahl der Teilnahmefälle je 100 Beschäftigte vergleichsweise hoch, während die von den Teilnehmenden aufgewendete Zeit relativ gering ist.

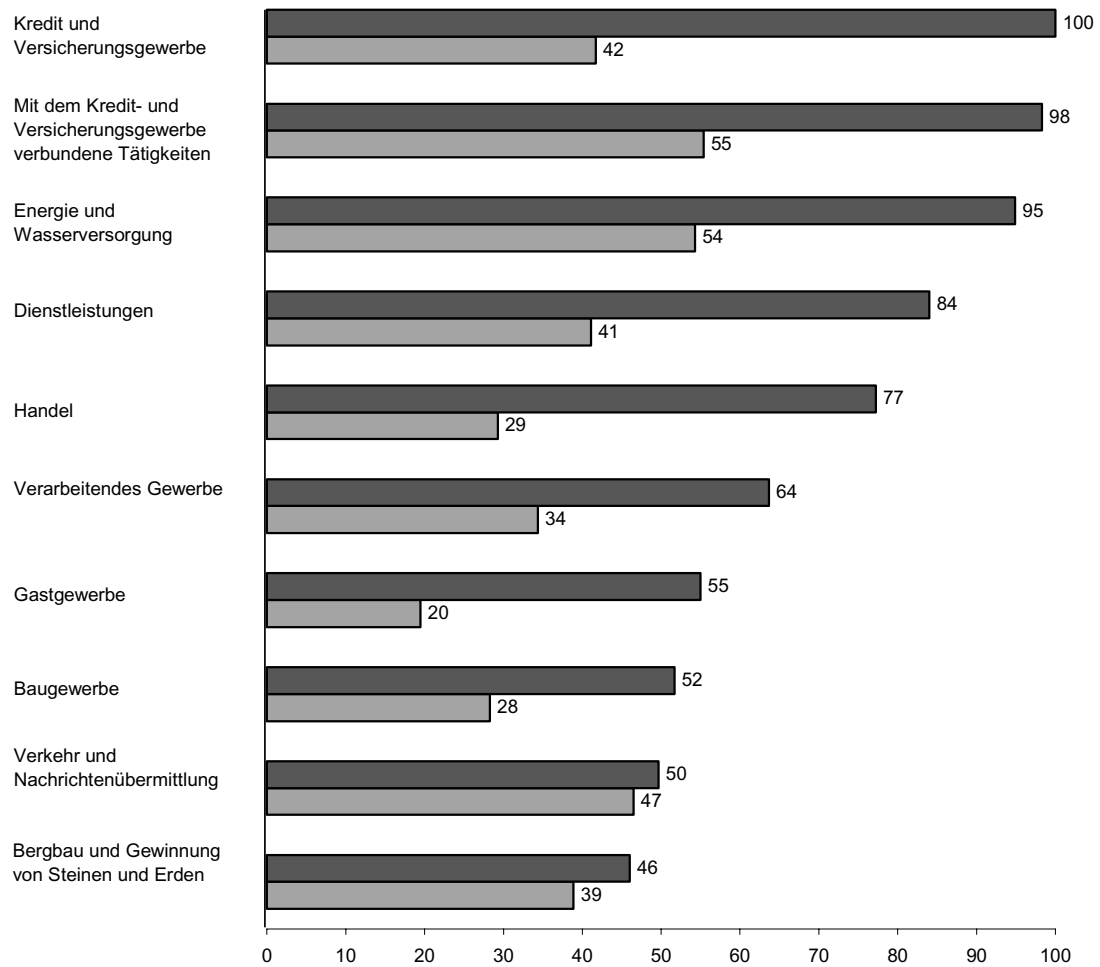
Tabelle 7.11: Weiterbildungsstrukturen nach Wirtschaftszweigen 1998

Wirtschaftszweige	Kennziffern	
	Teilnahmefälle je 100 Beschäftigte	Teilnehmerstunden je Teilnehmende
Land- und Forstwirtschaft	129	13
Produzierendes Gewerbe	92	17
- Bergbau/Elektrizitäts- und Wasserwirtschaft	131	13
- Grundstoffe produzierendes Gewerbe	87	18
- Investitionsgüter produzierendes Gewerbe	89	19
- Verbrauchsgüter produzierendes Gewerbe	67	8
- Bauwirtschaft	55	14
Dienstleistungsgewerbe	132	29
- Einzelhandel	85	58
- Groß- und Außenhandel	94	14
- Kreditinstitute / Versicherungen	169	28
- Verkehr und Nachrichtenübermittlung	79	17
- sonstige Dienstleistungen	94	9
insgesamt (Durchschnitt)	100	20

Quelle: Weiß, Reinhold: Wettbewerbsfaktor Weiterbildung, Köln 2000, S. 32

Abbildung 7.2

**Angebot und Nutzung von Lehrveranstaltungen nach Wirtschaftsbereichen
1999 (Angaben in Prozent)**



■ Anteil der Unternehmen mit Lehrveranstaltungen an allen befragten Unternehmen

□ Anteil der Teilnehmer an Lehrveranstaltungen an allen Beschäftigten in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen

Quelle: Egner, Zweite Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung, 2001

Absolut gesehen entfällt auf die klassischen Industriebranchen mit vielen Beschäftigten ein hoher Anteil des gesamten Weiterbildungsvolumens. Relativ gesehen, bezogen auf die Beschäftigtenzahlen aber erreichen sie allenfalls Durchschnittswerte. Weiterbildung konzentriert sich hier, der hohen Anteile an Un- und Angelernten unter den Beschäftigten wegen, stärker als in anderen Branchen auf Spezialisten, Fachkräfte und Führungspersonal. Die geringe Zahl der in Weiterbildung einbezogenen Beschäftigten und die vergleichsweise geringe dafür aufgewendete Zeit in der Bauwirtschaft erklärt Weiß mit der relativ geringeren Innovationsrate und einem demzufolge stabileren Qualifikationsbedarf der Branche.

Auffällig und auch dem Ergebnis der CVTS-Erhebung widersprechend ist die relativ große Anzahl der Teilnahmefälle im Handel. Weit über dem Durchschnitt liegt im Einzelhandel die von den Teilnehmenden aufgewendete Zeit von 58 Stunden. Weiß führt dieses Ergebnis auf die seit jeher hohe Bedeutung der Aufstiegsweiterbildung in diesem Bereich zurück und begründet sie damit, dass qualifizierte Bewerber für Führungspositionen extern schwer zu rekrutieren sind. Kreditinstitute und Versicherungen weisen, wie in anderen Untersuchungen, eine sehr hohe Beteiligung an Weiterbildung auf, außerdem wird in diesem Bereich von den einzelnen Teilnehmenden verhältnismäßig viel Zeit aufgewendet. Charakteristisch für diese Branche ist nach Weiß ein hoher Beratungsbedarf, eine qualifizierte Personalstruktur und eine permanent erforderliche Anpassungsfortbildung der Beschäftigten.

7.4 Betriebsgröße

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Auch im Jahr 2000 lassen sich zwischen Beschäftigten in Betrieben unterschiedlicher Größe wiederum Unterschiede der Weiterbildungsbeteiligung erkennen. So liegt 2000 die Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt bei Erwerbstätigen in Großbetrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten höher als in Mittelbetrieben mit 100 – 999 Beschäftigten. Die Teilnahmequote der Erwerbstätigen in Kleinbetrieben liegt dazwischen. Diese Unterschiede sind hauptsächlich auf die berufliche Weiterbildung zurückzuführen, wo die Teilnahmequote der Beschäftigten in Großbetrieben um 14 Prozentpunkte höher liegt als die der Beschäftigten in Mittelbetrieben bzw. Kleinbetrieben (49% vs. jeweils 35%). In früheren Erhebungen hatten sich ähnliche Strukturen gezeigt.

Verglichen mit 1991 ist die Beteiligung der Erwerbstätigen an beruflicher Weiterbildung in Großbetrieben kontinuierlich angestiegen. In Kleinbetrieben ist seit 1997 eine Stagnation festzustellen. In Betrieben mittlerer Größe nehmen die Erwerbstätigen weniger häufig an Weiterbildung teil als noch 1997.

Tabelle 7.12: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Betriebsgrößenklassen 1991 - 2000

	Teilnahmequote in %			
	1991	1994	1997	2000
<u>Weiterbildung insgesamt</u>				
1 - 99 Beschäftigte	36	44	52	48
100 - 999 Beschäftigte	35	49	55	46
1.000 Beschäftigte und mehr	45	51	59	59
<u>Allgemeine Weiterbildung</u>				
1 - 99 Beschäftigte	20	27	32	29
100 - 999 Beschäftigte	21	26	31	25
1.000 Beschäftigte und mehr	23	24	30	29
<u>Berufliche Weiterbildung</u>				
1 - 99 Beschäftigte	22	26	36	35
100 - 999 Beschäftigte	23	34	41	35
1.000 Beschäftigte und mehr	32	38	47	49

Die *Volumenbetrachtung* zeigt für den Indikator „*Zeitaufwand pro Teilnehmer*“ andere Strukturen als für die Teilnahmequoten: Erwerbstätige Teilnehmer in Kleinbetrieben wenden mehr Zeit für Weiterbildung auf als Erwerbstätige in Mittel- oder Großbetrieben. Dieser Unterschied zwischen den erwerbstätigen Teilnehmern in Klein- und Großbetrieben hatte sich schon 1997 abgezeichnet.

Tabelle 7.13: Zeitaufwand für berufliche Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Betriebsgrößenklassen 1991 - 2000

	Zeitaufwand in Stunden							
	Teilnehmer				Alle Personen			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
<u>Berufliche Weiterbildung</u>								
1 - 99 Beschäftigte	136	118	105	131	29	31	37	43
100 - 999 Beschäftigte	160	102	80	87	36	35	33	29
1.000 Beschäftigte und mehr	174	91	79	85	55	35	37	41

Für viele betrachteten Gruppen konnten unterschiedliche Reichweiten von Weiterbildung durch gegenläufige Effekte des Zeitaufwandes nicht kompensiert werden. Beim Vergleich der Erwerbstätigen in Klein- und Großbetrieben tritt dieser Effekt jedoch ein: Erwerbstätige in Kleinbetrieben nehmen seltener an beruflicher Weiterbildung teil als Beschäftigte in Großbetrieben, wenden aber als Teilnehmer mehr Zeit auf. Per Saldo liegt 2000 der *Zeitaufwand pro Person* bei Erwerbstätigen in Klein- und Großbetrieben fast gleich hoch.

In der beruflichen Weiterbildung hat der Zeitaufwand *pro Teilnehmer* seit 1997 in Betrieben aller drei Größenklassen zugenommen. Der Anstieg pro erwerbstätigen Teilnehmer fällt in Kleinbetrieben am stärksten aus.

Der Zeitaufwand *pro Person* nimmt in der längerfristigen Betrachtung seit 1991 bei Kleinbetrieben kontinuierlich zu. In Mittelbetrieben ist ein stetiger Rückgang festzustellen.

Der **Ost-West-Vergleich** zeigt, dass in den alten und neuen Bundesländern Erwerbstätige aus Großbetrieben höhere Teilnahmequoten an Weiterbildung insgesamt und an beruflicher Weiterbildung aufweisen als Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben.

Tabelle 7.14: Teilnahme an Weiterbildung bei Erwerbstätigen nach Betriebsgrößenklassen im Ost-West-Vergleich 1991 - 2000

	Teilnahmequote in %							
	West				Ost			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
<u>Weiterbildung insgesamt</u>								
1 - 99 Beschäftigte	35	45	52	47	40	38	52	49
100 - 999 Beschäftigte	35	50	56	45	38	42	48	48
1.000 Beschäftigte und mehr	45	51	58	59	41	50	67 ¹⁾	58 ¹⁾
<u>Allgemeine Weiterbildung</u>								
1 - 99 Beschäftigte	20	29	33	29	18	17	28	26
100 - 999 Beschäftigte	20	28	33	25	22	17	20	23
1.000 Beschäftigte und mehr	23	26	30	28	22	17	32 ¹⁾	32 ¹⁾
<u>Berufliche Weiterbildung</u>								
1 - 99 Beschäftigte	20	26	34	34	28	28	42	38
100 - 999 Beschäftigte	22	35	42	34	25	31	38	41
1.000 Beschäftigte und mehr	33	37	46	49	29	44	53 ¹⁾	48 ¹⁾

¹⁾ Basis: 40-99 Fälle

Im Vergleich zu 1997 hat sich die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen in Großbetrieben in den alten Bundesländern etwas erhöht; in den neuen Bundesländern ist sie zurückgegangen. Die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung Erwerbstätiger hat sich somit in Großbetrieben in Ost und West angeglichen. Bei den Mittelbetrieben ist ein gegenläufiger Effekt zu beobachten: Während die Teilnahme in den neuen Bundesländern anstieg, ist ein deutlicher Rückgang in den alten Ländern festzustellen. Erstmals seit 1991 ist die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in Betrieben dieser Größenklasse im Osten Deutschlands größer als im Westen. In Kleinbetrieben ist die Teilnahmequote in den neuen Bundesländern nach wie vor höher als in den alten. Die Unterschiede haben sich jedoch verringert.

Aufgrund der kleinen Fallzahlen der Stichprobe für die Erwerbstätigen in Betrieben mit über 1000 Beschäftigten in den neuen Ländern sind keine gesicherten Aussagen zum Zeitaufwand pro Teilnehmer bzw. pro Person in dieser Region möglich. Ein **Ost-West-Vergleich** wird daher an dieser Stelle nicht vorgenommen.

Andere Datenquellen

Die Einflüsse der Größe der Betriebe auf das Weiterbildungsengagement und die Teilnahme an Weiterbildung zeigen die drei Betriebsbefragungen, das IAB-Betriebspanel, die CVTS-Erhebung und die IW-Erhebung. Die neueren Individualbefragungen lassen hierzu wiederum keine Aussagen zu.

Nach den Angaben der Arbeitgeber hat laut **IAB-Betriebspanel** im ersten Halbjahr 2001 bald jede(r) fünfte Beschäftigte an Maßnahmen der betrieblichen Qualifizierung teilgenommen. In den neuen Ländern lag die Teilnahmequote mit rund 19% dabei ähnlich hoch wie in den alten Ländern mit 18%. Die Tatsache, dass die Arbeitgeber Auskunft über die Nutzung von Weiterbildungsangeboten durch die Beschäftigten geben und nicht die Beschäftigten selbst, führt - abgesehen von den generell niedrigeren Teilnahmequoten – auch dazu, dass Betriebe ohne oder mit nur wenigen Weiterbildungsangeboten eine geringe Beteiligung ausweisen. So geben die Teilnahmequoten auch einen Hinweis auf eine Planung der Weiterbildung von Beschäftigten und damit eine gezielte Personalplanung.

Der mit dem IAB-Betriebspanel mögliche Ost-West-Vergleich der Beteiligung von Beschäftigten nach der Größe des Unternehmens zeigt für die alten und neuen Länder keine deutlichen Unterschiede im Weiterbildungsverhalten. Während die Teilnahme in den alten Bundesländern mit zunehmender Betriebsgröße kontinuierlich ansteigt, sind es in den neuen Ländern Beschäftigte in Betrieben der Größenklasse 500 bis 999 Beschäftigten, die sich am häufigsten an Weiterbildung beteiligen. Dieses Ergebnis widerspricht unter anderem aus den oben genannten Gründen dem anderer Untersuchungen. Die Entwicklung seit 1997 weist, wie schon bei anderen Einflussfaktoren festgestellt, auf eine generelle Angleichung der Strukturen im Ost-West-Vergleich hin.

Tabelle 7.15: Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung im Ost-West-Vergleich jeweils im 1. Halbjahr 1997, 1999 und 2001

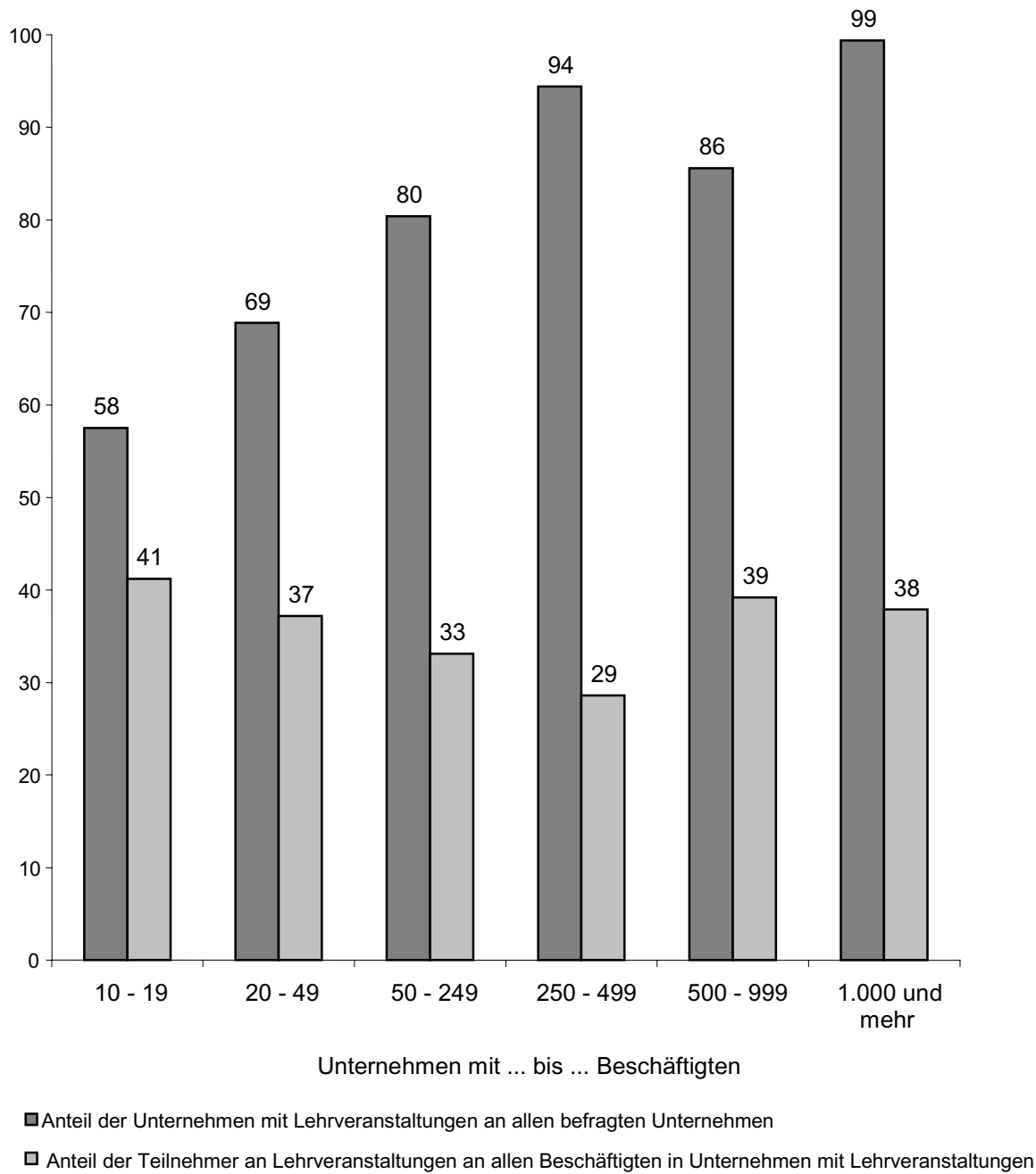
Größen- klasse	Anteil der Teilnehmenden an den Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse					
	1997	West 1999	2001	1997	Ost 1999	2001
1 bis 9	16	16	15	19	23	17
10 bis 49	19	20	17	21	20	17
50 bis 499	18	18	17	23	24	20
500 bis 999	16	17	20	25	25	24
1.000 und mehr	19	19	22	30	26	21
insgesamt	18	18	18	22	23	19

Quelle: Leber, Ute: Erste Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2001

Während das Angebot der Unternehmen an Lehrveranstaltungen in der Regel mit der Zahl der Beschäftigten zunimmt, liegen die Teilnahmequoten nach den Ergebnissen der **CVTS-Erhebung** bei kleinen und bei großen Unternehmen am höchsten. Bei den kleinen Unternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigten liegt die Teilnahmequote bei 41%, bei Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten bei 29% und steigt bei Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten auf 38% an (vgl. Abbildung 7.3).

Abbildung 7.3

Angebot und Nutzung von Lehrveranstaltungen nach Unternehmensgröße 1999 (Angaben in Prozent)



Quelle: Egner, Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung, 2001

Auch die **IW-Erhebung** bestätigt das mit der Betriebsgröße zunehmende Weiterbildungsengagement bei internen und externen Lehrveranstaltungen, das nur bei Unternehmen mit 5.000 und mehr Beschäftigten wieder leicht zurückgeht.

Tabelle 7.16: Weiterbildungsengagement nach Betriebsgrößeklassen 1998

Größenklassen	Kennziffern	
	interne Lehrveranstaltungen in %	externe Lehrveranstaltungen in %
1 bis 19	51	69
20 bis 49	59	85
50 bis 99	75	94
100 bis 499	93	97
500 bis 999	97	98
1.000 bis 4.999	100	100
5.000 und mehr	95	95
insgesamt	80	90

Quelle: Weiß, Reinhold: Wettbewerbsfaktor Weiterbildung, Köln 2000, S. 28

Ein ganz anderes Ergebnis zeigt auch bei der IW-Erhebung die Verteilung der Weiterbildungsbeteiligung auf die Unternehmen unterschiedlicher Größe. Es sind die Kleinst- und Kleinbetriebe, die die höchsten Teilnahmefallzahlen je 100 Beschäftigte aufweisen. Ihre Weiterbildungsquote liegt mehr als doppelt so hoch wie die der Großunternehmen. Hier spiegelt sich nach Weiß einmal mehr die Beschäftigtenstruktur der Betriebe wider. Während in kleinen Betrieben verhältnismäßig viele Fach- und Führungskräfte arbeiten, ist ihr Anteil in Großunternehmen vergleichsweise gering.

8 Arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen und Weiterbildungsbeteiligung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Das BSW 2000 liefert eine Vielzahl von Informationen zum Zusammenhang von arbeitsplatz- und betriebsbezogenen Rahmenbedingungen und der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Unter dem Stichwort "arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen" kann für folgende potenzielle Einflussfaktoren untersucht werden, ob sich Zusammenhänge mit der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung feststellen lassen:

- subjektive Einschätzungen zur derzeitigen Arbeitssituation;
- Veränderungen der beruflichen Tätigkeit im letzten Jahr;
- Institutionalierungsgrad betrieblicher Weiterbildung;
- Ablehnung einer Weiterbildungsteilnahme durch Erwerbstätige oder Vorgesetzte.

Im Folgenden wird untersucht, inwieweit zwischen den genannten Aspekten und der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung Zusammenhänge zu erkennen sind. Dabei betrachten wir sowohl die Teilnahme an formal-organisierter beruflicher Weiterbildung in Form von Lehrgängen oder Kursen als auch die Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung.

Subjektive Einschätzungen zur derzeitigen Arbeitssituation

Einschätzungen der Arbeitssituation können in vielfältiger Weise mit der Motivation zur Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zusammenhängen. Im BSW 2000 wurden die Befragten gebeten, drei Fragen zu ihrer eigenen Arbeitssituation zu beantworten. Diese Fragen lauteten:

- "Ist Ihre Arbeit eher abwechslungsreich oder eher nicht abwechslungsreich?"
- "Arbeiten Sie in einer auf längere Zeit angelegten betrieblichen Projekt- oder Arbeitsgruppe, in der Ihre Ideen und Kompetenzen gefragt sind?"⁴³
- "Macht Ihnen Ihre Arbeit Spaß?"

Wie Tabelle 8.1 zeigt, beteiligen sich Erwerbstätige, die ihren Arbeitsplatz mit Blick auf die vorgegebenen Aspekte positiv einschätzen, häufiger an beruflicher Weiterbildung als diejenigen, die dies nicht tun. Dieser Zusammenhang zeigt sich bei allen vorgegebenen Aussagen sowohl für die Teilnahme an Lehrgängen oder Kursen als auch für die informelle berufliche Weiterbildung. Beispielsweise zeigt Tabelle 8.1, dass sich von den Erwerbstätigen, denen ihre Arbeit Spaß macht, etwa doppelt so viele an beruflichen Lehrgängen oder Kursen beteiligt haben als von denjenigen, denen ihre Arbeit keinen Spaß macht.

⁴³ Diese Frage wurde wegen der Formulierung "... in der Ihre Ideen und Kompetenzen gefragt sind", den subjektiven Einschätzungen zugerechnet.

Tabelle 8.1: Einschätzungen zur Arbeitssituation und Teilnahme an formalisierter und informeller beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet 2000

	Teilnahmequote in %	
	berufliche Weiterbildung (Lehrgänge/Kurse)	informelle berufliche Weiterbildung
<u>Einschätzungen</u>		
Arbeit ist eher abwechslungsreich	44	71
Arbeit ist eher nicht abwechslungsreich	17	43
Ideen/Kompetenzen in Projektgruppe gefragt		
Ja	55	79
Nein	34	61
Neue Basis: Befragte, die in einer Projektgruppe gearbeitet haben		
Projektgruppe mit mehr als 6 Monaten Dauer		
Ja	59	82
Nein	42	72
Arbeit macht Spaß		
Ja	42	69
Nein	21	47
Zum Vergleich: Durchschnittliche Teilnahmequote aller Erwerbstätigen	40	67

Der erwähnte Zusammenhang ist zunächst rein deskriptiv. Aussagen über die Kausalität lassen sich daraus nicht ableiten. Allerdings liefern Ergebnisse aus Betriebsfallstudien einen Interpretationsrahmen für diese Unterschiede (vgl. z. B. Kuwan/Waschbüsch 1994, S. 53). Für die formal-organisierte berufliche Weiterbildung gilt, dass Vorgesetzte und Personalverantwortliche in den meisten Fällen über die Teilnahme entscheiden. Dabei wird die Identifikation der Mitarbeiter mit ihrer Arbeit als wesentliches Kriterium der Entscheidung für eine Teilnahme herangezogen.

Sowohl bei der formal-organisierten als auch in der informellen beruflichen Weiterbildung liegen die Teilnahmequoten am höchsten, wenn Erwerbstätige in Projekt- oder Arbeitsgruppen mitarbeiten, die auf einen längeren Zeitraum als 6 Monate angelegt sind. Offenbar ergeben sich aus dieser Form der Projektgruppenarbeit besonders viele Lernanreize.

Die beschriebenen Zusammenhänge zeigen sich in den alten und neuen Bundesländern, wenn auch mit unterschiedlichen Nuancen. Erwerbstätige, denen ihre Arbeit keinen Spaß macht, ebenso wie diejenigen, die ihre Arbeit eher nicht für abwechslungsreich halten, sind in den neuen Bundesländern deutlich weiterbildungsaktiver als in den alten Ländern. Dies gilt sowohl für die Beteiligung an Lehrgängen oder Kursen als auch für die Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung. Im großen und ganzen stellen sich die Zusammenhänge im Ost-West-Vergleich allerdings ähnlich dar.

Veränderungen der beruflichen Tätigkeit im letzten Jahr

Unter dem Stichwort "Veränderungen der beruflichen Tätigkeit" wird für verschiedene Aspekte untersucht, ob sich Zusammenhänge mit der Teilnahme an Lehrgängen/Kursen oder an informeller beruflicher Weiterbildung feststellen lassen. Dabei werden zunächst folgende potenzielle Einflussfaktoren betrachtet:

- Arbeitsplatzwechsel,
- wesentliche Veränderungen von Arbeitsaufgaben,
- ganz neue Kenntnisse verlangt,
- abwechslungsreichere Tätigkeit,
- anspruchsvollere Tätigkeit.

In einem zweiten Schritt werden anschließend speziellere Änderungen betrachtet, die sich auf den Einsatz neuer Arbeitsmittel beziehen.

Inwieweit lassen sich Zusammenhänge zwischen Veränderungen der Arbeitstätigkeit und der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung erkennen? Wie Tabelle 8.2 zeigt, gilt für alle dort aufgeführten Aspekte, dass Erwerbstätige mit geänderten Arbeitsaufgaben häufiger an beruflicher Weiterbildung teilnehmen als diejenigen, bei denen dies nicht der Fall war. Die höchste Teilnahmequote weisen von den dort genannten Teilgruppen die Erwerbstätigen auf, von denen jetzt ganz neue Kenntnisse verlangt werden. Dies gilt für die Teilnahme an Lehrgängen oder Kursen ebenso wie für die informelle berufliche Weiterbildung.

Die Teilnahmequoten der Erwerbstätigen, bei denen andere Veränderungen eingetreten sind, liegen fast ebenso hoch, allerdings mit einer Ausnahme: Bei Erwerbstätigen mit einem Arbeitsplatzwechsel liegen sie etwas niedriger als wenn andere Veränderungen eingetreten sind. Auch die Teilnahmequoten der Erwerbstätigen mit einem Arbeitsplatzwechsel sind jedoch sowohl bei den Lehrgängen/Kursen als auch der informellen beruflichen Weiterbildung überdurchschnittlich.

Besonders deutlich unterscheiden sich die Teilnahmequoten der Erwerbstätigen, deren Tätigkeit anspruchsvoller geworden ist, von denen, bei denen dies nicht der Fall war. Die Differenz beträgt in der formal-organisierten beruflichen Weiterbildung 28 Prozentpunkte, in der informellen beruflichen Weiterbildung 25 Prozentpunkte. Fast ebenso deutlich sind die Unterschiede bei den anderen Merkmalen; lediglich zwischen Erwerbstätigen mit und ohne Arbeitsplatzwechsel unterscheiden sich die Teilnahmequoten nicht so stark.

In den alten und neuen Bundesländern bilden sich die beschriebenen Unterschiede zwischen Teilgruppen meist in ähnlicher Weise ab, allerdings mit einer Ausnahme: In den neuen Bundesländern unterscheiden sich die Teilnahmequoten an informeller beruflicher Weiterbildung zwischen den Erwerbstätigen, die über Veränderungen berichten von denen, die dies nicht tun, nicht so stark wie in den alten Ländern.

Tabelle 8.2: Veränderungen am Arbeitsplatz im letzten Jahr und Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen im Bundesgebiet 2000

<u>Veränderung</u>	Teilnahmequote in %	
	berufliche Weiterbildung (Lehrgänge/Kurse)	informelle berufliche Weiterbildung
Arbeitsplatzwechsel		
Ja	48	72
Nein	39	66
Wesentliche Änderung der Arbeitsaufgaben		
Ja	53	76
Nein	36	63
Ganz neue Kenntnisse verlangt		
Ja	55	79
Nein	30	58
Abwechslungsreichere Tätigkeit		
Ja	53	77
Nein	29	58
Anspruchsvollere Tätigkeit		
Ja	53	78
Nein	25	53

Die beschriebenen Einschätzungen bilden Veränderungen am Arbeitsplatz in relativ allgemeiner Form ab. Um etwas konkretere Anhaltspunkte zu erhalten, wurden die Erwerbstätigen außerdem nach drei spezielleren Aspekten gefragt:

- Einführung neuer DV-Programme,
- Einführung neuer Maschinen oder Anlagen, die nicht computergestützt sind sowie
- Einführung neuer computergestützter Maschinen und Anlagen.

Tabelle 8.3 verdeutlicht, dass Erwerbstätige, an deren Arbeitsplätzen neue DV-Programme im letzten Jahr eingeführt wurden, überdurchschnittlich oft an beruflicher Weiterbildung teilnehmen. Ihre Teilnahmequote liegt deutlich höher als bei den Erwerbstätigen, an deren Arbeitsplatz keine neuen DV-Programme eingeführt wurden (60% vs. 35%). Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Einführung neuer Maschinen oder Anlagen, die computergesteuert sind. Hier liegen die Teilnahmequoten bei 60% bzw. 37%. Im Bereich der informellen beruflichen Weiterbildung zeichnen sich ähnliche Unterschiede ab. Offenbar werden verschiedene Arten des beruflichen Kenntniserwerbs eingesetzt, um die neuen Anforderungen im DV-Bereich zu bewältigen.

Die Tatsache, dass es sich bei den neu eingeführten Maschinen oder Anlagen um computergesteuerte Anlagen handelt, scheint in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle zu spielen. Die Teilnahmequote der Erwerbstätigen, an deren Arbeitsplatz neue

Maschinen oder Anlagen eingeführt wurden, die nicht computergesteuert sind, liegt mit 52% nicht ganz so hoch. Dies gilt in abgeschwächter Form auch für die Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung.

Die dargestellten Tendenzen zeigen sich im Osten und im Westen Deutschlands. Auf eine Wiedergabe des Ost-West-Vergleichs wird deshalb an dieser Stelle verzichtet.

Tabelle 8.3: Einführung neuer DV-Programme oder neuer Maschinen/Anlagen im letzten Jahr und Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen im Bundesgebiet

Veränderung	Teilnahmequote in %	
	berufliche Weiterbildung (Lehrgänge/Kurse)	informelle berufliche Weiterbildung
Neue DV-Programme		
Ja	60	81
Nein	35	63
Neue Maschinen oder Anlagen, die nicht computergesteuert sind		
Ja	52	76
Nein	39	65
Computergesteuerte neue Maschinen oder Anlagen		
Ja	60	79
Nein	37	65

Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass arbeitsplatzbezogene Rahmenbedingungen einen sehr großen Einfluss auf die Teilnahme an Lehrgängen oder Kursen, aber auch an informeller beruflicher Weiterbildung haben können. Die Ergebnisse stützen zum einen die Theorie, dass sich abwechslungsreiche Tätigkeiten eher lernfördernd und nicht abwechslungsreiche Tätigkeiten eher lernhemmend auswirken. Weiterbildungsfördernde Faktoren sind nach den Ergebnissen des BSW 2000 u.a. neue Anforderungen am Arbeitsplatz, die Einführung neuer DV-Programme sowie die Einführung neuer Maschinen oder Anlagen und hier insbesondere computergesteuerter Arbeitsmittel.

Institutionalisierungsgrad betrieblicher Weiterbildung

Im BSW 2000 wurde zu diesem Punkt untersucht, wie die folgenden Merkmale mit einer Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zusammenhängen:

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

Bei der Frage, wie betriebliche Rahmenbedingungen und die Weiterbildungsteilnahme zusammenhängen, sind die Möglichkeiten der tabellarischen Analyse von repräsentativen Daten beschränkt: Zum einen lässt sich im Rahmen repräsentativer Befragungen das Zusammenspiel verschiedener Faktoren, die in der individuellen Lebenssituation von Bedeutung sind, nur zum Teil abbilden. Zum anderen besteht hier in wesentlich stärkerem Maße als bei der Analyse anderer Fragestellungen die Gefahr, dass Zusammenhänge, die in der tabellarischen Analyse sehr deutlich ausgeprägt sind, sich bei näherer Betrachtung als Scheineffekte herausstellen.

Aus der folgenden Darstellung werden deshalb betriebliche Rahmenbedingungen ausgeklammert, die auf den ersten Blick einen deutlichen Zusammenhang mit der Weiterbildungsteilnahme erkennen lassen, wenn sich bei genauerer Betrachtung andere Einflussfaktoren als maßgeblich herausstellen. Berichtet wird über Zusammenhänge, die auch bei differenzierter Analyse noch gültig bleiben. Dennoch ist bei der Interpretation zu beachten, dass die folgenden Ausführungen eher Indizien als abschließend gesicherte Zusammenhänge beschreiben, weil die Repräsentativbefragung keine Rückschlüsse über das Zusammenwirken der einzelnen Faktoren zulässt.

Die Institutionalisierung und Planung von Weiterbildung im Betrieb scheint sich positiv auf die Weiterbildungsteilnahme von Erwerbstätigen auszuwirken. Erwerbstätige nehmen wesentlich häufiger an betrieblicher Weiterbildung teil, wenn es eine Weiterbildungsabteilung, eine Betriebsvereinbarung zur Weiterbildung oder eine regelmäßige Weiterbildungsplanung für die Mitarbeiter gibt.

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

Institutionalisierung und Planung von Weiterbildung findet vor allem in Großbetrieben statt. Wie dargestellt wurde, beteiligen sich Erwerbstätige aus Großbetrieben häufiger an betrieblicher Weiterbildung als Erwerbstätige in kleinen Betrieben. Berücksichtigt man diesen Effekt, so schwächen sich die dargestellten Zusammenhänge zwar ab, verschwinden aber nicht.

Versucht man abschließend, den Einfluss betrieblicher Rahmenbedingungen auf die betriebliche Weiterbildungsteilnahme zu beurteilen, so bleibt wiederum festzuhalten, dass die betrieblichen Rahmenbedingungen von großer Bedeutung sind. Hervorzuheben sind vor allem drei Punkte:

- Nicht jeder Betrieb bietet den Beschäftigten innerbetriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten an. Wo dies nicht geschieht, ist den Erwerbstätigen der Weg zur betrieblichen Weiterbildung de facto versperrt, da nur ein sehr geringer Teil des betrieblichen Weiterbildungsangebots für betriebsexterne Teilnehmer offen steht.
- Die Institutionalisierung und Planung von Weiterbildung scheint einen positiven Einfluss auf die Teilnahme der Erwerbstätigen an betrieblicher Weiterbildung zu haben.
- Wenn es betriebliche Weiterbildungsangebote gibt, erfolgt der Zugang zur betrieblichen Weiterbildung meist über die "Filterfunktion" von Vorgesetzten. Ein unmittel-

barer Zugang der Erwerbstätigen zu betrieblicher Weiterbildung ist oft nicht gegeben.

Ablehnung einer Weiterbildungsteilnahme durch Erwerbstätige oder durch Vorgesetzte

Wie in Kapitel 5 dargestellt wurde, kann die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung auf eigenen Wunsch oder auf betriebliche Initiative zurückzuführen sein. Somit sind zwei Grundmuster vorstellbar, die dazu führen, dass eine Weiterbildungsteilnahme nicht zustande kommt:

- (1) Eine vom Erwerbstätigen gewünschte Teilnahme wird von Vorgesetzten nicht genehmigt.
- (2) Eine von Vorgesetzten gewünschte Weiterbildung wird von Erwerbstätigen abgelehnt.

Zu diesen beiden Fragen enthielt das BSW 2000 erstmals Informationen. Im Falle einer Ablehnung durch den Erwerbstätigen wurde außerdem nach den Gründen für die Ablehnung gefragt und inwieweit Vorgesetzte mit der Ablehnung einverstanden waren.

Wie Tabelle 8.4 zeigt, ist eine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Angabe der Erwerbstätigen eben so oft an einer fehlenden Genehmigung durch Vorgesetzte gescheitert wie an einer Ablehnung durch den Mitarbeiter selbst. Beide Anteilswerte liegen bei 4%. Bei der Interpretation ist allerdings auch die soziale Erwünschtheit zu berücksichtigen, die zu einem "under-reporting" der Fälle geführt haben könnte, in denen die Befragten selbst eine Beteiligung an Weiterbildung abgelehnt haben.

Der identische Inhaltswert von 4% besagt noch nicht, dass es sich in beiden Fällen um ähnliche Gruppen handelt. Von daher wären an dieser Stelle weitere gruppenspezifische Differenzierungen von großem Interesse. Allerdings sind die Möglichkeiten dazu angesichts der kleinen Fallzahlen in beiden Gruppen sehr begrenzt.

Mit dieser Einschränkung ist zum einen zu erkennen, dass vor allem Beamte, die nicht im höheren Dienst beschäftigt sind sowie Erwerbstätige in Großbetrieben über beide Formen der Ablehnung überdurchschnittlich oft berichten. Zum anderen ist die Ablehnung einer Weiterbildungsteilnahme durch Frauen mit Kindern unter 14 Jahren im Haushalt überdurchschnittlich hoch.

Nach Angaben der Befragten, die eine Teilnahme abgelehnt haben, waren die Vorgesetzten letztlich in den meisten Fällen damit einverstanden. Nur eine Minderheit von 5% gibt an, dass Vorgesetzte überhaupt nicht damit einverstanden gewesen waren. Gruppenspezifische Differenzierungen für diese Teilgruppe sind angesichts der kleinen Fallzahlen nicht mehr möglich.

Auf die Frage, warum sie eine Teilnahme abgelehnt haben, nennen die Erwerbstätigen vor allem drei Gründe: die Teilnahme hätte keinen Nutzen gebracht; fehlende Zeit wegen Kinderbetreuung; fehlende Zeit wegen zu viel Arbeit. Die Anteilswerte dieser Nennungen liegen bei 31%, 30% und 29%. Etwa jeder Achte nennt gesundheitliche Gründe.⁴⁴ Auch bei dieser Frage sind weitere Differenzierungen nicht möglich.

⁴⁴ Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle 8.4: Ablehnung von beruflicher Weiterbildung durch Erwerbstätige oder durch Vorgesetzte im Bundesgebiet 2000

	Ablehnungsquote in %
Keine Erlaubnis vom Vorgesetzten erhalten	
Ja	4
Nein	95
Keine Angabe	1
Summe	100
Eine Weiterbildungsteilnahme selbst abgelehnt	
Ja	4
Nein	96
Keine Angabe	1
Summe	101
Neue Basis: Alle Befragten, die eine Weiterbildungsteilnahme im Jahr 2000 abgelehnt haben (n = 167)	
Einverständnis von Vorgesetzten mit der Ablehnung	
Voll und ganz	61
Teilweise	29
Überhaupt nicht	5
Keine Angabe	5
Summe	100
Gründe für eine Nichtteilnahme (Mehrfachnennungen)	
Kein beruflicher Nutzen durch die Teilnahme	31
Keine Zeit wegen familiärer Verpflichtungen	30
Keine Zeit, weil es zu viel Arbeit gab	29
Gesundheitliche Gründe	12
Sonstiges	15
Summe	117

Die in der Repräsentativbefragung gewonnenen Angaben zu den Gründen können nur als eine erste Annäherung verstanden werden. Um weitergehende Anhaltspunkte zu dem komplexen Zusammenspiel der jeweiligen Lebenssituation und der Entscheidung für oder gegen eine Weiterbildungsteilnahme zu erhalten, wären qualitative Studien erforderlich.

Insgesamt unterstreichen diese Ergebnisse, dass arbeitsplatzbezogene betriebliche Rahmenbedingungen für die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von großer Bedeutung sind. Bemerkenswert erscheint, dass dies nicht nur für die Teilnahme an Lehrgängen oder Kursen, sondern auch für das informelle berufliche Lernen gilt.

D Weichere Formen von Weiterbildung

9 Strukturen der informellen Weiterbildung

9.1 Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

In den Kapiteln 3 – 7 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 „weichere Formen“ der Weiterbildung, die weniger formalisiert sind und die in den letzten Jahren in der bildungspolitischen Diskussion an Aufmerksamkeit gewonnen haben. Die Ausführungen in diesem Kapitel beziehen sich ausschließlich auf diese Formen des Kenntniserwerbs im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Allgemeinere Ausführungen zum Selbstlernen außerhalb formalisierter Weiterbildung finden sich in den Kapiteln 10 und 11.

Die Berücksichtigung der informellen Weiterbildung ist für ein Berichtssystem zu Weiterbildungsfragen sehr wichtig, da ohne die Erfassung dieser Lernformen Trendbeobachtungen unter Umständen zu falschen Schlussfolgerungen führen können. So wäre beispielsweise eine eventuelle Verschiebung von den formalisierten zu den informellen Arten des Kenntniserwerbs bei einer ausschließlichen Betrachtung von Lehrgängen/ Kursen nicht erkennbar.

Definition der informellen beruflichen Weiterbildung

Das BSW gehört zu den ersten quantitativen Erhebungen in Deutschland, die sich mit der informellen beruflichen Weiterbildung befassen haben. Bereits die Erhebung von 1988 enthielt eine Frage zu diesem Thema, die 1991 weiter differenziert wurde. Dabei handelte es sich um erste Annäherungen an diese schwierig zu erhebenden, vielfältigen Formen des Kenntniserwerbs.

1994 bildete der Themenkomplex der informellen beruflichen Weiterbildung in der BSW-Erhebung erstmals einen inhaltlichen Schwerpunkt. Die Entwicklung des Frageprogramms erfolgte in enger Abstimmung mit dem wissenschaftlichen Beirat, dem BMBF und weiteren Weiterbildungsexperten sowie unter Berücksichtigung anderer Forschungsaktivitäten auf diesem Gebiet, insbesondere der FORCE-Erhebung, der IW-Studie und der Infratest-Studie zur betrieblichen Weiterbildung. Das Erhebungsinstrument bildete verschiedene Arten des informellen Kenntniserwerbs mit aktualisierten Kategorien sehr viel differenzierter als 1988 und 1991 ab. Wegen dieser erweiterten und aktualisierten begrifflichen Abgrenzungen können für den Zeitraum von 1988-1994 keine Trendanalysen vorgenommen werden.

Seit dieser Erhebung wurden die Versuche, die informelle berufliche Weiterbildung empirisch abzubilden, weiter intensiviert. So förderte z.B. das BMBF 1996/97 ein Gemeinschaftsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB), des Instituts der

deutschen Wirtschaft (IW) und des Instituts für Entwicklungsplanung und Struktur-
forschung (IES) zum Thema "Erfassung und Bewertung der 'weichen' Formen der
betrieblichen Weiterbildung", mit dem unter anderem Definitionskriterien für die einzel-
nen Qualifizierungs- bzw. Lernformen der arbeitsintegrierten betrieblichen Weiterbil-
dung festgelegt werden sollten (vgl. BiBB / IW / IES 1998).

Für die BSW-Erhebung von 1997 wurde eine Anregung aus diesem Projekt aufgegrif-
fen, indem die Antwortkategorien G und H der Erhebung von 1997, die 1994 noch in
einer Kategorie zusammengefasst waren, nun wie in der FORCE-Erhebung getrennt
abgefragt wurden (vgl. die nachfolgende Definition).

Im Jahr 2000 wurden die Antwortkategorien E und F zum selbstgesteuerten Lernen
erstmals getrennt erhoben. Zuvor waren sie in einer Kategorie zusammengefasst. Da-
durch enthält das Fragenprogramm zur informellen beruflichen Weiterbildung im BSW
nunmehr zehn statt bisher neun Antwortvorgaben. Davon abgesehen, haben sich die
Antwortkategorien gegenüber 1997 nicht verändert.

Die Formulierungen des Fragetextes und der Antwortkategorien zur informellen beruf-
lichen Weiterbildung lauteten im Jahr 2000 wie folgt:

„Haben Sie im letzten Jahr, also 2000, oder in den letzten drei Jahren, also 1998 –
2000, eine oder mehrere der folgenden Formen des berufsbezogenen Lernens oder
des Lernens am Arbeitsplatz ausgeführt?“

Zur Beantwortung waren folgende Antwortkategorien angegeben:

- „A: Berufsbezogener Besuch von Fachmessen oder Kongressen
- B: Teilnahme an kurzzeitigen Veranstaltungen wie z. B. Vorträgen oder Halbtages-
seminaren
- C: Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen, Vorgesetzte oder
außerbetriebliche Personen (z. B. Schulung durch Herstellerfirma)
- D: Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz oder in der
Freizeit
- E: Selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz oder in der Freizeit mit Hilfe von com-
puterunterstützten Selbstlernprogrammen, berufsbezogenen Ton- und Videokas-
setten usw.
- F: Selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz oder in der Freizeit durch Nutzung von
Lernangeboten u.ä. im Internet
- G: Vom Betrieb organisierte Fachbesuche in anderen Abteilungen/Bereichen oder
planmäßiger Arbeitseinsatz in unterschiedlichen Abteilungen zur gezielten Lern-
förderung (z. B. job-rotation)
- H: Vom Betrieb organisierte Austauschprogramme mit anderen Firmen
- J: Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe
- K: Lesen von berufsbezogenen Fach- und Sachbüchern oder berufsbezogenen

Fach- und Spezialzeitschriften am Arbeitsplatz oder in der Freizeit

Nein, nichts davon"

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.

Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung

Wie in den vorherigen Kapiteln beschrieben, ist im Jahr 2000 für den Bereich der formal-organisierten Weiterbildung erstmals seit 1985 ein Rückgang zu erkennen. Zeichnet sich hier eine Verschiebung von „härteren“ zu „weicheren“ Formen des Kenntniserwerbs ab, oder ist die Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung ebenfalls rückläufig?

Die Fragen zur informellen beruflichen Weiterbildung richteten sich nur an zur Zeit oder früher Erwerbstätige. Im Folgenden betrachten wir die Beteiligung der derzeit Erwerbstätigen an informeller beruflicher Weiterbildung insgesamt. Anschließend stellen wir die Teilnahme an einzelnen Formen des Kenntniserwerbs vor. Der Trendvergleich bezieht sich im Allgemeinen auf die Jahre 1997 und 2000.

Bundesweit haben sich im Jahre 2000 etwa zwei von drei Erwerbstätigen an einer oder mehrerer der informellen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs beteiligt, während dies 1997 fast drei von vier waren (67% vs. 72%, nicht tabelliert). Auch in diesem Sektor sind also weniger Personen aktiv als 1997.

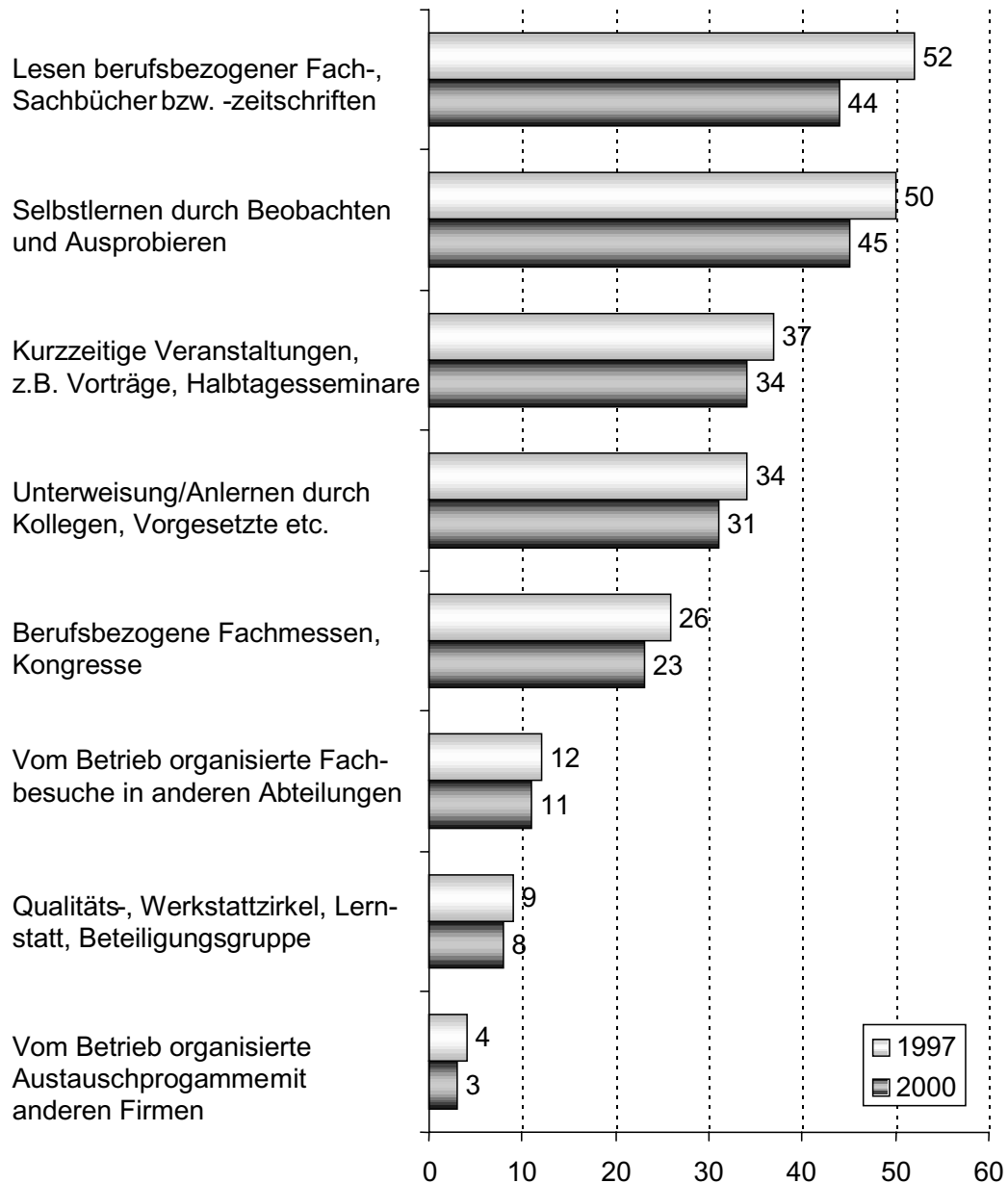
Für alle Maßnahmearten liegen die bundesweiten Teilnahmequoten im Jahr 2000 etwas niedriger als 1997. Besonders deutlich fällt der Rückgang beim Lesen berufsbezogener Fachliteratur (minus acht Prozentpunkte) und beim Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren (minus fünf Prozentpunkte) aus. Bei den anderen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs zeichnen sich eher geringe Verschiebungen ab, wobei jedoch die Beteiligung im Jahr 2000 durchgängig niedriger liegt als 1997 (vgl. Abbildung 9.1).

Die Rangreihe der häufigsten Aktivitäten verändert sich im Vergleich zu 1997 nur wenig. Am häufigsten nennen im Jahr 2000 die Befragten nun das Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz oder in der Freizeit, dicht gefolgt vom Lesen berufsbezogener Fach- oder Sachbücher bzw. Fachzeitschriften. Die Reihenfolge der übrigen Aktivitäten bleibt unverändert.

Auch im Jahr 2000 liegt bei Erwerbstätigen die Reichweite der informellen beruflichen Weiterbildung sehr viel höher als die Teilnahmequote an berufsbezogenen Lehrgängen/Kursen. Dies unterstreicht die große quantitative Bedeutung dieser Formen des Kenntniserwerbs.

Abbildung 9.1

Informelle berufliche Weiterbildung 1997 und 2000



Bei der Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung zeigen sich ähnliche gruppen-spezifische Unterschiede wie sie in Kapitel 6 für die formal-organisierte berufliche Weiterbildung beschrieben wurden (vgl. Tabelle 9.1). Unterrepräsentiert sind vor allem Erwerbstätige ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Arbeiter, ausländische Erwerbstätige und erwerbstätige Frauen.⁴⁵

Tabelle 9.1: Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet bei ausgewählten Gruppen von Erwerbstätigen 1994 – 2000

	Teilnahmequoten in %		
	1994	1997	2000
<i>Erwerbstätige insgesamt</i>	52	72	67
<u>Geschlecht</u>			
Männer	55	75	69
Frauen	48	68	64
<u>Berufsbildung</u>			
Keine Berufsausbildung	26	42	38
Lehre / Berufsfachschule	44	68	63
Meister, andere Fachschule	63	83	76
Hochschule	77	88	82
<u>Berufsstatusgruppe</u>			
Arbeiter	33	57	50
Angestellte	59	77	71
Beamte	73	85	82
Selbständige	61	81	77
<u>Nationalität</u>			
Deutsch	52	74	68
Ausländer	– ¹⁾	54	42
<u>Wirtschaftsbereich</u>			
Industrie	48	70	63
Handwerk	41	70	63
Handel/Dienstleistungen	52	71	67
Öffentlicher Dienst	61	79	73
<u>Betriebsgröße</u>			
1 - 99 Beschäftigte	46	69	65
100 – 999 Beschäftigte	48	72	60
1.000 und mehr Beschäftigte	56	76	72

¹⁾ Die Erhebung von 1994 bezog sich ausschließlich auf 19- bis 64-jährige Deutsche.

⁴⁵ Diese Merkmale korrelieren z.T. sehr stark. Um Informationen über die Stärke des jeweiligen Einzeleinflusses zu erhalten, wären weiterführende multivariate Analysen erforderlich.

Besonders stark ausgeprägt sind auch die Unterschiede zwischen Erwerbstätigen verschiedener beruflicher Stellung. Die Beteiligung variiert im Jahr 2000 bundesweit zwischen 38% bei den un- oder angelernten Arbeitern und 92% bei den Beamten im höheren Dienst. Ähnliche Tendenzen hatten sich bereits für die Teilnahme in den Bezugsjahren 1994 und 1997 gezeigt.

Tabelle 9.2: Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung 1994 – 2000 bei Erwerbstätigen nach beruflicher Stellung

<i>Berufliche Stellung</i>	Teilnahmequoten in %		
	1994	1997	2000
Un-, angelernte Arbeiter	20	38	38
Facharbeiter	42	67	59
Ausführende Angestellte	38	62	53
Qualifizierte Angestellte	58	77	74
Leitende Angestellte	75	89	82
Beamte			
(einfacher, mittlerer, gehobener Dienst)	71	84	78
Beamte (höherer Dienst)	81 ¹⁾	86 ¹⁾	92 ¹⁾

¹⁾ Basis: 40 bis 99 Fälle

Beim beruflichen Kenntniserwerb und der Teilnahme an Weiterbildung spielen neben soziodemografischen und motivationalen Faktoren auch beschäftigungsbezogene Rahmenbedingungen eine entscheidende Rolle. So nehmen z. B. bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße Erwerbstätige in Großbetrieben häufiger an informeller beruflicher Weiterbildung teil als Beschäftigte in Klein- oder Mittelbetrieben. Erwerbstätige im öffentlichen Dienst sind aktiver als in der Privatwirtschaft Beschäftigte. In allen genannten Gruppen ist die Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung im Vergleich zu 1997 zurückgegangen. Besonders deutlich fällt dieser Rückgang bei den Beschäftigten in Mittelbetrieben mit 100 bis 999 Beschäftigten aus.

Auch branchenbezogen lassen sich erhebliche Unterschiede erkennen, die meist in eine ähnliche Richtung gehen wie bei den Lehrgängen/Kursen. Eine überdurchschnittliche Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung zeichnet sich vor allem bei Erwerbstätigen in den Branchen Banken/Versicherungen (75%), Elektrotechnik (72%), den sonstigen Dienstleistungen (71%) und im Sektor Medizin/Gesundheitswesen (70%) ab. Die Teilnahmequoten der Erwerbstätigen in den Branchen Leder/Textil/Nahrung bilden, ebenso wie 1997, mit 57% das Schlusslicht. Ein Ost-West-Vergleich nach Branchen würde bei den gegebenen Fallzahlen keine gesicherten Ergebnisse mehr liefern und wird deshalb nicht vorgenommen.

Differenzierte Analysen für verschiedene Arten des Kenntniserwerbs lassen eine bemerkenswerte Stabilität der zuvor beschriebenen gruppenspezifischen Grundstrukturen erkennen. Darüber hinaus zeigen sich jedoch auch im Jahr 2000 wiederum spezifische Profile. Im Folgenden sind einige ausgewählte Ergebnisse wiedergegeben:

- Noch immer unterscheidet sich im Bundesgebiet die Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung zwischen Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss und denjenigen ohne beruflichen Abschluss enorm, wie die folgenden Zahlen exemplarisch illustrieren: Besuch von Fachmessen/Kongressen (42% vs. 6%); Teilnahme an kurzzeitigen Veranstaltungen (58% vs. 7%); selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (25% vs. 3%); selbstgesteuertes Lernen im Internet (22% vs. 4%); Lesen von berufsbezogenen Fach- und Sachbüchern oder Fach- und Spezialzeitschriften (69% vs. 12%).
- Erwerbstätige in Großbetrieben beteiligen sich bundesweit auch stärker als Beschäftigte in Kleinbetrieben an jenen Arten der informellen Weiterbildung, die traditionell eher als Domäne der Kleinbetriebe gelten, wie z. B. Unterweisungen oder Anlernen am Arbeitsplatz (40% vs. 29%) oder die Teilnahme an kurzzeitigen Veranstaltungen (42% vs. 29%).
- Die Branchendifferenzierung zeigt, ergänzend zu den generellen Unterschieden, auch spezifische Profile auf. So nehmen z.B. die Erwerbstätigen in den Branchen "Banken/Versicherungen" und "Medizin/Gesundheitswesen" beim Lesen von Fach- und Sachbüchern bzw. Fachzeitschriften mit Anteilswerten von 56% bzw. 55% gemeinsam eine führende Position ein. Bei den kurzfristigen Veranstaltungen zeigt sich die gleiche Rangreihe, doch ist hier ein deutlicher Abstand zu erkennen (54% vs. 43%).
- Beim Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren und den Besuchen von Fachmessen oder Kongressen nehmen ebenfalls die Erwerbstätigen der Branche "Banken/Versicherungen" mit Anteilswerten von 51% bzw. 28% jeweils den ersten Rangplatz ein. 1997 waren dies beim Selbstlernen noch die im Baugewerbe Beschäftigten gewesen. Das spezifische Profil der Erwerbstätigen im Sektor "Banken/Versicherungen" ist außerdem durch überdurchschnittlich hohe Anteile von Unterweisungen bzw. Anlernen am Arbeitsplatz (44%) sowie des selbstgesteuerten Lernens mit Hilfe von Medien (30%) gekennzeichnet.
- An kurzzeitigen Veranstaltungen wie z. B. Vorträgen/Halbtagesseminaren nehmen Erwerbstätige in höheren Berufspositionen (Beamte im höheren Dienst und leitende Angestellte) mit 67% bzw. 55% besonders häufig teil. Eine überdurchschnittliche Beteiligung dieser beiden Personengruppen hatte sich bereits in früheren Erhebungen abgezeichnet.
- Eine unterschiedliche Beteiligung von Deutschen und Ausländern zeichnet sich besonders beim selbstgesteuerten Lernen mit Hilfe von Medien (16% vs. 6%), beim Lesen berufsbezogener Fachliteratur (45% vs. 22%), beim Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren (46% vs. 28%) und bei der Teilnahme an kurzzeitigen Veranstaltungen (35% vs. 10%) ab.

Insgesamt verdeutlichen diese Analysen, dass gruppenspezifische Unterschiede der Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung keineswegs schwächer ausgeprägt sind als bei der Teilnahme an Lehrgängen/Kursen. In beiden Weiterbildungsbereichen haben nach den Ergebnissen der BSW-Erhebung sowohl soziodemografische als auch branchen- und arbeitsplatzbezogene Faktoren großen Einfluss. Allerdings bleibt festzuhalten, dass die informelle berufliche Weiterbildung insgesamt eine höhere Zahl von Personen aus unterrepräsentierten Gruppen erreicht als die formal-organisierte Weiterbildung.

Ähnlich wie bei der formalisierten beruflichen Weiterbildung sind auch im Bereich des informellen beruflichen Lernens die 19- bis 64-Jährigen in den neuen Bundesländern aktiver als die in den alten Ländern. Besonders deutliche Unterschiede im **Ost-West-Vergleich** zeigen sich bei drei Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs: dem Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz oder in der Freizeit (Differenz: neun Prozentpunkte), dem Lesen berufsbezogener Fachliteratur sowie der Unterweisung oder dem Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen, Vorgesetzte oder außerbetriebliche Personen (Differenz: jeweils sechs Prozentpunkte). Diese Unterschiede hatten sich bereits 1997 in ähnlicher Form abgezeichnet und haben sich seitdem etwas abgeschwächt (vgl. Tabelle 9.3).

Die beschriebenen Unterschiede zeichnen sich in den alten und neuen Bundesländern in ähnlicher Weise ab. Dies gilt auch für die Beteiligung der Frauen an informeller beruflicher Weiterbildung, die im Jahre 2000 erstmals in den alten und neuen Bundesländern etwas niedriger liegt als die der Männer. Zuvor hatte sich dieser Unterschied nur in den alten Bundesländern gezeigt.

Die Reichweite der informellen beruflichen Weiterbildung und die Teilnahmequoten an Lehrgängen/Kursen lassen sich zu einer "Gesamtquote der beruflichen Weiterbildung" zusammenfassen.⁴⁶ Würden die genannten Formen der beruflichen Weiterbildung völlig unterschiedliche, überschneidungsfreie Teilnehmerkreise ansprechen, so ergäbe sich für die Gruppe der zur Zeit oder früher Erwerbstätigen im Jahre 2000 rein rechnerisch eine Gesamtquote von 80% (50% plus 30%). Die tatsächliche Reichweite bei einer so erweiterten Begriffsbildung liegt jedoch lediglich bei 54%.

Die Reichweite der Gesamtbeteiligung nimmt also bei der Zusammenfassung der beiden Bereiche nicht allzu stark zu. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich von den Teilnehmern an Lehrgängen/Kursen die weitaus überwiegende Mehrheit auch an informeller beruflicher Weiterbildung beteiligt (86%), während die Nichtteilnehmer an Lehrgängen/Kursen dies erheblich seltener tun (35%).

Diese Zahlen verdeutlichen, wie sehr sich Weiterbildungsaktivitäten auf bereits aktive Personen konzentrieren können. Selbst ein deutlicher Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung in einem Teilbereich muss also die gesamte Reichweite der Weiterbildung nicht nennenswert verändern, weil sich die Zunahme im Wesentlichen auf bisher schon aktive Personen konzentrieren kann.

Insgesamt bleibt somit festzuhalten, dass nicht nur die Beteiligung an formal-organisierter Weiterbildung, sondern auch an den informellen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs im Vergleich zu 1997 rückläufig ist.

⁴⁶ Diese Quote fasst sehr unterschiedliche Formen des beruflichen Kenntniserwerbs zusammen und ist deshalb inhaltlich wenig aussagekräftig. Sie soll lediglich zur Illustration der Reichweite eines erweiterten beruflichen Weiterbildungsbegriffes dienen.

Tabelle 9.3: Beteiligung an informeller beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen 1994 – 2000 im Ost-West-Vergleich

<i>Art der informellen Weiterbildung</i>	Teilnahmequoten in %					
	West			Ost		
	1994	1997	2000	1994	1997	2000
Lesen berufsbezogener Fach- oder Sachbücher bzw. Fachzeitschriften	34	50	43	28	58	49
Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz oder in der Freizeit	23	48	44	24	61	53
Kurzzeitige Veranstaltungen, wie z. B. Vorträge / Halbtagesseminare	23	37	34	23	39	35
Unterweisung / Anlernen durch Kollegen, Vorgesetzte oder außerbetriebliche Personen	16	33	30	16	40	36
Berufsbezogene Fachmessen / Kongresse	16	26	23	11	25	22
Selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz oder in der Freizeit mit Hilfe von computerunterstützten Selbstlernprogrammen, berufsbezogenen Ton- und Videokassetten ³⁾	–	–	15	–	–	17
Selbstgesteuertes Lernen durch Nutzung von Lernangeboten im Internet u.ä. ³⁾	–	–	11	–	–	10
Vom Betrieb organisierte Fachbesuche in anderen Abteilungen, planmäßiger Arbeitseinsatz in unterschiedlichen Abteilungen zur gezielten Lernförderung	8 ¹⁾	12	10	7 ¹⁾	13	13
Vom Betrieb organisierte Austauschprogramme mit anderen Firmen	–	3 ²⁾	2	–	5 ²⁾	5
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	4	9	8	3	7	6
Teilnahmequote an informeller beruflicher Weiterbildung	52	71	65	51	79	75

¹⁾ Im Jahre 1994 wurden unter dieser Kategorie auch vom Betrieb organisierte Austauschprogramme mit anderen Firmen erfasst.

²⁾ Diese Kategorie wurde 1997 erstmals gesondert erhoben.

³⁾ Diese Kategorie wurde 2000 erstmals gesondert erhoben.

Andere Datenquellen

Die Bedeutung, die der informellen Weiterbildung beigemessen wird, zeigt sich auch daran, dass informelle Lernformen inzwischen in einer Reihe von Erhebungen erfasst werden. Über die Beteiligung an verschiedenen informellen Lernformen geben die Studie Weiterbildung in Eigenverantwortung, der Mikrozensus und die BIBB/IAB-Erhebung Auskunft. Über Angebot und Umfang informeller betrieblicher Weiterbildungsformen informieren Unternehmensbefragungen wie das IAB-Betriebspanel, die CVTS-Erhebung und die IW-Studie.

In der Studie **Weiterbildung in Eigenverantwortung** wird nicht zwischen allgemeiner und beruflicher Weiterbildung unterschieden. Sie soll an dieser Stelle aber doch Berücksichtigung finden, da in der Befragung die hohe Bedeutung beruflicher Motive für verschiedene Formen der Weiterbildung erkennbar wurde. Die mit Abstand häufigste Art und Weise sich weiterzubilden ist nach diesen Ergebnissen die Lektüre von Fachbüchern und -zeitschriften. Rund 55% der Befragten gaben an, im Jahr 1999 auf diese Weise gelernt zu haben, und 23%, dass sie zum Lernen einen PC genutzt haben. Nicht weiter erfragt wurde, in welcher Form der PC zum Lernen Anwendung fand, ob dabei spezielle Lernprogramme zum Einsatz kamen oder nicht.

Wie im Berichtssystem Weiterbildung zeigen sich auch in dieser Studie bei informellen Lernformen ähnliche gruppenspezifische Unterschiede wie beim Lernen durch den Besuch von Seminaren und Lehrgängen. Bei allen drei erfragten Weiterbildungsformen liegt die Beteiligung der unter 40-Jährigen besonders hoch. Während allerdings beim Lernen durch Lesen von Fachliteratur die altersspezifischen Abweichungen verhältnismäßig wenig ausgeprägt sind, zeigen sich beim Lernen mit dem Computer große Unterschiede. Bald jeder zweite junge Mensch unter 30 Jahren hat im Jahr 1999 den Computer zum Lernen genutzt, bei den 30- bis unter 40-Jährigen war es eine von drei Personen.

Nicht nur auf formalen, sondern auch auf informellen Wegen bilden sich Erwerbstätige und Personen mit einem höheren schulischen oder beruflichen Abschluss eher weiter als nicht Erwerbstätige und Personen mit niedrigeren Abschlüssen.

Tabelle 9.4: Teilnahme an Weiterbildung nach Lernformen und Erwerbsstatus 1999

	Teilnahmequote in %		
	Lernen durch Seminare und Lehrgänge	Lernen durch Fachliteratur	Lernen mit computerunterstützten Programmen
Erwerbstätige	35	64	35
Nicht Erwerbstätige	9	45	11
Alle Befragte	22	55	23

Quelle: Weiß, Reinhold: Weiterbildung in Eigenverantwortung, Köln 2001, S. 11

Auch wenn soziodemografische und beschäftigungsbezogene Unterschiede bestehen bleiben, zeigen doch die Ergebnisse, dass informelle Weiterbildung eine höhere Zahl von Personen aus unterrepräsentierten Gruppen erreicht als Weiterbildung auf formalem Weg.

Im Rahmen des **Mikrozensus** wird der Ort der beruflichen Aus- und Weiterbildung erhoben, unter anderem ob sie am Arbeitsplatz stattfand, im Selbststudium oder in Form von „Tagungen, Seminaren und Arbeitsgruppen“. Da beim Mikrozensus nur eine berufliche Weiterbildung je befragter Person erfasst wird und es sich bei den Kategorien um ausschließliche Kategorien handelt, ist die Teilnahmequote an informeller Weiterbildung mit knapp 2% wesentlich niedriger als in anderen Erhebungen. Vergleichsweise häufig werden „Tagungen, Seminare und Arbeitsgruppen“ besucht, das „Selbststudium“ bildet die absolute Ausnahme. Insgesamt machen diese drei Lernformen rund 18% aller Teilnahmefälle aus.

Nach der **BIBBIAB Erhebung** haben sich 61 % der Erwerbstätigen in den letzten zwei Jahren auf informellen Wegen weitergebildet. Die häufigsten informellen Lernformen waren die regelmäßige Lektüre von Fachzeitschriften oder -büchern und die Teilnahme an Fachvorträgen, Vorführungen und Präsentationen. Praxisnahe Lernformen, die einen Einblick in andere Arbeitsplätze liefern, z.B. eine Hospitation werden seltener genutzt.

Die Ergebnisse bestätigen die Abhängigkeit der Teilnahmehäufigkeit an Weiterbildung und beruflichem Status auch für die informelle Weiterbildung. Wie bei der Teilnahme an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren nutzen höhere oder leitende Angestellte und Beamte die informellen Weiterbildungsformen weit häufiger als einfache Angestellte und Beamte. Noch größer ist der Abstand zu an- und ungelernten Arbeiterinnen und Arbeitern.

Im Gegensatz zu den Individualbefragungen enthalten die folgenden Unternehmensbefragungen keine Aussagen darüber, wie viele Personen sich an informellen Lernformen beteiligen. Stattdessen geben sie über das Spektrum an Weiterbildungsformen und den Umfang Auskunft.

Bei der Nutzung informeller Formen betrieblicher Weiterbildung spielen nach den Ergebnissen des **IAB-Betriebspanels** 1999 arbeitsplatzintegrierte Formen wie Einweisung und Unterweisung am Arbeitsplatz eine relativ große Rolle. 20% der ostdeutschen und 18% der westdeutschen Betriebe gaben an, diese Lernform zu praktizieren. Auch die Teilnahme an Informationsveranstaltungen stellt in den neuen wie in den alten Ländern (20% bzw. 19%) eine verhältnismäßig verbreitete informelle Weiterbildungsform dar. Andere informelle Lernformen wie das selbstgesteuerte Lernen spielen für die Unternehmen mit jeweils 7% in den alten und neuen Ländern nur eine untergeordnete Rolle. All diesen Weiterbildungsformen ist gemein, dass ihre Verbreitung mit zunehmender Betriebsgröße ansteigt.

Die im Vergleich zu anderen Erhebungen relativ geringe Bedeutung der informellen Weiterbildungsformen führen Bellmann / Düll / Leber auf methodische Unterschiede zurück, „auf die Eingangsfrage im IAB-Betriebspanel (...), bei der ausdrücklich auf institutionalisierte Weiterbildung abgestellt wird.“ (Bellmann/Düll/Leber 2001, S. 104).

Tabelle 9.5: Beteiligung Erwerbstätiger an informeller Weiterbildung 1999

informelle Weiterbildungsformen	Teilnahmequote in %
regelmäßige Lektüre von Fachzeitschriften, Fachbüchern	31
Teilnahme an Fachvorträgen, Vorführungen, Präsentationen	28
Besuch von Fachmessen, Kongressen, Ausstellungen	19
Einarbeitung, Einweisung am Arbeitsplatz	19
andere Fortbildung (aber keine Lehrgänge, Kurse, Seminare)	15
Übernahme besonderer Aufgaben, um berufliche Kenntnisse, Erfahrungen zu erweitern	14
betriebliche Maßnahmen wie Qualitätszirkel, Lernstatt o.ä.	12
Praktikum, Hospitation, Abordnung	4
insgesamt	61

Quelle: Ulrich, Joachim G.: Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsbedarf der Erwerbstätigen in Deutschland. Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99. In: BWP 3/2000

47% der weiterbildungsaktiven Betriebe nutzt in den neuen Bundesländern die Weiterbildung am Arbeitsplatz in Form von Unterweisungen und gezielten Einarbeitungen. In 16% dieser Betriebe fand selbst initiiertes, selbstgesteuertes Lernen statt. Diese Lernform konzentrierte sich vor allem auf Unternehmen aus den Bereichen „Bildungsstätten, Verlage, Kunst“ und das „Kredit- und Versicherungsgewerbe“.

Nach den Ergebnissen der **CVTS-Erhebung** führten im Jahr 1999 72% aller befragten Unternehmen informelle betriebliche Weiterbildungsaktivitäten durch. 61% hatten Informationsveranstaltungen in ihrem Programm, bei 54% wurden geplante Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz eingesetzt. Selbstgesteuertes Lernen (14%), Lern- und Qualitätszirkel (12%) und Job-Rotation bzw. Austauschprogramme (4%) hingegen spielten eine eher untergeordnete Rolle.

In den meisten Wirtschaftsbereichen zeigt sich diese Rangfolge der angebotenen informellen Weiterbildungsaktivitäten. Eine Ausnahme bildet das Gastgewerbe, in dem fast 10% der Unternehmen Job-Rotation und Austauschprogramme für die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzen. Wie schon das IAB-Betriebspanel stellt auch die CVTS-Erhebung große Unterschiede im Angebot an Weiterbildungsaktivitäten zwischen großen und kleinen Unternehmen fest: Je größer das Unternehmen, umso häufiger werden informelle Formen der Weiterbildung angeboten.

Auch die **Zusatzbefragung** zur zweiten CVTS-Erhebung bestätigt die große Bedeutung von Lernformen jenseits der Kurse und Seminare. Sie sind im Vergleich zu 1995 im Jahr 2000 mit Ausnahme des selbstgesteuerten Lernens angestiegen, wie Abbildung 9.2 zeigt.

Um die informellen Lernformen besser eingrenzen und beschreiben zu können, wurden in der Zusatzbefragung vier Kriterien eingeführt:

- die Art der Unterstützung
- die Nutzung von Einzelpersonen oder Gruppen
- die Anbindung an oder Integration in den Arbeitsprozess
- die Integration in ein umfassendes Kompetenzentwicklungskonzept.

Die personelle Unterstützung dominiert bei Maßnahmen der Job-Rotation bzw. den Austauschprogrammen, während Unterweisungen mehrheitlich sowohl von Personen als auch von Medien in Kombination durchgeführt werden. Obwohl beim selbstgesteuerten Lernen vergleichsweise häufig Medien verwandt werden, berichten die meisten Unternehmen auch von Personen, die unterstützend eingesetzt werden.

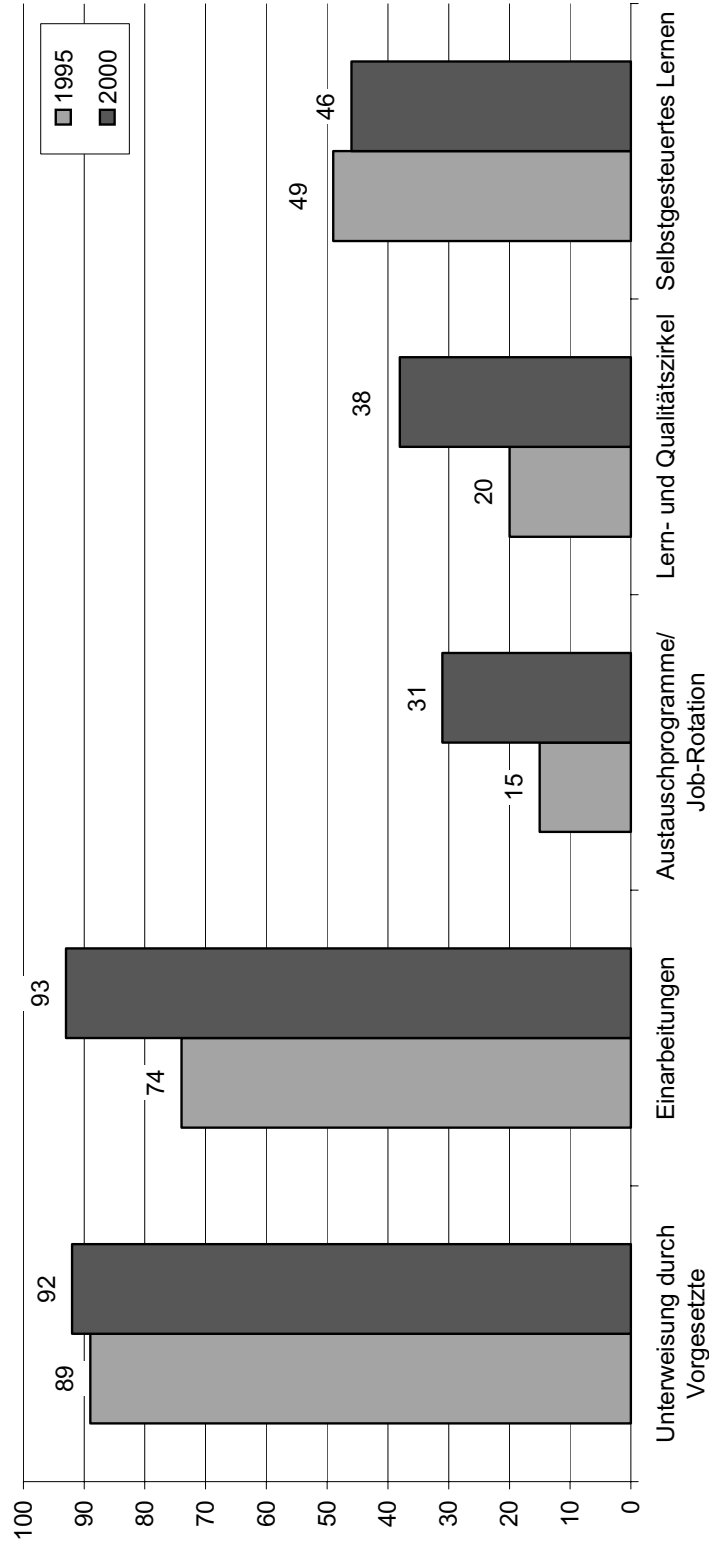
Selbstgesteuertes Lernen, Einarbeitungen und Job-Rotation-Maßnahmen richten sich häufiger als andere informelle Lernformen an Einzelpersonen, aber durchaus nicht ausschließlich. Dagegen sind Lern- und Qualitätszirkel typische Gruppenmaßnahmen. Weitgehend offen gestaltbar sind die Unterweisungen, bei denen eine etwa gleich große Zahl der Unternehmen angab, diese für Gruppen, für Gruppen und Einzelpersonen oder nur für Einzelpersonen anzubieten.

Zur Klärung des dritten Kriteriums sollten die Unternehmen angeben, ob sie diese Maßnahmen arbeitsplatzfern, arbeitsplatznah oder arbeitsplatzintegriert vorhalten. Typische arbeitsplatzintegrierte Maßnahmen stellen Job-Rotation und Einarbeitungen dar, während Lern- und Qualitätszirkel in der Regel arbeitsplatznah durchgeführt werden. Selbstgesteuertes Lernen hingegen wird zwar meistens arbeitsplatzfern, aber auch in der Nähe des Arbeitsplatzes oder arbeitsintegriert angeboten.

Informelle Lernformen sind sehr häufig in ein Weiterbildungskonzept eingebunden. Besonders hoch ist der Integrationsgrad bei Lern- und Qualitätszirkeln, aber auch beim selbstgesteuerten Lernen und bei Einarbeitungsmaßnahmen liegt er bei fast 50 %. Grünewald / Moraal schließen daraus, dass „immer mehr Unternehmen auf dem Wege sind, ihre Weiterbildungsmaßnahmen in ein Gesamtkonzept der Personal- und Qualitätsentwicklung einzuordnen.“ (Grünewald/Moraal 2001, S. 14)

Zur Erfassung der informellen Weiterbildungsaktivitäten der Unternehmen unterscheidet die **IW-Erhebung** zwischen Lernen in der Arbeitssituation, selbstgesteuertem Lernen mit Medien und Informationsveranstaltungen. Nur rund 5 % der Unternehmen nutzen diese Weiterbildungsformen nicht.

Abbildung 9.2
Nutzung von informellen Lernformen 1995 und 2000 (Anteile in Prozent)



Quelle: Grünewald, Uwe/Moraal, Dick: Zusatzbefragung zur zweiten europäischen Weiterbildungserhebung CVTS-II, Bonn 2001, S. 11

In dem Feld „Lernen in der Arbeitssituation“ sind Unterweisungs- und Schulungsmaßnahmen am Arbeitsplatz am weitesten verbreitet. Sie werden vor allem durch Kollegen und Führungskräfte im Prozess der Arbeit organisiert, aber auch Trainer, Coaches und Instruktoren werden von den Betrieben zur Unterstützung der Unterweisungsmaßnahmen eingesetzt. Die Tatsache, dass sich Lernen in der Arbeitssituation in zunehmendem Maße in Form von Gruppensitzungen, Workshops und Qualitätszirkeln oder im Rahmen des Lernstattkonzeptes vollzieht, bewertet Weiß als eine „Einbettung von Bildungsmaßnahmen in Prozesse der Unternehmens- und Organisationsentwicklung.“ (Weiß 2000, S. 12) Arbeitsplatzwechsel, Trainee-Programme und die Entsendung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ins Ausland stellen weitere, seltener genutzte Maßnahmen dar, die dem Feld Lernen in der Arbeit zugerechnet werden.

Auch das „selbstgesteuerte Lernen“ vollzieht sich in den Unternehmen auf unterschiedliche Weise, traditionell durch die Nutzung schriftlicher Medien, aber auch durch die Arbeit mit Leittexten und Selbstlernprogrammen, das Lernen mit Video- und Tonkassetten, das Lernen mit Multi-Media-Systemen oder Lernsoftware, durch Fernunterricht oder über Internet oder Intranet. Die mit Abstand von den Unternehmen meist genannte Lernform ist hierbei nach wie vor die Lektüre von Fachzeitschriften und Fachbüchern. Im Vergleich zu der vorangegangenen Erhebung im Jahr 1995 deutlich häufiger eingesetzt wurden 1998 CBT-Programme und Multi-Media-Systeme. Dass vor allem größere Unternehmen Vorreiter dieser Entwicklung sind, „hat einen einfachen Grund: Die Investitionen in die Hard- und Software, die Entwicklung bedarfsgerechter Qualifizierungskonzepte sowie die Teilnehmerunterstützung rechnen sich angesichts des hohen Innovationstempos erst bei einer größeren Teilnehmerzahl.“ (Weiß 2000, S. 15)

Fachtagungen und Kongresse, der informelle oder organisierte Erfahrungsaustausch mit Kollegen und der Besuch von Fachmessen oder Fachvorträgen bilden das Spektrum der „Informationsveranstaltungen“ ab, deren vorrangiges Ziel die Weitergabe und der Austausch von Informationen ist. Im Vergleich zu den vorherigen Erhebungen in den Jahren 1992 und 1995 ist 1998 die Beteiligung an Informationsveranstaltungen geringfügig auf 14 Teilnahmefälle je 100 Beschäftigte angestiegen, während die aufgewendeten Stunden je Teilnehmenden auf knapp sieben leicht gesunken ist.

Da die einzelnen Weiterbildungsformen nicht klar abgrenzbar sind, beruhen die angegebenen Anteile am Stundenvolumen auf Schätzungen der Unternehmen. Danach machen informelle Lernformen mehr als die Hälfte (57%) des gesamten betrieblichen Stundenvolumens aus. Der größte Anteil entfällt mit 39% auf Lernen im Prozess der Arbeit, der geringste auf selbstgesteuertes Lernen mit Medien (7%). Dass diese Anteile im Vergleich zu den vorherigen Erhebungen niedriger eingeschätzt wurden, führt Weiß unter anderem darauf zurück, „dass der deutliche Zuwachs bei der intern organisierten Weiterbildung sich in einem relativen Rückgang anderer Weiterbildungsformen niederschlägt.“ (Weiß 2000, S. 23)

9.2 Informeller beruflicher Kenntniserwerb - Arbeiten oder Lernen?

Auch wenn inzwischen weitgehend Konsens darüber besteht, dass die Grenzen zwischen Arbeiten und Lernen fließend sind, bleibt die Frage bedeutsam, ob es sich bei bestimmten Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs *eher um Lernen* oder *eher um Arbeiten* handelt. Diese Frage ist nicht zuletzt auch mit Blick auf Studien zur Erfassung der Kosten beruflicher Weiterbildung von Interesse.

Das BSW VII enthielt erstmals zu vier Arten des informellen Kenntniserwerbs die Nachfrage, ob dabei eher das Lernen oder eher das Arbeiten vorherrschend war oder keines von beiden.⁴⁷ Im Jahr 2000 wurden diese Fragen erneut gestellt. Dadurch kann untersucht werden, ob sich die Wahrnehmungen von Erwerbstätigen in Bezug auf diese Arten des Kenntniserwerbs im Zeitverlauf verändert haben. Die Nachfrage wurde für vier Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs jeweils an die Personen gestellt, die sich daran im Jahr 2000 beteiligt hatten:

- Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen, Vorgesetzte oder außerbetriebliche Personen (z.B. Schulung durch Herstellerfirma);
- Vom Betrieb organisierte Fachbesuche in anderen Abteilungen / Bereichen oder planmäßiger Arbeitseinsatz in unterschiedlichen Abteilungen zur gezielten Lernförderung (z.B. Job-Rotation);
- Vom Betrieb organisierte Austauschprogramme mit anderen Firmen;
- Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe.

Wie Abbildung 9.3 verdeutlicht, findet sich im Jahr 2000 nur bei einer Form des Kenntniserwerbs eine absolute Mehrheit in Bezug auf die Zuordnung. 55% der Erwerbstätigen, bei denen eine Unterweisung oder Anlernen durch Kollegen bzw. Vorgesetzte vorgekommen ist, sind der Ansicht, dass dabei der Arbeitsaspekt vorherrschend war; 40% hielten dies eher für Lernen und 5% für keines von beiden.

Vom Betrieb organisierte Austauschprogramme mit anderen Firmen halten etwas mehr Teilnehmer eher für Arbeiten als für Lernen (43% vs. 36%). Allerdings liegt hier die Zahl der Unentschiedenen sehr hoch. Etwa jeder Fünfte nimmt keine Zuordnung zu den Kategorien „Lernen“ oder „Arbeiten“ vor.

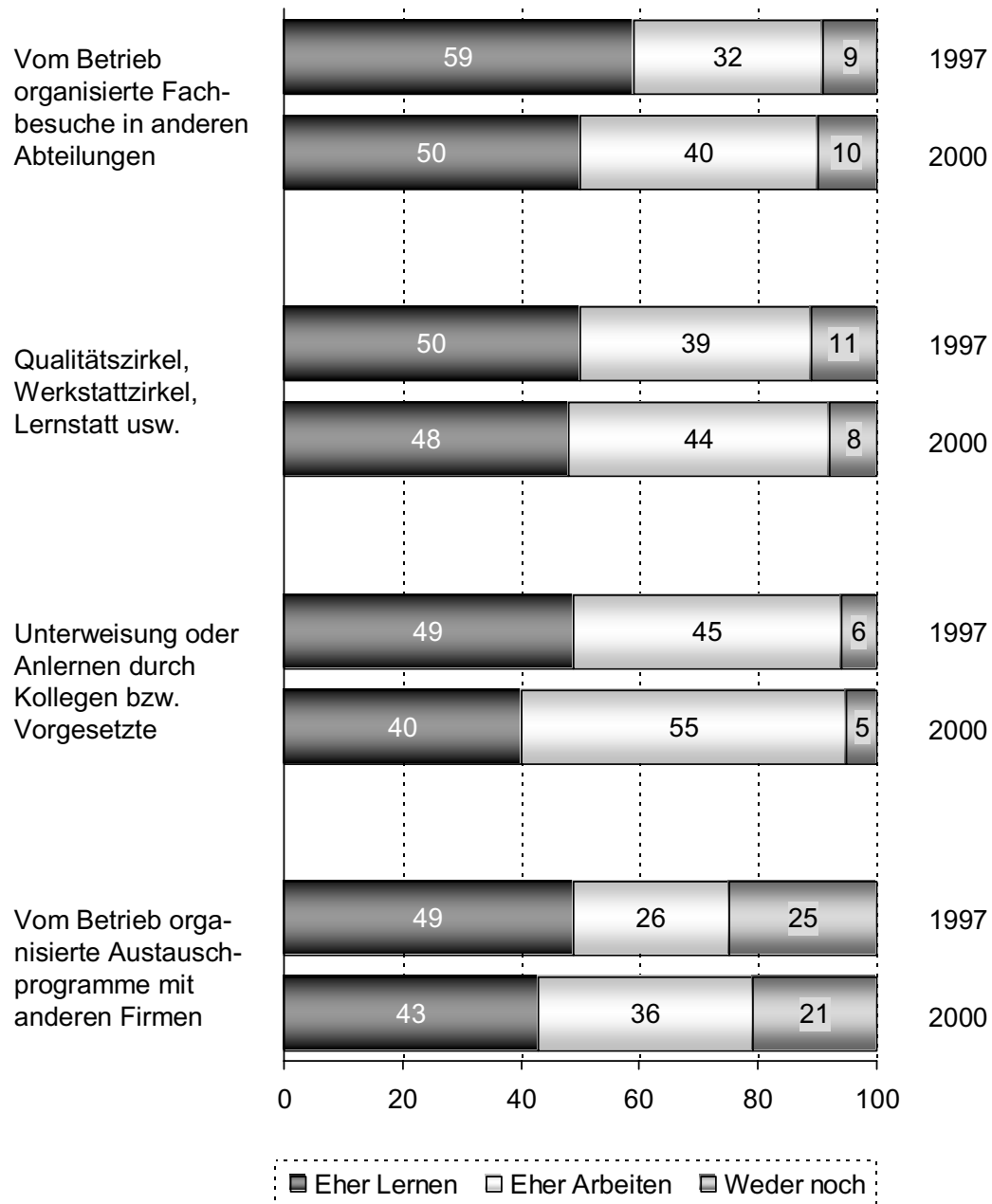
Besonders kontrovers werden Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt usw. eingestuft. Jeweils etwa 46% der Befragten halten dies eher für Lernen bzw. eher für Arbeiten; 8% nehmen keine Zuordnung vor.

Die einzige Kategorie, bei der eine Mehrheit der Befragten der Ansicht ist, dass das Lernen im Vordergrund steht, sind vom Betrieb organisierte Fachbesuche in anderen Abteilungen. Auch hier ist allerdings die Gruppe derjenigen, die dies eher für Arbeit hält, mit 40% relativ groß.

⁴⁷ Die letztgenannte Kategorie wurde aufgrund der Erfahrungen in Betriebsfallstudien ergänzt: Manche Befragte lehnten die Dichotomisierung „Arbeit/Lernen“ für bestimmte Arten des Kenntniserwerbs, beispielsweise für Qualitätszirkel oder Austauschprogramme, explizit ab. Deshalb ist auch die Antwortmöglichkeit „Keines von beiden“ vorgesehen.

Abbildung 9.3

Informeller Kenntniserwerb von Erwerbstätigen - Arbeiten oder Lernen?



Im Zeitvergleich ist eine bemerkenswerte Entwicklung zu erkennen: Für alle vorgegebenen Arten des informellen beruflichen Kenntniserwerbs hat der Anteil der Personen zugenommen, die dies eher für Arbeit halten. Die Differenzen der Anteilswerte zwischen den Jahren 1997 und 2000 liegen zwischen sieben und zehn Prozentpunkten. Parallel dazu sinken die Anteilswerte der Personen, die die jeweilige Aktivität eher als Lernen ansehen.

Die genannten Prozentwerte sind als eine erste deskriptive Annäherung an einen komplexen Sachverhalt zu sehen. Auch wenn es sich hier nicht um „harte“ Indikatoren handelt, scheint die übereinstimmende Grundrichtung bemerkenswert. Allerdings erscheint es eher unplausibel, dass sich der tatsächliche „Lerngehalt“ oder „Arbeitsgehalt“ der informellen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs seit 1997 so stark verändert hat.

Differenzierende, weiterführende Analysen lassen bei den gegebenen Fallzahlen im Allgemeinen keine gesicherten Aussagen mehr zu. Vergleicht man trotz dieses Vorbehalts verschiedene Teilgruppen, so zeichnen sich in der BSW-Stichprobe vor allem Ost-West-Unterschiede ab, die sich auf die Einstufung von zwei Vorgaben beziehen: Sowohl die Beteiligung an vom Betrieb organisierten Austauschprogrammen mit anderen Firmen als auch die Teilnahme an Qualitätszirkeln o.ä. ordnen Erwerbstätige in den neuen Bundesländern erheblich häufiger dem Lernen zu als die Erwerbstätigen in den alten Bundesländern (Differenz: plus 14 Prozentpunkte bzw. plus 12 Prozentpunkte). Wie erwähnt, handelt es sich hierbei nicht um gesicherte Ergebnisse, sondern nur um Größenordnungen. Weiterführende Analysen sind bei den gegebenen Fallzahlen nicht möglich.

Andere Datenquellen

Die Einschätzung der Unternehmen, ob es sich bei den einzelnen Formen der informellen beruflichen Weiterbildung schwerpunktmäßig um Arbeiten oder um Lernen handelt, wurde in der **Zusatzbefragung** zu der CVTS-Erhebung erfragt. Schon in der letzten Erhebung 1995 wurde deutlich, dass die Grenzen fließend sind und der durchschnittliche „Integrationsgrad“ der einzelnen Lernformen in den Arbeitsprozess differierte. Bei dem Vergleich mit den Ergebnissen des Jahres 2000 wird unmittelbar deutlich, dass alle aufgeführten Lernformen weit häufiger dem Arbeiten zugeordnet werden als noch vor fünf Jahren.

Für diese Entwicklung führen Grünewald und Moraal einerseits methodische Gründe an, wie die Umstellung der Erhebung von einem mehrstündigen Gespräch zu einer telefonischen Befragung und die Reduzierung und Zusammenfassung der erfragten informellen Lernformen. Als inhaltlichen Grund nennen sie, dass „diese Maßnahmen verstärkt dezentralisiert wurden und immer seltener im Blickpunkt der Weiterbildungsabteilungen stehen. Dabei ist zu vermuten, dass dies zu einem höheren Integrationsgrad der Maßnahmen in die betrieblichen Arbeitsprozesse geführt hat.“⁴⁸

⁴⁸ Grünewald, Uwe / Moraal, Dick: Weiterbildung in deutschen Unternehmen – Reaktionen und Strategien vor dem Hintergrund neuer Herausforderungen. Erste Ergebnisse einer Zusatzbefragung zur zweiten europäischen Weiterbildungserhebung CVTS II, Bonn 2001, S. 15 f.

Tabelle 9.6: Informelle Lernformen – Arbeiten oder Lernen? Einschätzungen der Unternehmen 1995 und 2000

	Anteilswerte in %				
	Unterweisung durch Vorgesetzte	Einarbeitung	Austauschprogramme/ Job-Rotation	Lern- und Qualitätszirkel	Selbstgesteuertes Lernen
CVTS I (1995)					
- Lernen	60	51	70/41	56	83
- Arbeiten	40	49	30/59	44	17
CVTS II (2000)					
- Lernen	41	28	27	44	75
- Arbeiten	59	72	63	56	25

Quelle: Grünewald, Uwe / Moraal, Dick: Zusatzbefragung zur zweiten europäischen Weiterbildungserhebung CVTS-II, S. 16

10. Selbstlernen außerhalb von formalisierter Weiterbildung

Definition des Selbstlernens

Das Thema „Selbststeuerung in Lernprozessen“ hat in den letzten Jahren in der bildungspolitischen Diskussion im Allgemeinen und im Bereich der Weiterbildung im Besonderen 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). Dies hängt nicht zuletzt mit der „Aufweichung des standardisierten Beschäftigungssystems [...] der Vorstellung einer beruflichen Kontinuität als auch mit den sich beschleunigt wandelnden beruflichen Anforderungen“ (Forneck 2002, S. 242) zusammen. Der Druck auf die Weiterbildung, sich zu dynamisieren, nimmt hierdurch fortwährend zu. Vor diesem Hintergrund bildete das Thema „Selbstgesteuertes Lernen“ erstmals einen Schwerpunkt im BSW VIII mit dem Bezugsjahr 2000.

Trotz intensiver Diskussionen gibt es bislang noch keine allgemein akzeptierte, klare begriffliche Abgrenzung des selbstgesteuerten Lernens von anderen Lernprozessen. Auch das BSW kann keine genauere Definition leisten. Es ist jedoch möglich, zu empirisch erfassbaren Elementen, die in der Diskussion als bedeutsam angesehen werden, repräsentative Informationen zu erheben und damit eine genauere Beschreibung des Ist-Zustands zu geben, die auch eine Grundlage für weitere Diskussionen zu diesem Thema darstellen kann. Insofern sind die folgenden Ausführungen als eine erste 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 außerhalb formalisierter Weiterbildung".

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu diesem Thema dargestellt, die sich auf vier inhaltliche Schwerpunkte beziehen:

- Reichweite des Selbstlernens in der Bevölkerung
- Strukturen des Selbstlernprozesses (Themenbereiche, berufliche oder privater Interessenhintergrund, Zeitaufwand für den Selbstlernprozess)
- Unterstützungsbedarf und Schwierigkeiten während des Lernprozesses
- Erfolg des Selbstlernprozesses

Die inhaltlichen Fragen zu diesem Thema wurden auf der Basis einer gemeinsamen Pilotstudie des IES Hannover und Infratest Sozialforschung 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. Da sich in diesem Themenfeld Formulierungsänderungen besonders stark auf die Ergebnisse auswirken können, werden in den folgenden Darstellungen die genauen Frageformulierungen jeweils mit angegeben.

Weitere Fragen beziehen sich auf persönliche Dispositionen, Motivation und Lernstrategien. Diese Ergebnisse werden in Kapitel 11 gesondert dargestellt.

10.1 Reichweite des Selbstlernens

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Selbstlernen außerhalb von formalisierter Weiterbildung wurde im BSW VIII mit der folgenden Frage erhoben: „Haben Sie sich im letzten Jahr einmal selbst etwas beigebracht, außerhalb von Lehrgängen/Kursen oder Seminaren?“

Wie Tabelle 10.1 zeigt, haben 39% der 19- bis 64-Jährigen diese Frage mit „ja“ beantwortet. Dieser Anteilswert liegt in den neuen Bundesländern höher als in den alten Bundesländern (45% vs. 37%).

Tabelle 10.1: Selbstlernen außerhalb von formalisierter Weiterbildung im Jahr 2000 insgesamt und nach Themenbereichen

<u>Selbstlernen im Jahr 2000</u>	Anteilswerte in %		
	Bundesgebiet	Neue Bundesländer	Alte Bundesländer
Ja	39	45	37
Nein	60	54	62
Keine Angabe	1	1	1
Summe	100	100	100

Nach Teilgruppen differenziert, zeigen sich große Unterschiede. An Selbstlernen im o. g. Sinne beteiligen sich (nicht tabelliert):

- Personen mit höherem Schulabschluss viel häufiger als Personen mit niedrigerem Schulabschluss (55% vs. 26%)
- 30- bis 34-Jährige öfter als 60- bis 64-Jährige (46% vs. 24%)
- Personen mit einem Hochschulabschluss viel häufiger als diejenigen ohne Berufsausbildung (56% vs. 18%)
- Selbstständige häufiger als Arbeiter (59% vs. 27%)
- Erwerbstätige häufiger als Nichterwerbstätige (43% vs. 30%)
- Deutsche häufiger als Ausländer (40% vs. 24%)
- Männer häufiger als Frauen (44% vs. 33%)

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

Inwieweit nehmen am Selbstlernen außerhalb von formalisierter Weiterbildung andere Personen teil als an formal-organisierter Weiterbildung? Etwa jeder zweite Teilnehmer

an formal organisierter Weiterbildung hat sich im Jahre 2000 außerhalb von Institutionen etwas selbst beigebracht, während es von den Nichtteilnehmern knapp jeder Dritte war. Umgekehrt gaben 55% der Personen, die aussagten, sich im Jahr 2000 etwas selbst beigebracht zu haben auch an, sich an allgemeiner oder/und beruflicher – also kursbezogener – Weiterbildung beteiligt zu haben. Der Überschneidungsbereich zwischen den beiden Sektoren ist also begrenzt.

Andere Datenquellen

Wie in Kapitel 9 dargestellt, erfassen die anderen Erhebungen zwar selbstgesteuertes Lernen, in wie weit aber die Lernenden selbst die wesentlichen Entscheidungen gravierend und folgenreich beeinflussen, ob, was, wann, wie und woraufhin gelernt wird, lässt sich diesen Untersuchungen nicht entnehmen. Aus diesen Gründen lassen sich aus den anderen Datenquellen keine Informationen über Reichweite, Themenbereiche und Schwierigkeiten bei selbst initiierten und gestalteten Lernprozessen ablesen.

10.2 Strukturen des Selbstlernprozesses

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Themenbereiche des Selbstlernens

Nach Themenbereichen differenziert, wird beim Selbstlernen mit Abstand am häufigsten das Themenfeld „Computer, EDV, Internet“ genannt. Dieses Thema nennen 24% aller Befragten. Mit deutlichem Abstand nehmen „Reparaturen und Heimwerken“ mit einem Anteilswert von 9% den zweiten Rangplatz ein, gefolgt von Sprachen und Gesundheitsfragen mit jeweils 6% sowie von Haushaltsführung mit 3% (vgl. Tabelle 10.2).

Für die meisten Themen lassen sich Nutzergruppen benennen, die sehr viel häufiger etwas selbst gelernt haben als andere. Mit Blick auf die Strukturen der Teilnehmer nach Themengebieten zeigt sich folgendes Bild:

- Frauen haben häufiger als Männer selbst etwas über Gesundheitsfragen gelernt, während Männer öfter als Frauen Reparaturen und Heimwerken sowie EDV-Kenntnisse nennen.
- Befragte mit Abitur lernen besonders oft Sprachen, während diejenigen mit Hauptschulabschluss häufiger Reparaturen und Heimwerken angeben.
- Ausländer haben vor allem ihre Sprachkenntnisse durch Selbstlernen verbessert, während sie in anderen Themenbereichen seltener lernen.

Tabelle 10.2: Selbstlernen außerhalb von formalisierter Weiterbildung im Jahr 2000 nach Themenbereichen

<u>Themengebiete (Mehrfachnennungen)</u>	Anteilswerte in %
Computer, EDV, Internet	24
Reparaturen, Heimwerken	9
Sprachen	6
Gesundheit und gesundheitsgerechte Lebensführung	6
Haushaltsführung	3
Sonstiges Thema	6
Keine Angabe	0
Nicht selbst gelernt	61
Summe	114

Auf die Frage nach den erlernten Themenbereichen folgte die Frage an die Selbstlerner, welcher dieser Themenbereiche ihrer Ansicht nach der wichtigste sei. Auch hier erweist sich, ähnlich wie bei der allgemeinen Weiterbildung, der Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ als der mit Abstand am wichtigsten erachtete Themenbereich. Etwas mehr als die Hälfte aller Selbstlerner gaben diesen Bereich an.

Interessenhintergrund des Selbstlernprozesses

An alle Personen, die sich im Jahr 2000 selbst etwas beigebracht hatten, wurde getrennt nach den erlernten Themenbereichen die Nachfrage gerichtet, ob dies eher aus beruflichem Interesse, im Zusammenhang mit einem ehrenamtlichen Interesse oder eher aus persönlichem Interesse erfolgte.⁴⁹

Wie Tabelle 10.3 zeigt, wird überwiegend aus persönlichem Interesse selbst gelernt. Dies gilt erwartungsgemäß am stärksten beim Thema Haushaltsführung (93%). Aber auch bei „Reparaturen und Heimwerken“ (77%), „Gesundheitsfragen“ (71%) und „Sprachen“ (64%) überwiegt das persönliche Interesse eindeutig. Lediglich im EDV-Bereich hat sich etwas mehr als jeder Zweite aus beruflichem Interesse etwas selbst beigebracht.

Auf alle angegebenen Einzelthemen bezogen ergibt sich zusammengefasst das folgende Bild: 36% der Themen wurden eher aus beruflichen Gründen erlernt, 7% der Themen wurden im Zusammenhang mit ehrenamtlichen Tätigkeiten und 57% der Themen wurden aus eher persönlichem Interesse bearbeitet.

⁴⁹ Der Fragertext lautete: „Aus welchem Interesse heraus bringen Sie sich selbst diese Themenbereiche bei?“ Als Antwortkategorien waren vorgegeben: „eher aus beruflichem Interesse; eher im Zusammenhang mit einem ehrenamtlichen Interesse, eher aus persönlichem Interesse“.

Tabelle 10.3: Interessenschwerpunkt nach Themengebieten beim Selbstlernen im Jahr 2000

Themenbereiche	Interesse in % (Zeilenprozente)		
	eher persönlich	eher beruflich	eher ehrenamtlich
Haushaltsführung	93	2	5
Reparaturen, Heimwerken	77	19	4
Gesundheitsfragen	71	22	6
Sprachen	64	28	9
Computer, EDV, Internet	39	53	8
Sonstiges	50	45	5

Dies zeigt, dass auch der Selbstlernprozess nicht unbedeutend für die berufliche Qualifizierung ist. Die 36% der Themen, die aus eher beruflichem Interesse erarbeitet wurden, verteilen sich auf insgesamt 44% der Selbstlerner, was einem Bevölkerungsanteil von 17% entspricht.

Zeitaufwand für den Selbstlernprozess

Betrachtet man abschließend die zeitliche Dimension, so wird deutlich, dass es sich beim Selbstlernen nicht nur um sporadische Aktivitäten handelt. Im Durchschnitt gaben die Selbstlerner an, 144 Stunden für den Selbstlernprozess aufgewendet zu haben.⁵⁰

Etwa drei von vier Selbstlernenden geben an, für ihre Lernaktivität mehr als eine Woche Zeit aufgewendet zu haben. Etwa jeder fünfte Selbstlernende nennt einen Zeitaufwand von mehr als einem Monat. 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 formal-organisierter Strukturen investiert.

Vor diesem Hintergrund ist zu fragen, inwieweit bei diesen Lernprozessen Schwierigkeiten aufgetreten sind und wie gut es den Lernenden gelang, sich gegebenenfalls eine erforderliche Unterstützung zu organisieren.

10.3 Schwierigkeiten, Unterstützungsbedarf und Lernerfolg

Da ein Selbstlernen nicht gleichgesetzt werden darf mit einem isolierten Einzellernen, stellt sich unmittelbar die Frage nach dem Unterstützungsbedarf während des Lernprozesses sowie den gegebenenfalls realisierten Unterstützungen. Unterstützung kann aus der unmittelbaren Lernumgebung der Selbstlerner oder von anderer Seite erfolgen.

⁵⁰ Zu berücksichtigen ist, dass dieser Durchschnittswert bei den gegebenen Fallzahlen durch einzelne Ausreißer stark beeinflusst werden kann.

Im BSW wurden daher individuelle Wahrnehmungen und Vorgehensweisen zu den folgenden Themenbereichen erfasst: Schwierigkeiten, Unterstützungsbedarf und Lernerfolg.

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Schwierigkeiten mit dem Lernstoff und mit dem Lernprozess

Die folgenden Ausführungen befassen sich zunächst mit dem wahrgenommenen Schwierigkeitsgrad des ausgewählten Lernstoffes sowie mit den Schwierigkeiten und dem Unterstützungsbedarf während des Lernprozesses. Zu beachten ist, dass alle dargestellten Ergebnisse auf Selbsteinschätzungen der befragten Personen basieren.

Die Mehrzahl derjenigen, die sich selbst etwas beigebracht haben, schätzt die jeweilige Aufgabe bzw. den Lernstoff als eher nicht schwierig (49%) oder überhaupt nicht schwierig (10%) ein.⁵¹ Immerhin bewerten 41% den Lernstoff als eher schwierig oder sehr schwierig. Das bedeutet, dass es insgesamt recht heterogene Wahrnehmungen bei den Selbstlernern in dieser Hinsicht gibt (vgl. Tabelle 10.4).

Ein ähnliches Bild ergibt sich auf die Frage nach den Schwierigkeiten beim Lernen.⁵² Hier verweisen 57% der Selbstlerner auf geringe bis überhaupt keine Schwierigkeiten, während 43% angaben, mittlere oder (sehr) große Schwierigkeiten gehabt zu haben (vgl. Tabelle 10.4). Bei beiden Fragen lassen sich nur geringe gruppenspezifische Unterschiede der Bewertung erkennen.

Um unterschiedliche Schwierigkeitsaspekte zu erfassen, wurden insgesamt 13 Items anhand einer Viererskala zu ihrer Bewertung vorgegeben, wobei 1 „trifft voll und ganz zu“ und 4 „trifft überhaupt nicht zu“ bedeutet. Ein niedriger Mittelwert impliziert also ein Zutreffen und ein hoher Mittelwert ein Nichtzutreffen der vorgegebenen Aussage.

Bei einem von dreizehn vorgegebenen Schwierigkeitsaspekten stimmt eine Mehrheit der Befragten entsprechend des theoretisch erwartbaren Mittelwerts zu.⁵³ Dabei handelt es sich um die Aussage, dass manchmal professionelle Unterstützung, z. B. durch einen Trainer oder Lehrer, gefehlt hat.

Eine ähnliche Schwierigkeit kommt in dem Gefühl zum Ausdruck, den Überblick zu verlieren und sich alleine nicht zurecht zu finden. Dieser Aspekt nimmt den vierten Rangplatz ein. Noch davor rangieren Schwierigkeiten, die sich eher auf das persönliche Lernverhalten beziehen, wie z. B. eine fehlende Lust, weiter zu lernen (Rangplatz 2) und Zeitmangel (Rang 3). Ein ebenso auf das persönliche Lernverhalten abzielendes Statement ist, sich zu leicht ablenken zu lassen bzw. sich zu verzetteln (Rangplatz 5). Am seltensten wurden finanzielle Schwierigkeiten oder Probleme mit Lernmedien genannt.

⁵¹ Die Fragenformulierung lautet: „Wie schwierig war Ihrer Ansicht nach das, was Sie lernen wollten, also die Aufgabe oder der Lernstoff?“

⁵² Die Frage des BSW-Programms lautete: „Inwieweit gab es Schwierigkeiten während des Lernens, also im Lernprozess?“

⁵³ Der theoretische erwartbare Mittelwert ergibt sich aus der Summe der Skalenwerte (hier: $1+2+3+4=10$) geteilt durch die Anzahl der Skalenwerte (hier: 4). Das bedeutet, dass bei der vorliegenden Skala der theoretische Mittel- oder Durchschnittswert $M = 2,5$ ist.

Tabelle 10.4: Schwierigkeitsgrad des Lernstoffes und des Lernprozesses beim Selbstlernen

	Anteilswerte in %
<u>Schwierigkeitsgrad des Lernstoffes</u>	
Sehr schwierig	5
Eher schwierig	37
Eher nicht schwierig	49
Überhaupt nicht schwierig	10
Summe	99
<u>Schwierigkeiten im Selbstlernprozess</u>	
Sehr große Schwierigkeiten	1
Große Schwierigkeiten	5
Mittlere Schwierigkeiten	37
Geringe Schwierigkeiten	36
Überhaupt keine Schwierigkeiten	21
Summe	100

Um die Datenvielfalt zu reduzieren, wurden die dreizehn Items einer Faktorenanalyse unterzogen. Die Items ließen sich, wie Tabelle 10.6 in der letzten Spalte anzeigt, vier verschiedenen Dimensionen zuordnen. Die vier Dimensionen können wie folgt benannt werden:

- Ich-bezogene Selbstlernschwierigkeiten (A)
- Fehlende Formalstrukturen (B)
- Fehlende soziale Unterstützung (C)
- Unzureichende Lernmittel oder Ressourcen (D)

Betrachtet man nun diese vier Schwierigkeitsdimensionen im Zusammenhang mit den insgesamt angegebenen Schwierigkeiten während des Lernprozesses sowie dem Schwierigkeitsgrad des Lernstoffes, stellt sich für die Dimension „fehlende soziale Unterstützung“ ein Zusammenhang heraus.⁵⁴ Je mehr Schwierigkeiten die Selbstlerner während des Lernprozesses angaben und je höher der Schwierigkeitsgrad des Lernstoffes eingeschätzt wurde, desto häufiger verwiesen sie auf die fehlende soziale Unterstützung oder Vorstrukturierung des Lernprozesses durch die Hilfe anderer. Für die anderen drei Dimensionen konnten dagegen nur sehr geringe Zusammenhangsmaße mit dem eingeschätzten Schwierigkeitsgrad des Lernprozesses und -stoffes ermittelt werden.

⁵⁴ Zur Ermittlung der Zusammenhangsmaße wurden Korrelationen berechnet.

Tabelle 10.5: Schwierigkeitsaspekte während des Selbstlernens im Jahr 2000

	Durchschnittswert ¹⁾	Dimensionen
<u>Schwierigkeitsaspekte im Lernprozess</u>		
Mir fehlte manchmal professionelle Unterstützung, z. B. durch einen Trainer oder Lehrer.	2,5	C
Manchmal hatte ich einfach keine Lust mehr, weiter zu lernen.	2,6	A
Mir fehlte die Zeit, mein Lernziel weiter zu verfolgen.	2,7	A
Ich hatte manchmal das Gefühl, den Überblick zu verlieren und mich alleine nicht zurechtzufinden.	2,7	C
Ich ließ mich zu leicht ablenken oder verzettelte mich.	2,9	A
Mir fehlte manchmal die Unterstützung oder Motivation durch ein Team, eine Gruppe.	2,9	C
Mir fehlte der Druck, zu lernen.	3,0	A
Mir fehlten festgelegte Zeiten.	3,0	B
Die vorhandenen Hilfsmittel, z. B. Fachbücher, Lernprogramme über PC, Videos entsprachen nicht meinen Bedürfnissen.	3,1	D
Mir fehlte eine Prüfung, bei der das Gelernte kontrolliert wird.	3,2	B
Mir fehlte ein konkreter Anwendungsbereich, um das Gelernte unmittelbar umzusetzen.	3,2	B
Passende Hilfsmittel zu finden, wie z. B. Fachbücher, Lernprogramme über PC oder Videos, ist für mich ein Problem.	3,2	D
Das Vorhaben war mit zu großem finanziellen Aufwand verbunden.	3,4	D

1) Der Durchschnittswert bezieht sich auf folgende Skala: 1 = trifft voll und ganz zu, 2 = trifft eher zu, 3 = trifft eher nicht zu, 4 = trifft überhaupt nicht zu

Unterstützung durch andere

Die fehlende soziale Unterstützung während des Selbstlernprozesses ist für das Selbstlernen also von besonderer Bedeutung. Daher wird im Folgenden betrachtet, inwiefern sich die selbstlernenden Personen Unterstützung einholten. Hierzu wurde in einem ersten Schritt erfragt, ob während des Lernprozesses Hilfe von anderen Personen, wie z. B. von Trainern, Freunden, Bekannten und Arbeitskollegen, eingeholt wurde. Insgesamt haben 36% aller Selbstlernenden keine externe Hilfe in Anspruch genommen. Die überwiegende Mehrzahl (71%) der Personen, die sich keine weitere Unterstützung einholten, hatten auch keine oder nur geringe Schwierigkeiten während des Lernprozesses (Rest: fehlende Angaben).

Etwas mehr als die Hälfte aller Selbstlerner gibt an, Freunde, Bekannte oder Arbeitskollegen um Hilfe gebeten zu haben. Knapp jeder Zehnte (9%) hat sich sonstige Unterstützung organisiert. Nur eine Minderheit von 4% nahm Einzelstunden bei einem

Trainer. Die Unterstützung von anderen wurde mit zunehmendem Schwierigkeitsgrad während des Selbstlernprozesses verstärkt eingeholt.

40% derjenigen, die Unterstützung während des Selbstlernens einholten, gaben an, dies von Anfang an so geplant zu haben. In der Mehrzahl der Fälle hatte sich der Unterstützungsbedarf erst während des Lernprozesses ergeben (60%). Insgesamt sind fast alle, die sich diese Hilfe holten, der Ansicht, dass ihnen diese Hilfe sehr viel (59%) oder etwas (38%) geholfen hat.

Erfolg des Selbstlernens

Als letzter Punkt stellt sich die Frage danach, wie hoch die Selbstlerner ihren eigenen Lernerfolg einschätzen. Dies wurde im BSW mit der Frage: „Inwieweit ist es Ihnen gelungen, das zu lernen, was sie sich vorgenommen hatten?“ erfasst.

Tabelle 10.6: Erreichen des persönlichen Lernziels beim Selbstlernen

	Anteilswerte in %
<u>Erreichen des persönlichen Lernziels</u>	
Voll und ganz	27
Zum großen Teil	54
Einigermaßen	18
Zu einem kleinen Teil	2
Überhaupt nicht	0

Insgesamt bewerten die Selbstlerner ihren Lernerfolg als recht hoch. Fast niemand erzielte gar keinen Lernerfolg. Nur 2% gaben an, nur einen geringen Lernerfolg gehabt zu haben. Ca. 80% sind der Ansicht, ihr persönliches Lernziel voll und ganz oder zum großen Teil erreicht zu haben (vgl. Tabelle 10.6).

Die Einschätzung der Höhe des Lernerfolgs steht auch in Zusammenhang mit dem angegebenen Schwierigkeitsgrad des Selbstlernprozesses.⁵⁵ Je mehr Schwierigkeiten die Personen hatten, umso niedriger bemaßen sie ihren Lernerfolg.

Bei der Bewertung des Lernerfolgs ist nicht auszuschließen, dass auch die soziale Erwünschtheit eine gewisse Rolle gespielt hat. „Harte“ Validierungen sind allein auf der Basis von Selbsteinschätzungen nicht möglich. Trotz dieser Einschränkungen bleibt festzuhalten, dass die weitaus überwiegende Mehrheit der Selbstlernaktivitäten als positiv und erfolgreich eingestuft wurde, wobei allerdings zu erkennen ist, dass der Hilfe von Bekannten, aber auch professioneller Unterstützung, in kritischen Phasen eine große Bedeutung zukommt.

⁵⁵ Hierzu wurden Korrelationen berechnet.

11 Aspekte der Selbststeuerung von Lernaktivitäten

Selbstgesteuerte Lernprozesse werden vor allem vor dem Hintergrund der erwarteten höheren Motivation während des Lernprozesses verstärkt diskutiert, denn Motivation ist Bestandteil erfolgreichen Lernens. Verschiedene empirische Studien zeigten, dass die traditionelle Instruktion, die vor allem in Lernformen mit vorrangig lehrerzentrierten Unterrichtsgesprächen oder -vorträgen vorzufinden ist, sich vielfach als effektiv erweist – auch im Hinblick auf die (ungewollte) „Demotivierung Lernender“ und die „Erzeugung von Lernunlust“ (vgl. Stark/Mandl 2000, S. 95 f.). Das Interesse oder die „Lust am Lernen“ (Motivation) allerdings sind hoch bedeutsam für einen möglichst hohen Lernerfolg oder die Initiation von Lernprozessen.

Die Kritik am lehrerzentrierten Unterricht zielt vor allem darauf ab, dass den Lernenden die Kontrolle über ihr eigenes Tun entzogen und in ihre Selbststeuerung eingegriffen wird, was nicht zuletzt auch auf eine zeitlich und örtlich unflexible Lernsituation zurückgeführt wird. Daher fordert die Konzentrierte Aktion Weiterbildung (KAW), dass Bildungsinstitutionen sich stärker als bisher darauf konzentrieren sollten, Lernenden die Fähigkeit zum eigenständigen Lernen zu vermitteln. Hierbei sollen die Lernenden zum selbständigen Weiterlernen motiviert werden, das in hohem Maße an Eigeninitiative und Eigenverantwortung gekoppelt sein muss, um den zukünftigen Lernanforderungen – auch im Sinne des lebensbegleitenden Lernens – zu entsprechen (vgl. Dohmen 1998, S. 23).

Wie nicht zuletzt das „Programme for International Student Assessment“ (PISA) zeigte, hängt der Lernerfolg nicht unwesentlich von den Eingangsvoraussetzungen und dem Umfeld der Lerner ab (vgl. Baumert/Schümer 2001, S.360 ff.). Ein soziales Umfeld, das sich durch ein hohes Lerninteresse auszeichnet, begünstigt die Beteiligung an Lernprozessen und einen hohen Lernerfolg in der Regel.

Allerdings sind *Selbstlern*prozesse insgesamt komplexer und störanfälliger als Lernprozesse, die ausschließlich durch einen Dozenten vorstrukturiert werden (vgl. Dohmen 1998, S. 31). Das bedeutet, dass hier hohe Vorstrukturierungs- und Selbstdisziplinierungsanforderungen an den einzelnen Lerner im Vorfeld und während des Lernprozesses gestellt werden.

Im Zusammenhang mit dem Themenschwerpunkt des Selbstlernens wurden in der BSW-Erhebung erstmals einige Fragen eingeschaltet, die im Hinblick auf

- das (soziale) Lernumfeld
- die Motivation sowie damit zusammenhängende Komponenten (wie z. B. Selbstwirksamkeit und Angst zu Versagen) und schließlich
- die Selbsteinschätzungen einiger lernstrategischer Aspekte

wichtige Anhaltspunkte liefern.

Aspekte der Selbststeuerung des Lernens sind dabei für alle Formen der Weiterbildung von Interesse, nicht nur für das „Selbstlernen“, das in dem vorausgegangenen Kapitel 10 behandelt wurde.

Die Fragen konnten an alle Befragungspersonen gerichtet werden. Die Ergebnisse beziehen sich daher auf die gesamte Bevölkerung zwischen 19 und 64 Jahren. Es werden zunächst die Indikatoren vorgestellt, mit denen personale Voraussetzungen des Selbstlernens erfasst werden. Danach wird untersucht wie diese personalen Voraussetzungen mit dem tatsächlichen Weiterbildungsverhalten im Jahr 2000 zusammenhängen.⁵⁶

11.1 Lernumfeld

Die Fragen zur Einschätzung des Lernumfeldes wurden anhand vier verschiedener Statements erfasst. Diese Fragen ergingen an alle Befragungspersonen und zeigen auf, inwiefern eine Lernumgebung sich als günstig oder ungünstig für einen Lernvorgang erweist. Die Statements hierzu sind in ihrem Wortlaut in Tabelle 11.1 wiedergegeben.

Tabelle 11.1: Lernumfeld der Selbstlerner im Jahr 2000

	Anteilswerte der gültigen Angaben in %		
	Trifft voll und ganz zu / trifft eher zu	Trifft eher nicht zu / trifft überhaupt nicht zu	Durchschnittswert ¹⁾
<u>Lernumfeld</u>			
Zur Zeit bin ich in einer Lebensphase, in der ich besonders viel Neues lerne.	46	54	2,5
Falls ich beim Lernen Unterstützung brauche, weiß ich, an wen ich mich wenden kann.	79	21	1,9
Die meisten meiner Freund/innen sind sehr daran interessiert, etwas Neues zu lernen.	52	48	2,5
Mein Partner ist sehr daran interessiert, etwas Neues zu lernen	57	43	2,4

¹⁾ Der Durchschnittswert bezieht sich auf folgende Skala: 1 = trifft voll und ganz zu, 2 = trifft eher zu, 3 = trifft eher nicht zu, 4 = trifft überhaupt nicht zu

Die höchste Zustimmung aller 19- bis 64-Jährigen erhält das Item „Falls ich beim Lernen Unterstützung brauche, weiß ich, an wen ich mich wenden kann“. Immerhin 79% stimmten dieser Frage entweder „voll und ganz“ oder „eher“ zu. Der Mittelwert von 1,9 zeigt diese relativ hohe Zustimmung an.⁵⁷

⁵⁶ Mitautor dieses Kapitels ist Bernhard von Rosenblatt, dem wir für seine Unterstützung danken.

⁵⁷ Je niedriger der Mittelwert liegt, desto höher ist die Zustimmung der Befragten zu einem Statement bei der vorgegebenen Skalierung.

Die anderen Aspekte, die auf eine *günstige* Lernumgebung verweisen, treffen nach eigener Einschätzung für etwa jeden zweiten Befragten zu. Die Mittelwerte liegen zwischen 2,4 und 2,5, also relativ nahe am theoretisch erwartbaren Mittelwert der Skala.⁵⁸

Um Aussagen über verschiedene Gruppen der Weiterbildungsaktiven und nicht Aktiven im BSW zu erfassen, wurde eine etwas andere Kategorisierung der Befragungspersonen vorgenommen als dies bislang im BSW der Fall war. Die Gruppen setzen sich dabei für das Bezugsjahr 2000 wie folgt zusammen:

- Nicht Aktive
- Kursbezogene Lerner
- Informelle Lerner und
- Breit aktive Lerner

Als die *kursbezogenen Lerner* werden im Folgenden die Personen bezeichnet, die sich ausschließlich mit allgemeiner und/oder beruflicher Weiterbildung im Jahr 2000 fortbildeten. Sie bilden mit anteilig 7% die kleinste Gruppe aller 19- bis 64-jährigen der im BSW Befragten (vgl. Tabelle 11.2). Personen, die hier als *informelle Lerner* bezeichnet werden, haben sich im Jahr 2000 ausschließlich etwas selbst beigebracht und/oder informell beruflich weitergebildet (26%). *Breit aktive* Lerner gibt es anteilig zu 36% in der BSW-Bevölkerung. Sie haben sich sowohl der kursbezogenen als auch der informellen Lernformen im Jahr 2000 bedient. Die Kategorie der *nicht Aktiven* vereint die übrigen BSW-Personen. Sie haben sich im Jahr 2000 mit keiner der vier genannten Lernformen fortgebildet (32%).

Tabelle 11.2: Weiterbildungsgruppen in der Bevölkerung im Jahr 2000

	Anteilswerte in %
Nicht Aktive	32
Kursbezogene Lerner	7
Informelle Lerner	26
Breit aktive Lerner	36
Summe	100

Diese Aufteilung hat den Vorteil, dass alle Befragungspersonen des BSW einbezogen werden können und ferner alle gebildeten Gruppen überschneidungsfrei sind und daher in den folgenden Analysen unmittelbar miteinander verglichen werden können.

Mit Mittelwertvergleichen⁵⁹ wurden die vier Lerngruppen hinsichtlich verschiedener Aspekte der Lernumgebung auf ihre Unterschiede hin untersucht. Die jeweiligen Gesamtmittelwerte wurden bereits in Tabelle 11.1 dargestellt. Abbildung 11.1 zeigt nun die Mittelwertabweichungen der einzelnen Lerngruppen vom jeweiligen Gesamtmittelwert eines Lernumgebungsaspekts.

⁵⁸ Der theoretische Mittelwert von M = 2,5 gibt bei dieser Viererskala den „neutralen“ Punkt an.

⁵⁹ Gerechnet wurden einfaktorielle Varianzanalysen.

Die deutlichsten Unterschiede bei allen vier Statements zur Lernumgebung lassen sich zwischen den breit aktiven Lernern und den nicht Aktiven aufzeigen.⁶⁰ Die Abbildung veranschaulicht ein deutliches Muster über alle Aspekte hinweg: Personen mit breiter Weiterbildungsaktivität verfügen nach eigenen Angaben über die besten Lernumfeldbedingungen. Mit etwas Abstand folgen in fast allen Fällen Personen, die sich ausschließlich informell weiterbildeten und danach Personen, die sich ausschließlich kursbezogen weiterbildeten. Die vergleichsweise schlechtesten Lernumfeldbedingungen gaben Personen an, die im Jahr 2000 nicht weiterbildungsaktiv waren.

Insgesamt kann also (auch) das BSW aufzeigen, dass das Lernumfeld eine bedeutende Rolle im Hinblick auf die Lernaktivitäten im Bereich der Weiterbildung spielt. Die beiden Statements über die lernaktive Lebensphase und das hohe Interesse des eigenen Partners an Neuem zeigen sich hierbei als besonders bedeutsam.

Betrachtet man die Lernumfeldaspekte insgesamt getrennt nach ausgewählten und bereits als bedeutungsvoll beschriebenen Merkmalen (vgl. Kapitel 6), lassen sich z. T. deutlich Unterschiede⁶¹ zwischen diesen vier Lernumfeldaspekten feststellen.

- Männer befinden sich häufiger in einer etwas lernintensiveren Lebensphase als Frauen und geben etwas öfter als Frauen an, dass ihre Freunde sehr interessiert an Neuem sind. Allerdings sind die Unterschiede relativ gering.
- Ausländer gaben durchschnittlich an, weniger gut zu wissen, an wen sie sich wenden sollen, wenn sie Unterstützung beim Lernen brauchen, und stufen das Lerninteresse des eigenen Partners niedriger ein als Deutsche.
- Sehr deutliche Unterschiede zeigen sich bei allen Lernumfeldaspekten bei getrennter Betrachtung der höchsten Schulabschlüsse. Hierbei verfügen Personen mit Abitur nach eigenen Angaben über die günstigsten Lernumfelder und Personen mit niedrigem Schulabschluss über die ungünstigsten. Die deutlichsten Unterschiede lassen sich bei der Einschätzung der Lernintensität der eigenen Lebensphase ermitteln.⁶² Dies zeigt sich in ähnlicher Weise auch bei den Berufsabschlüssen.
- Personen im Alter von 50 bis 64 Jahren weisen durchweg ungünstigere Lernumfelder auf als Personen zwischen 19 und 34 Jahren.
- Erwerbstätige bewerten alle Lernumfeldaspekte positiver als Nichterwerbstätige.

Alles in allem zeigen sich also die gleichen Merkmalszusammenhänge, die sich bereits bei der allgemeinen, beruflichen, informell beruflichen Weiterbildung und dem Selbstlernen zeigten, erneut bei den Lernumfeldaspekten.

⁶⁰ Diese Unterschiede erweisen sich in allen Fällen als signifikant ($p \leq .01$).

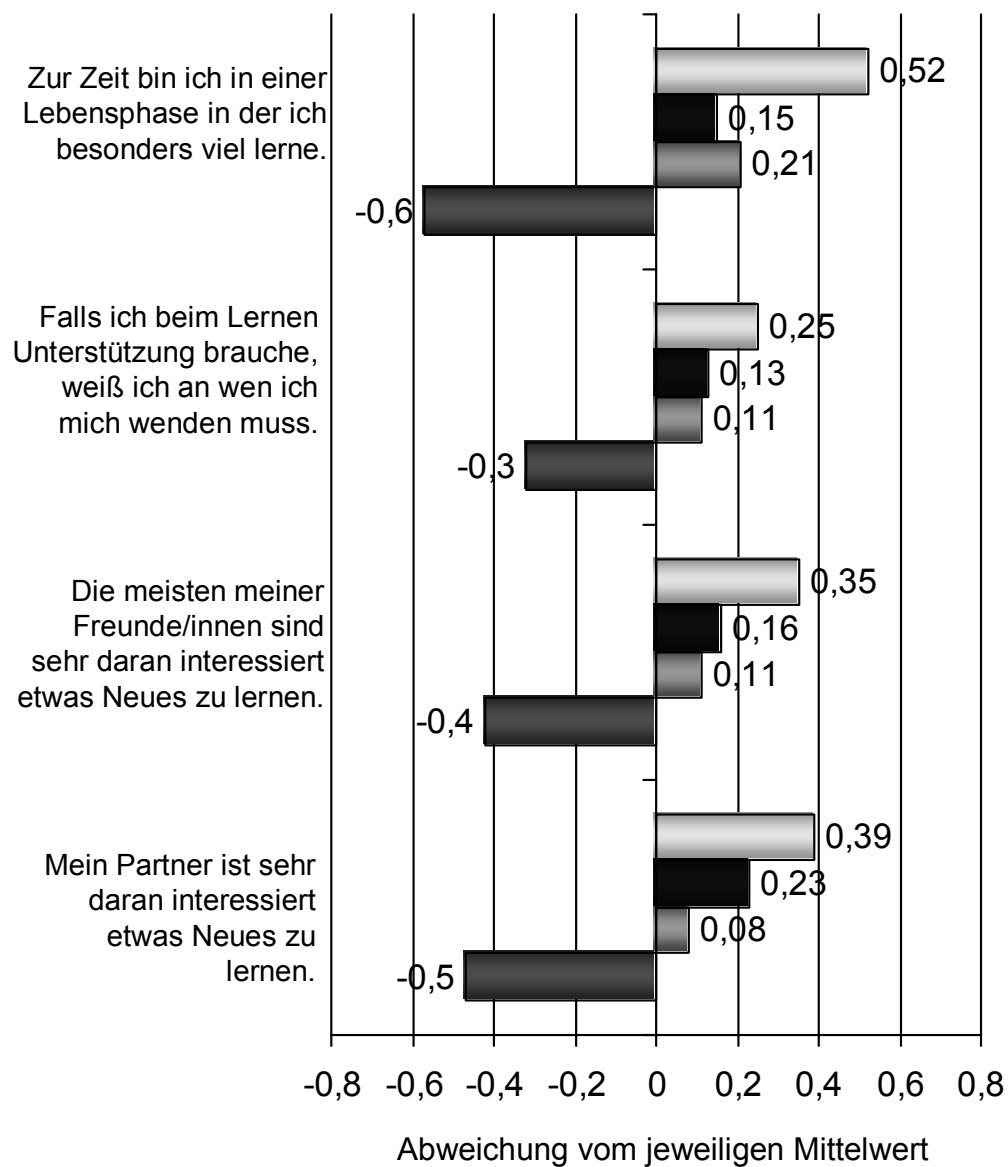
⁶¹ Die im Folgenden beschriebenen Mittelwertunterschiede erweisen sich alle als signifikant.

⁶² Die Mittelwertdifferenz liegt bei 0,79

Abbildung 11.1

Einschätzung der Lernumgebung getrennt nach Art der Weiterbildungsaktivität im Jahr 2000

nicht aktiv
 nur kursbezogen aktiv
 nur informell aktiv
 breit aktiv



Ein weiterer Aspekt des Lernumfeldes ist, inwieweit und woher eine Person *Anregung zu Neuem* aufnimmt. Mit der Frage „Bitte sagen Sie mir, inwiefern Sie durch die folgenden Personen oder Medien angeregt werden, etwas Neues zu lernen“ wurden die Befragungspersonen gebeten, auf einer Skala von 1 („sehr viel“) bis 4 („gar nicht“) sieben vorgegebene Statements zu bewerten. Die konkreten Vorgaben sind in Tabelle 11.3 abgebildet. Bei der Darstellung der Mittelwerte verweist der Wert (1) auf hohe Anregung zu Neuem und der Mittelwert (4) auf gar keine Anregung zu Neuem.

Tabelle 11.3: Anregung etwas Neues zu lernen durch Personen oder Medien im Jahr 2000

	Anteilswerte der gültigen Antworten in %		
	Sehr viel / eher viel	Eher wenig / gar nicht	Durchschnittswert ¹⁾
<u>Personenbezogene Anregung, etwas Neues zu lernen ...²⁾</u>			
durch Ihren Partner/Ihre Partnerin	49	51	2,6
durch Ihre Kollegen/andere Bekannte	43	57	2,7
durch Ihre Freunde/Ihre Freundinnen	37	63	2,8
durch Ihre Eltern	23	77	3,2
<u>Medienbezogene Anregung, etwas Neues zu lernen ...²⁾</u>			
durch Zeitungen, Zeitschriften oder Bücher	43	57	2,8
durch Fernsehen/Radio	23	77	3,1
durch Informationen aus dem Internet	23	77	3,2

1) Der Durchschnittswert bezieht sich auf folgende Skala: 1 = sehr viel, 2 = eher viel, 3 = eher wenig, 4 = gar nicht

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

Die meiste personenbezogene Anregung etwas Neues zu lernen, erfuhren die 19- bis 64-Jährigen durch ihren Partner oder durch Kollegen und andere Bekannte (49% bzw. 43%). Hingegen die wenigste Anregung erhielten die Befragten von ihren Eltern (23%). Anregungen zu Neuem durch Medien nennen die Befragten insgesamt etwas weniger. Die höchsten Zustimmungswerte erhalten hierbei die „Zeitungen, Zeitschriften oder Bücher“ (43%) während durch Fernsehen bzw. Radio oder durch die Informationen aus dem Internet nach Selbstangabe der Befragten nur knapp jeder vierte angeregt wurde (vgl. Tabelle 11.3).

Auch hier werden die sieben Statements mit Hilfe eines Mittelwertvergleichs auf die Unterschiede zwischen den oben beschriebenen Weiterbildungsgruppen untersucht.⁶³

⁶³ Um die Unterschiede aufzuzeigen, wurden einfaktorielle Varianzanalysen gerechnet.

Abbildung 11.2 zeigt die jeweiligen Unterschiede der Einzelgruppen zum Gesamtmittelwert des jeweiligen Anregungsaspekts.

Ebenso wie bei den Aspekten des Lernumfeldes zeigt sich auch bei den Personen oder Medien, die zu Neuem anregen, ein recht klares Grundmuster hinsichtlich der verschiedenen Weiterbildungsgruppen. Personen, die sich breit aktiv fortbilden, lassen sich von allen aufgeführten Personen oder Medien nach eigener Angabe insgesamt am meisten anregen Neues zu lernen. Ihre Komplementärgruppe bilden abermals durchweg diejenigen Personen, die im Jahr 2000 nicht weiterbildungsaktiv waren.

Die deutlichsten Unterschiede zwischen den Weiterbildungsgruppen lassen sich bei den Anregungen durch Kollegen und andere Bekannte aufzeigen. Dicht darauf folgen die Anregungen durch den Partner und durch Freunde allgemein. Die geringsten Unterschiede zwischen den Gruppen lassen sich bei der Nachfrage, ob Eltern zu Neuem Anregen, finden.⁶⁴

Interessanterweise zeigt sich auch hier, dass Personen, die informell lernen, sich eher zu Neuem anregen lassen als Personen, die ausschließlich kursbezogen lernen. Dieses Grundmuster lässt sich bei fast allen Anregungsaspekten aufzeigen. Hier kann also ein erster Indikator, der die oben beschriebene Forderung der KAW stützt, aufgezeigt werden. Personen, die eigenständig lernen, haben auch am Fortbestand dieses Lernens insofern Interesse, als sie sich mehr zu Neuem anregen lassen als Personen, die ausschließlich kursbezogen lernen oder nicht weiterbildungsaktiv sind.

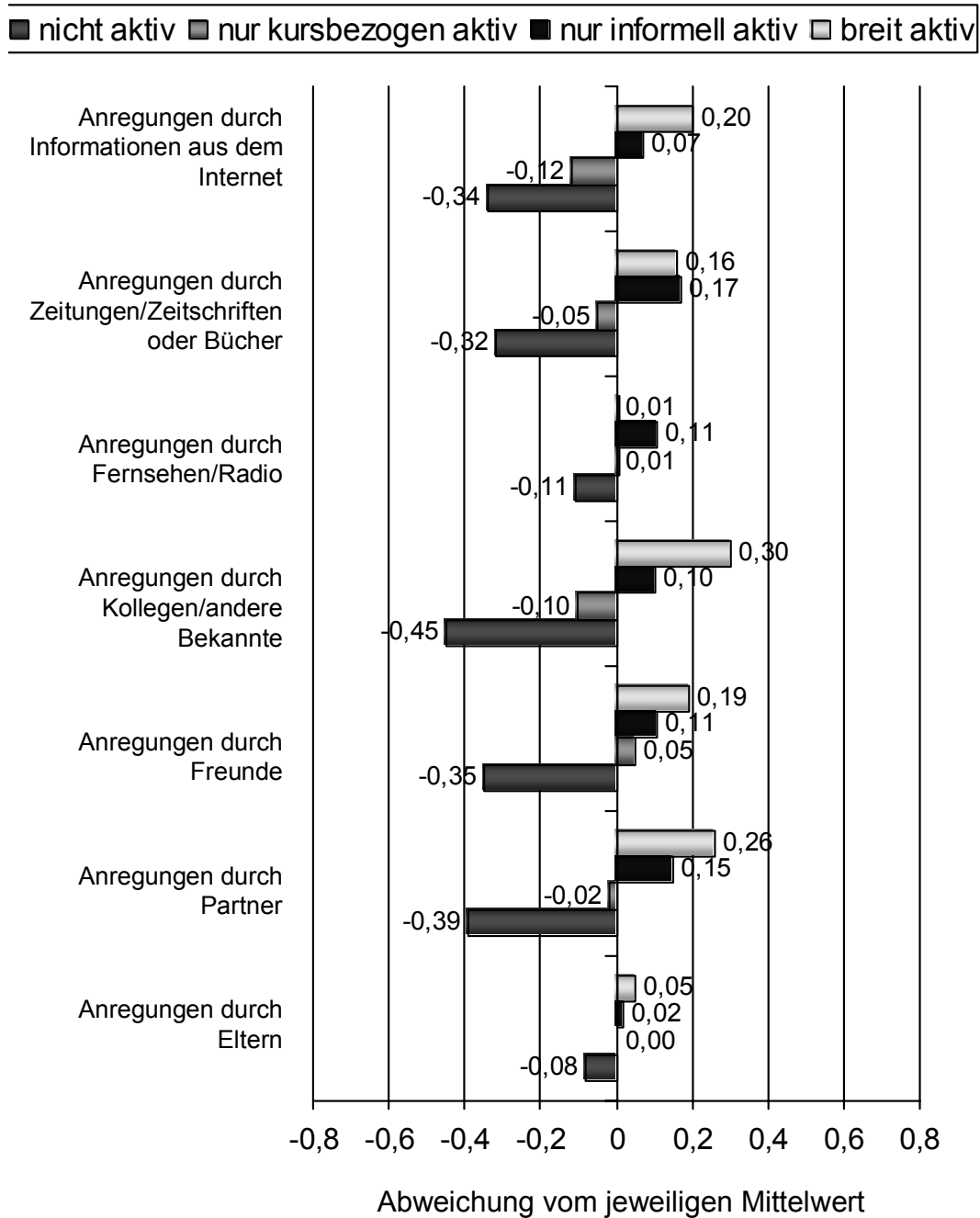
Durch die Befunde wird deutlich, dass die Beteiligung an Weiterbildung nicht nur durch bestimmte Personenmerkmale wie z. B. Erwerbstätigkeit, Alter oder Bildung beeinflusst werden, sondern auch in Abhängigkeit von der Lernumgebung stehen. Die verschiedenen Aspekte der Lernumgebung weisen dabei mit den Personenmerkmalen ähnliche Zusammenhänge auf wie die Beteiligungen an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung.

Mit der Aufnahme der Aspekte der Lernumgebung in das Fragenprogramm unternimmt das BSW einen Schritt in Richtung zur Aufklärung der Frage, was eine Beteiligung verschiedener Personengruppen an den unterschiedlichen Formen von Weiterbildung begünstigt. Grundlegend lässt sich aufzeigen, dass ein durch Lerninteresse ausgezeichnetes Lernumfeld für die Beteiligung an Weiterbildung bedeutsam ist. Insofern bestätigt das BSW die Befunde von PISA auch für das Feld der Weiterbildung. Ferner lässt sich auch erstmals darstellen, dass Personen, die sich ausschließlich kursbezogen weiterbilden, sich in der Regel weniger zu Neuem anregen lassen als Personen, die ausschließlich oder zusätzlich informelle Fortbildung betreiben. Inwieweit auch Zusammenhänge mit einer motivierenden Haltung oder Einstellung gegenüber dem Lernen bestehen, wird im folgenden Abschnitt dargestellt.

⁶⁴ Hier liegen ausschließlich zwischen der breit aktiven und der nicht aktiven Gruppe signifikante Unterschiede vor.

Abbildung 11.2

Anregung Neues zu lernen getrennt nach Art der Weiterbildungsaktivität im Jahr 2000



11.2 Persönliche Lerndispositionen

Für die Beteiligung an Weiterbildung erweisen sich nicht ausschließlich die Lernumgebung und die Anregung durch verschiedene Personen oder Medien als bedeutsam, sondern auch die individuellen Einstellungen bzw. Haltungen zum Lernen. Dies hatte sich bereits in der Pilotstudie zum selbstgesteuerten Lernen (Seidel/Kuwan 2001, S. 69) abgezeichnet.

Um einerseits Auskünfte über verschiedene Haltungen gegenüber dem Lernen zu erhalten und um andererseits diesen Aspekt innerhalb des BSW möglichst knapp zu gestalten, wurden insgesamt sechs verschiedene Dimensionen aufgegriffen und mit jeweils zwei verschiedenen Fragen überprüft. Dabei wurden neben neu entwickelten Instrumenten teilweise auch solche aus anderen Studien eingesetzt, die jedoch z. T. für das BSW modifiziert wurden. Dabei werden die folgenden sechs Dimensionen der persönlichen Lerndispositionen einbezogen:

- Spaß am Lernen
- Selbstwirksamkeit
- Eigeninitiative
- Lust auf Neues
- Durchhaltevermögen
- Versagensangst

Die jeweils zugehörigen Fragen sind in Tabelle 11.4 in ihrem Wortlaut wiedergegeben. Pro Frage wurden alle 19- bis 64-jährigen Befragungspersonen auf einer Skala von 1 bis 4 gebeten anzugeben, inwiefern die Aussage auf sie persönlich zutrifft. Hierbei bedeutet 1 „trifft voll und ganz zu“ und 4 „trifft überhaupt nicht zu“. Einzelne Statements sind dabei positiv, andere negativ formuliert. Wie z. B. bei der Komponente „Spaß am Lernen“ ersichtlich wird, beinhaltet das zweite Statement das genaue Gegenteil der in der Überschrift angegebenen Dimension. Um beide Aspekte der Überschrift zuzuordnen, wurde das zweite Item recodiert – dies wird durch das (-) nach der Frage ausgewiesen.⁶⁵ Im Nachgang wurden jeweils die Items pro Dimension zusammengefasst und ein Gesamtmittelwert pro Dimension berechnet.

Wie Tabelle 11.4 zeigt, besteht in der Gesamtbevölkerung ein recht hoher Grad an Selbstwirksamkeitseinschätzungen. Das bedeutet, dass die Befragungspersonen insgesamt von ihrem eigenen Wirken relativ stark überzeugt sind. Darauf folgen mit jeweils einem Mittelwert von 2,0 die Dimensionen „Spaß am Lernen“ und „Durchhaltevermögen“. Immer noch recht positiv bewerten die Befragten ihre Eigeninitiative sowie ihre eigene Lust, Neues auszuprobieren (jeweils $M = 2,3$). Allerdings geht der letztgenannte Aspekt vor allem auf den als überdurchschnittlich zutreffend bewerteten Aspekt „Ich probiere gerne neue Dinge aus“ zurück. Als am unzutreffendsten ($M = 2,7$) bewerten die Befragten, ihre eigene Angst zu versagen.

⁶⁵ Recodieren bedeutet in diesem Fall, dass nunmehr der Wert 4 „trifft voll und ganz zu“ und der Wert 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bedeutet.

Tabelle 11.4: Persönliche Lerndispositionen im Jahr 2000

	Durchschnittswert
<u>Selbstwirksamkeit</u>	
Wenn ich etwas wirklich lernen will, dann schaffe ich es auch. ¹⁾	1,6
Wenn ich Erfolg habe, denke ich oft, dass das Zufall war. (-) ³⁾	1,8
<i>Gesamt</i>	1,7
<u>Spaß am Lernen</u>	
Lernen macht mir Spaß. ¹⁾	2,0
Ohne Aufmunterung durch andere verliere ich schnell die Lust am Lernen. (-) ¹⁾	2,1
<i>Gesamt</i>	2,0
<u>Durchhaltevermögen</u>	
Lernen ist für mich eine mühsame Angelegenheit. (-) ¹⁾	2,2
Wenn ich etwas lernen will, dann übe ich mit Geduld und Ausdauer. ²⁾	1,9
<i>Gesamt</i>	2,0
<u>Eigeninitiative</u>	
Ich lerne nur, wenn es unbedingt nötig ist. (-) ¹⁾	2,3
Um etwas zu lernen, brauche ich einen Anstoß von außen. (-) ³⁾	2,3
<i>Gesamt</i>	2,3
<u>Lust auf Neues</u>	
In der Schule habe ich sehr viel schneller gelernt als die meisten anderen. ³⁾	2,6
Ich probiere sehr gerne neue Dinge aus. ¹⁾	1,9
<i>Gesamt</i>	2,3
<u>Versagensangst</u>	
Wenn ich etwas Neues lernen soll, frage ich mich oft, ob ich es auch schaffen werde. ³⁾	2,6
Wenn ich schnell etwas Neues lernen soll, fühle ich mich manchmal überfordert. ³⁾	2,7
<i>Gesamt</i>	2,7

¹⁾ entnommen aus der Selbst-Lernprofilskala von Will (1993); modifiziert

²⁾ entnommen aus dem Selbstwirksamkeitsfragebogen von Jerusalem/Schwarzer (1986)

³⁾ Eigenentwicklung gemeinsam mit dem BSW-Beirat

Ebenso wie im Zusammenhang mit den Aspekten der Lernumgebung und denen der Anregung durch Personen/Medien, werden die persönlichen Lerndispositionen zwischen den verschiedenen Weiterbildungsgruppen (Erläuterung vgl. Abschnitt 11.1) hinsichtlich ihrer Mittelwerte miteinander verglichen.⁶⁶ Die Mittelwertunterschiede zum Ge-

⁶⁶ Hierzu wurden abermals einfaktorielle Varianzanalysen gerechnet.

samtmittelwert pro Dimensionen und jeweiliger Weiterbildungsgruppe werden in Abbildung 11.3 ausgewiesen.

Insgesamt ist die Spannbreite der Unterschiede zwischen den verschiedenen Weiterbildungsgruppen im Hinblick auf die Dimensionen der persönlichen Lerndispositionen nicht so stark ausgeprägt wie bei den zuvor beschriebenen Lernumfeldaspekten. Allerdings zeigen sich auch hier bedeutsame Unterschiede zwischen den Gruppen entsprechend des zuvor beschriebenen Grundmusters: Die breit Aktiven bewerten alle Dimensionen mit Ausnahme der Versagensangst als am zutreffendsten. Darauf folgen in der Regel die informellen Lerner und die kursbezogenen Lerner. Die „unzutreffendsten“ Werte wurden bei den nicht Aktiven ermittelt. Die Unterschiede zwischen den beiden Extremgruppen – also den breit Aktiven und den nicht Aktiven – erweisen sich durchweg als signifikant.⁶⁷

Die deutlichsten Unterschiede zwischen den Gruppen finden sich bei einer motivationalen Grundhaltung dem Lernen gegenüber, nämlich dem „Spaß am Lernen“. Darauf folgen die motivationale Dimension „Lust auf Neues“ sowie „Eigeninitiative“ und „Versagensangst“. Die niedrigsten Unterschiede beziehen sich auf die Komponenten „Durchhaltevermögen“ und „Selbstwirksamkeit“.

Die Aspekte der persönlichen Lerndispositionen hängen eng mit den in Kapitel 6 beschriebenen Merkmalen zusammen. Vor allem Personen mit höherer Bildung zeigen einen höheren Grad an Zustimmung zu den verschiedenen Aspekten auf – bzw. bei der Versagensangst an Ablehnung – als Personen mit niedrigerer Bildung. Ebenso wie in Kapitel 6 beschrieben, finden sich z. T. zwar Unterschiede zwischen Männern und Frauen, allerdings sind diese eher auf die dahinter liegenden Lebenssituationen zurückzuführen und daher nicht als rein geschlechtsspezifische Unterschiede zu interpretieren.

Im Hinblick auf die gegebenen Dimensionen der persönlichen Lerndispositionen lässt sich also deutlich darstellen, dass für die Art der Weiterbildungsaktivität, wie sie in diesem Kapitel definiert ist, hohe positive Zusammenhänge mit den motivationalen Aspekten und der Eigeninitiative sowie negative Korrelationen mit der „Versagensangst“ ermittelt werden können.

Dies bestätigt im Sinne des durch die KMK postulierten Leitsatzes des lebensbegleitenden oder lebenslangen Lernens die hohe Bedeutsamkeit der (intrinsischen) Motivation sowie die Forderung der KAW zur Vermittlung von eigenständigem, selbstgesteuertem Lernen. Der Erwerb dieser personalen Voraussetzungen – nach Möglichkeit bereits im jungen Alter – müsste im Sinne des lebenslangen Lernens ein zunehmendes Interesse an der Fortführung von Bildung mit sich bringen.

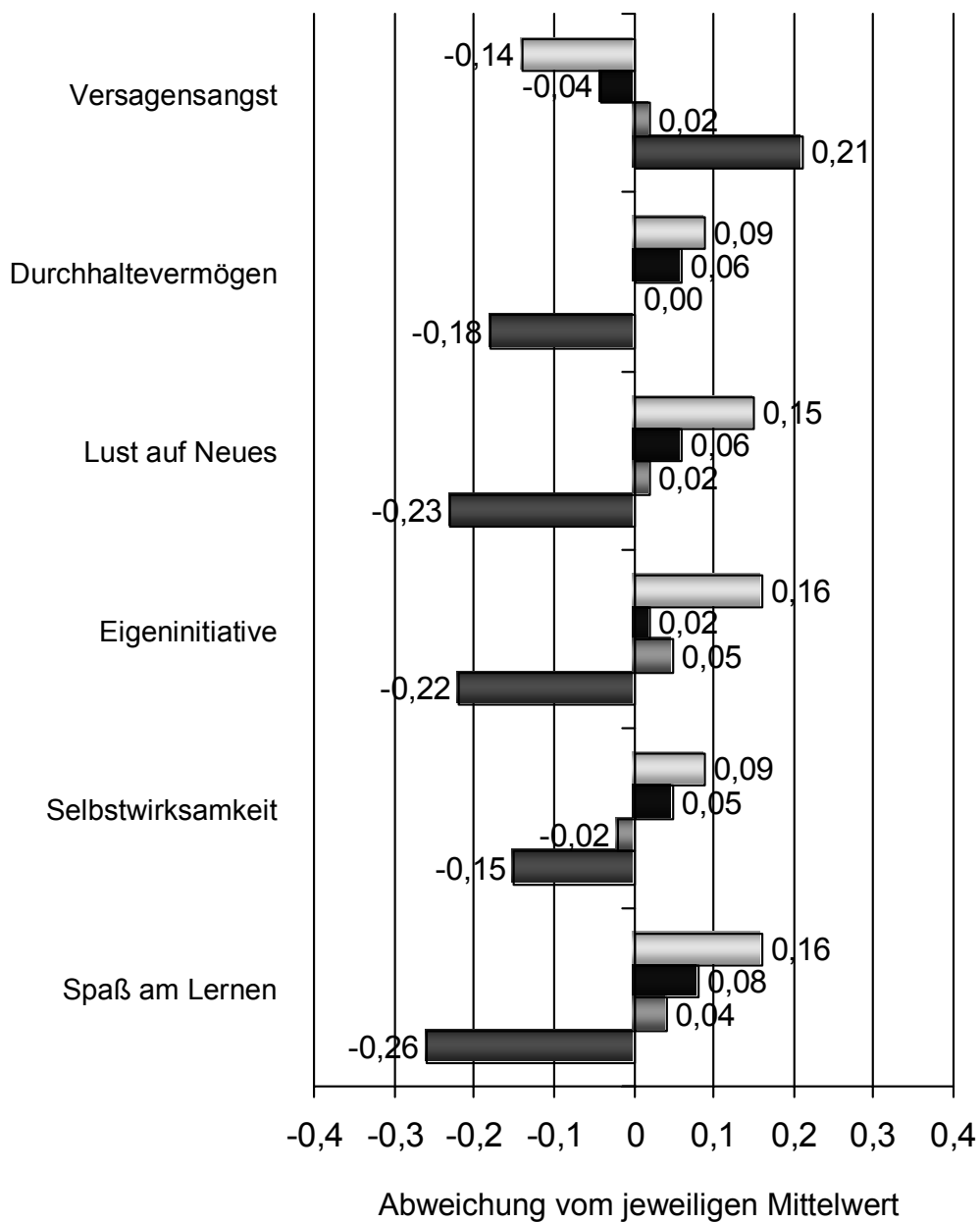
Aussagen über die Bedeutsamkeit verschiedener Haltungen, die mit Lernen im Zusammenhang stehen, erweisen sich als besonders gewinnbringend, wenn sie im Hinblick auf den Erfolg von Lernprozessen – bzw. den *Outcome* – untersucht werden können. Das BSW weist keine Leistungstests im Hinblick auf die verschiedenen Lernformen auf. Allerdings sollten die Befragungspersonen, die sich etwas im Jahr 2000 selbst beigebracht hatten, angeben, inwieweit sie ihr persönliches Lernziel erreichten (vgl. Abschnitt 10.3).

⁶⁷ Das Signifikanzniveau liegt in allen Fällen bei $p \leq .000$.

Abbildung 11.3

Persönliche Lerndispositionen getrennt nach Art der Weiterbildungsaktivität im Jahr 2000

nicht aktiv
 nur kursbezogen aktiv
 nur informell aktiv
 breit aktiv



Diese Aussage wird als ein Indikator herangezogen, der exemplarisch aufzeigt, inwiefern die persönlichen Haltungen im Zusammenhang mit dem Lernerfolg von Bedeutung sind. Die größten Zusammenhänge mit dem Selbstlernerfolg können für die persönlichen Lerndispositionen „Spaß am Lernen“, „Durchhaltevermögen“ und „Versagensangst“ (negativ) gefunden werden.⁶⁸ Insgesamt bedeutet das, dass ein hoher Lernerfolg mit einem hohen Grad am Lernspaß, einem hohen Durchhaltevermögen und wenig Angst zu versagen, einhergeht.⁶⁹

Diese Ergebnisse zeigen, dass neben den soziodemografischen Merkmalen und der Lernumgebung ebenso Aspekte der persönlichen Lerndispositionen die Weiterbildungsaktivität und die damit verbundenen Lernerfolge beeinflussen.

11.3 Selbsteinschätzungen zu Lernstrategien

Die Fachwelt unterscheidet verschiedene Herangehensweisen beim Lernen einerseits und unterteilt andererseits den gesamten Lernprozess in mehr oder weniger große Teilschritte. Einige dieser *Lernstrategien* wurden auch im Rahmen des BSW VIII einbezogen, um einen ersten Einblick in dieses Themenfeld zu erhalten. Zur Erfassung wurden Items herangezogen, die z. T. in der BIJU-Studie (Baumert u. a., 1997) verwendet und für das BSW VIII modifiziert wurden und z. T. auf den BSW-Beirat zurückgehen.⁷⁰

Hierbei wurden fünf Aspekte ausgewählt, die alle 19- bis 64-jährigen Befragten hinsichtlich ihres Zutreffens auf einer vierstufigen Skala (1 = trifft voll und ganz zu ... 4 = trifft überhaupt nicht zu) bewerten sollten. Sie sind in Ihrem Wortlaut in Tabelle 11.5 dargestellt. Die fünf Aspekte ermitteln, inwiefern neu Erlerntes mit bereits bestehendem Wissen verknüpft wird (Transformation), eine Lernkontrolle stattfindet, eine Unabhängigkeit von einer Lehrperson besteht, das Lernen verstehend verläuft und inwiefern ein strukturiertes, schrittweises Vorgehen während des Lernprozesses stattfindet.

Zu beachten ist, dass die Fragen sich nicht auf eine spezifische Lernsituation beziehen, also auch nicht die Weiterbildungsaktivität im Jahr 2000, die während der konkreten Befragungssituation berichtet wird. Es handelt sich hierbei vielmehr um allgemeine Selbstbeschreibungen im Hinblick auf den Umgang mit Lernsituationen.

Wie Tabelle 11.5 anzeigt, befürworten die Befragten den Gedanken der Transformation am deutlichsten, also die Einbindung des Neugelerten in bereits bestehendes Wissen, sowie den Gedanken der Lernkontrolle. Als am wenigsten zutreffend wird das schrittweise Vorgehen bezeichnet, wobei auch dies immer noch als durchschnittlich „eher zutreffend“ bewertet wird.

⁶⁸ Gerechnet wurden Korrelationen. Die drei Komponenten weisen Korrelationen mit dem Lernerfolg zwischen $r = .25$ und $r = .30$ auf.

⁶⁹ Zur Aussage darüber, ob die Haltungen den Lernerfolg oder der Lernerfolg die Haltungen bedingen, müssten tieferegehende Analysen durchgeführt werden.

⁷⁰ An dieser Stelle danken wir besonders Herrn Professor Straka für seine Anregungen zu diesem Thema.

Tabelle 11.5: Einschätzungen zu Lernstrategien im Jahr 2000

<u>Lernstrategien</u> ²⁾	Durchschnittswert ¹⁾
Wenn ich etwas Neues lerne, versuche ich, es mit Dingen zu verbinden, die ich schon früher gelernt habe. (<i>Transformation</i>)	1,8
Wenn ich etwas Neues lerne, stelle ich mir selbst Fragen, um zu sehen, ob ich es verstanden habe. (<i>Lernkontrolle</i>)	1,9
Wenn ich mir etwas aneigne, halte ich oft inne, um zu überlegen, was das Wesentliche ist. (<i>verstehendes Lernen</i>)	2,0
Wenn ich einen Fehler feststelle, finde ich die richtige Lösung lieber selbst heraus, als mir die richtige Antwort von einer anderen Person vorgeben zu lassen. (<i>Unabhängigkeit von Lehrperson</i>)	2,0
Ich überlege vorher, in welche Lernschritte sich eine umfangreiche Aufgabe unterteilen lässt. (<i>schrittweises Vorgehen</i>)	2,1
<i>Gesamt</i>	2,0

¹⁾ Der Durchschnittswert bezieht sich auf folgende Skala: 1 = trifft voll und ganz zu, 2 = trifft eher zu, 3 = trifft eher nicht zu, 4 = trifft überhaupt nicht zu
²⁾ z. T. entnommen aus der BIJU-Studie (Baumert u.a. 1997) und modifiziert und z. T. gemeinsam mit dem BSW-Beirat neu entwickelt

Betrachtet man die Selbsteinschätzungen zu Lernstrategien getrennt nach den in diesem Kapitel definierten Weiterbildungsgruppen, zeigt sich, dass nur recht geringe Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen vorliegen. Der Zusammenhang mit der Weiterbildungsaktivität ist also gering. Die Erklärung dürfte darin liegen, dass die Lernstrategien sich auf die Form des Lernvorgangs beziehen und nicht auf den Grad der Aktivität.

Dennoch lässt sich auch bei dieser Betrachtung aufzeigen (vgl. Tabelle 11.6), dass beim Vorgehen generell Unterschiede zwischen den Personen, die sich auch oder ausschließlich informell weiterbilden, und denen, die sich ausschließlich kursbezogen fortbilden oder im Jahr 2000 nicht weiterbildungsaktiv waren, bestehen. Dieses Grundmuster erstreckt sich über alle fünf gegebenen Aspekte.

Der deutlichste Unterschied zwischen den Gruppen wurde beim Transformationsgedanken, also der Einbettung von neuem in bereits bestehendes Wissen, ermittelt. Diesen Vorgang bezeichnen Personen, die sich (ausschließlich) informell weiterbildeten, für sich selbst als zutreffender als die anderen beiden Personengruppen. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Aspekten „Lernkontrolle“ und „schrittweises Vorgehen“. Das BSW kann also zeigen, dass Personen, die sich auf informelle Weise weiterbilden, nach eigener Beschreibung beim Lernen etwas strukturierter vorgehen als ausschließlich kursbezogene Lerner und Personen ohne Weiterbildungsaktivität im Jahr 2000.

Tabelle 11.6 Selbsteinschätzungen zu Lernstrategien nach Art der Weiterbildungsaktivität im Jahr 2000

<u>Lernstrategien</u>	Differenz zum jeweiligen Mittelwert pro Dimension			
	Breit Aktive	Informelle Lerner	Kursbezogene Lerner	Nicht Aktive
Transformation	0,10	0,04	-0,07	-0,14
verstehendes Lernen	0,05	0,04	-0,06	-0,09
Lernkontrolle	0,06	0,05	-0,06	-0,12
Unabhängigkeit von Lehrperson	0,04	0,06	-0,07	-0,07
schrittweises Vorgehen	0,07	0,04	0,00	-0,10

Die Ergebnisse sprechen dafür, dass lernstrategische Aspekte eine Beteiligung an Weiterbildung nicht sehr stark beeinflussen. Hierfür sind eher motivationale Dimensionen, Eigeninitiative und eine geringe Versagensangst sowie Aspekte der Lernumgebung von Bedeutung.

E Strukturen der Weiterbildungslandschaft

12 Trägerstrukturen

Die Trägerstrukturen für die Weiterbildung insgesamt sowie für die allgemeine und berufliche Weiterbildung werden im Folgenden anhand des Indikators „Teilnahmefälle“ dargestellt. Für die berufliche Weiterbildung können darüber hinaus auch volumenbezogene Trägerstrukturen beschrieben werden.

12.1 Trägerstrukturen der Weiterbildung insgesamt

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die BSW-Erhebungen liefern erst seit 1991 Informationen über die Gesamtheit der Teilnahmefälle und über das Weiterbildungsvolumen im erweiterten Bundesgebiet. Deshalb stützt sich der Zeitvergleich nur auf die Ergebnisse von 1991 bis 2000. Dabei werden zunächst jeweils die Strukturen des Jahres 2000 wiedergegeben und danach eventuelle Veränderungen beschrieben. Im Anschluss an die bundesweite Analyse nehmen wir einen Ost-West-Vergleich vor, für den die Differenzierungsmöglichkeiten wegen der geringeren Fallzahlen allerdings wesentlich begrenzter sind als für die bundesweite Analyse.

Tabelle 12.1 zeigt die Trägerstrukturen der Weiterbildung insgesamt, also für die Gesamtheit der Veranstaltungen in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung zusammengenommen. Wie bereits erwähnt, stützen sich die Ergebnisse auf den Indikator „Teilnahmefälle“, da seit 1997 für die allgemeine Weiterbildung keine Informationen zum Weiterbildungsvolumen mehr vorliegen. Dabei ergibt sich folgendes Bild:

- Größte Trägergruppe sind auch im Jahr 2000 wieder die „Arbeitgeber/Betriebe“, denen etwa jeder dritte Teilnahmefall zuzurechnen ist. An zweiter und dritter Stelle rangieren die Volkshochschulen und die privaten Institute mit 13% bzw. 10%.
- Den vierten Rangplatz nehmen auch 2000 die Kammern mit 6% der Teilnahmefälle ein. Danach folgen drei Trägergruppen mit einem Anteilswert von jeweils 4%: Verbände (nicht Berufsverbände), (Fach-)Hochschulen und Berufsverbände. Akademien und kirchliche Stellen kommen jeweils auf Anteile von 3%. Alle anderen Trägergruppen liegen bei Werten von 2% oder darunter.

Tabelle 12.1: Trägerstrukturen bei der Weiterbildung insgesamt im Bundesgebiet
1991 – 2000

Träger	Anteilswerte an den Teilnahmefälle in %			
	1991	1994	1997	2000
Arbeitgeber/Betriebe	25	28	27	33
Volkshochschulen	14	16	17	13
Private Institute	12	9	11	10
Kammer	3	4	6	6
Verbände (nicht Berufsverbände)	5	4	5	4
Berufsverband	5	3	4	4
(Fach-)Hochschule	4	4	4	4
Kirchliche Stellen	5	5	4	3
Akademie	4	4	3	3
Nicht-kirchliche Wohlfahrtsverbände	3	3	4	2 ¹
Arbeitgeberverband ¹⁾	2	1	1	2
Gewerkschaft ¹⁾	2	2	1	1
Berufsgenossenschaften	1 ¹	1 ¹	1 ²⁾	1 ²⁾
Partei	1 ¹⁾	1 ¹⁾	1 ¹⁾	1 ²⁾
Fernlehrinstitut ²⁾	1	1	1	1
Fachschulen ²⁾	1	1	0	0
Sonstige (z. B. Urania, Krankenkassen usw.)	10	12	7	5
Keine Angabe	1	0	2	6
Summe	99	99	99	99

¹⁾ Basis: 40 - 99 Fälle

²⁾ Weniger als 40 Fälle

Verglichen mit 1997 ist der Anteilswert der Arbeitgeber/Betriebe um sechs Prozentpunkte angestiegen, während er bei den Volkshochschulen um vier Prozentpunkte und den nicht-kirchlichen Wohlfahrtsverbänden um zwei Prozentpunkte gesunken ist. Die Anteilswerte der übrigen Trägergruppen an den Teilnahmefällen haben sich seit 1997 entweder gar nicht oder nur um einen gerundeten Prozentpunkt verändert.

Weiterhin fällt auf, dass der Umstieg auf computerunterstützte Interviews im BSW VII die Erfassung der Kategorie "sonstige Träger" im Vergleich zu früheren Erhebungen verbessert hat. Die gestiegene Qualität der offenen Nennungen ermöglicht es, einen höheren Anteil der "sonstigen Träger" als früher nachträglich zu kategorisieren. Manche Befragte haben dabei als „sonstige Träger“ Antwortkategorien benannt, die bereits auf der Liste vorgegeben waren. In diesen Fällen wurden die offenen Nennun-

gen nachträglich diesen Kategorien zugeordnet.⁷¹ Die meisten Nennungen zur Kategorie "Sonstige" beziehen sich auf nicht vorgegebene Träger.

Allerdings hat seit 1997 auch der Anteil der fehlenden Angaben zu dieser Frage zugenommen.⁷² Durch diesen Effekt wird die erhöhte Genauigkeit bei der Erfassung der sonstigen Nennungen wieder aufgehoben.

Im mittelfristigen Trend seit 1991 fällt vor allem der steigende Anteilswert der Arbeitgeber/Betriebe an allen Teilnahmefällen auf (plus acht Prozentpunkte). Die Anteile der anderen Trägergruppen sind dagegen im Zeitvergleich relativ stabil geblieben.⁷³ Insgesamt zeigt sich im Zeitvergleich somit im Großen und Ganzen eine bemerkenswerte Stabilität der bundesweiten Trägerstrukturen.

Bei der *Volumenbetrachtung* verschieben sich die Anteilswerte zum Teil erheblich. Da sich diese Ergebnisse ausschließlich auf die berufliche Weiterbildung beziehen, werden sie in Kapitel 12.3 dargestellt.

Im **Ost-West-Vergleich** lässt sich in Bezug auf die *Teilnahmefälle* folgendes erkennen:

- ♦ In den alten und neuen Bundesländern weisen die Arbeitgeber/Betriebe mit 33% jeweils den höchsten Anteil an den Teilnahmefällen auf. Während 1994 der "Marktanteil" der Arbeitgeber/Betriebe an den Teilnahmefällen in den neuen Bundesländern um 11 Prozentpunkte höher gelegen hatte als in den alten, ist er im Jahr 2000 in den alten und den neuen Bundesländern gleich. Sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern ist der Anteilswert der Arbeitgeber/Betriebe an den Teilnahmefällen seit 1997 angestiegen, wobei die Zunahme in den alten Ländern etwas deutlicher ausgefallen ist.⁷⁴
- ♦ Der „Marktanteil“ der Volkshochschulen und der kirchlichen Stellen liegt auch im Jahr 2000 in den neuen Bundesländern noch immer wesentlich niedriger als in den alten Ländern.

⁷¹ Die größere Genauigkeit der computerunterstützten Ergebnisse kann also in begrenztem Umfang dazu führen, dass Veränderungen im Vergleich zu den Werten von 1994 oder früher auf "Erfassungsgewinne" zurückzuführen sind. Dieses Phänomen, das sonst vor allem in nicht quantifizierbarem Ausmaß bei Trendanalysen von Trägerstatistiken auftritt, lässt sich in der BSW-Erhebung exakt bestimmen. Wie an anderer Stelle ausführlicher beschrieben (vgl. Kuwan/Gnahn/Seidel 2000, S. 205) wirkt sich dies auf die Gesamtstrukturen nicht nennenswert aus.

⁷² Warum der Anteil der fehlenden Angaben zum Weiterbildungsträger höher liegt als 1997 kann nicht abschließend beurteilt werden.

⁷³ Der Anstieg im Kammerbereich ist vor dem Hintergrund der verbesserten Erfassung dieses Sektors durch eine differenziertere Frageform seit 1997 zu sehen (vgl. Kuwan/Gnahn/Seidel 2000, S. 205).

⁷⁴ Im längerfristigen Vergleich mit den Werten von 1994 ist der Anteil der Arbeitgeber/Betriebe in den alten Ländern erheblich angestiegen, während er in den neuen Bundesländern etwas zurückgegangen ist.

Tabelle 12.2: Trägerstrukturen bei der Weiterbildung insgesamt im Ost-West-Vergleich 1994, 1997 und 2000

Träger	Anteilswerte in %					
	1994	West		Ost		
	1994	1997	2000	1994	1997	2000
Arbeitgeber/Betriebe	26	27	33	37	30	33
Volkshochschulen	18	19	15	9 ¹⁾	9	9
Private Institute	9	10	10	10 ¹⁾	12	10
Kammer	4	5	5	3 ²⁾	8 ¹⁾	6 ¹⁾
Kirchliche Stellen	6	5	4	1 ²⁾	2 ²⁾	1 ²⁾
Verbände (nicht Berufsverbände)	4	5	4	4 ²⁾	6 ¹⁾	5 ¹⁾
Berufsverband	3	4	4	5 ²⁾	5 ¹⁾	5 ¹⁾
(Fach-)Hochschule	4	4	4	4 ²⁾	4 ¹⁾	4 ¹⁾
Nicht-kirchliche Wohlfahrtsverbände	3	4	2 ¹⁾	3 ²⁾	4 ¹⁾	2 ²⁾
Akademie	4	3	4	6 ¹⁾	4 ¹⁾	3 ¹⁾
Gewerkschaft	2 ¹⁾	1 ¹⁾	1 ¹⁾	1 ²⁾	1 ²⁾	2 ²⁾
Berufsgenossenschaften	1 ¹⁾	1 ¹⁾	1 ²⁾	3 ²⁾	1 ²⁾	3 ¹⁾
Sonstige vorgegebene Träger (Fachschule, Fernlehrinstitut, Arbeitgeberverband, Partei, Urania)	4	3	3	4 ²⁾	6 ¹⁾	4 ¹⁾
Sonstige nicht vorgegebene Träger	11	7	5	10 ¹⁾	7 ¹⁾	5 ¹⁾
Keine Angabe	0	3	6	0	1	7
Summe	99	101	101	100	100	99

¹⁾ Basis: 40 - 99 Fälle

²⁾ Basis: weniger als 40 Fälle pro Einzelträger

Abgesehen vom Rückgang der nicht-kirchlichen Wohlfahrtsverbände und dem erwähnten Anstieg der fehlende Angaben bilden sich bei den übrigen Trägern im Ost-West-Vergleich der Teilnahmefälle im Großen und Ganzen ähnliche Strukturen ab wie 1997.

Andere Datenquellen

Zu den Trägerstrukturen des gesamten Weiterbildungsgeschehens liegen aus anderen Datenquellen als den BSW-Erhebungen keine Informationen vor.

12.2 Trägerstrukturen in der allgemeinen Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Wie erwähnt, werden im BSW seit 1997 keine Informationen über das Volumen der allgemeinen Weiterbildung mehr erhoben. Die Ausführungen in diesem Kapitel stützen sich deshalb ausschließlich auf den Indikator "Teilnahmefälle".

Tabelle 12.3 zeigt die bundesweiten Trägerstrukturen der allgemeinen Weiterbildung, bezogen auf die Teilnahmefälle. Dabei wird, wie bereits in früheren Erhebungen, die starke Stellung der Volkshochschulen in diesem Sektor deutlich.

Bundesweit entfällt auch im Jahr 2000 wieder mehr als jeder vierte *Teilnahmefall* der allgemeinen Weiterbildung auf die Volkshochschulen und etwa jeder neunte auf private Institute. Es folgen die in der beruflichen Weiterbildung dominierende Trägergruppe "Arbeitgeber/Betriebe" sowie die "Verbände oder gesellschaftlichen Organisationen (ohne Berufsverbände)", die bundesweit jeweils etwa jeden elften Teilnahmefall stellen. Arbeitgeber und Betriebe spielen in der allgemeinen Weiterbildung zwar eine geringere Rolle als in der beruflichen Weiterbildung, doch decken sie immerhin noch 9% aller bundesweiten Teilnahmefälle an allgemeiner Weiterbildung ab.

Auf (Fach-) Hochschulen entfallen 6% und auf die Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft etwa 5% der Teilnahmefälle, auf die nicht-kirchlichen Wohlfahrtsverbände 4%. Die Anteilswerte der übrigen Träger liegen jeweils bei 3% oder darunter.

Verglichen mit 1997 sind nur wenige Veränderungen zu erkennen. Keine Einzelkategorie verändert sich um mehr als zwei Prozentpunkte. Auffällig ist jedoch, dass die Anzahl der fehlenden Angaben zu dieser Frage im Vergleich zu 1997 angestiegen ist.⁷⁵

Auch im etwas längerfristigen Vergleich mit den Ergebnissen des Jahres 1991 zeigen sich relativ wenige Änderungen. Abweichungen von mehr als zwei Prozentpunkten zeigen sich, abgesehen von dem erwähnten Anstieg der fehlenden Angaben, lediglich bei zwei Kategorien: den Volkshochschulen (plus drei Prozentpunkte) und den kirchlichen Stellen (minus drei Prozentpunkte).

Insgesamt hat sich jedoch die bundesweite Rangreihe der Träger seit 1991 nur wenig verändert.

⁷⁵ Würde man die Anteilswerte nur auf die Personen mit gültigen Angaben zu dieser Frage beziehen, so lägen die daraus resultierenden Veränderungen bei null oder einem Prozentpunkt, bewegen sich also im Rundungsbereich, allerdings mit einer Ausnahme: Der Anteil der Volkshochschulen würde im Jahr 2000 um zwei Prozentpunkte höher liegen als in Tabelle 12.3 ausgewiesen. Insofern besteht in Bezug auf die Entwicklung bei den Volkshochschulen in den BSW-Ergebnissen des Jahres 2000 ein gewisser Unschärfbereich.

Tabelle 12.3: Teilnahmefälle nach Trägergruppen bei der allgemeinen Weiterbildung im Bundesgebiet 1991 - 2000 ¹⁾

<u>Träger</u>	Anteilswerte in %			
	1991	1994	1997	2000
Volkshochschulen	24	28	29	27
Private Institute	12	9	11	11
Verbände (nicht Berufsverbände)	9	8	10	9
Arbeitgeber/Betriebe	7	7	7	9
(Fach-) Hochschule	4 ²⁾	5	5	6
Kirchliche Stellen	8	8	6	5
Nicht-kirchliche Wohlfahrtsverbände	5	5	6	4
Akademie ²⁾	3	3	3	3
Berufsverband ²⁾	2	2	2	3
Partei, parteinahe Stiftung	2 ²⁾	2 ²⁾	1 ³⁾	2 ²⁾
Gewerkschaft	2 ²⁾	2 ²⁾	1 ³⁾	2 ²⁾
Sonstige vorgegebene Träger ³⁾ (z.B. Arbeitgeberverband, Fernlehrinstitut, Kammer, Berufsgenossenschaft, Urania)	5	5	7	5
Sonstige nicht vorgegebene Träger	14	15	9	8
Keine Angabe	1	0	3	7
Summe	98	99	99	100

1) Geordnet nach den Anteilen an den Teilnahmefällen 2000

2) Basis: 40 - 99 Fälle

3) Basis: weniger als 40 Fälle pro Einzelträger

Im **Ost-West-Vergleich** sind die Differenzierungsmöglichkeiten wegen der geringeren Fallzahlen wesentlich begrenzter als in der bundesweiten Analyse. Der Ost-West-Vergleich bezieht sich deshalb nur auf die großen Trägergruppen, und auch für diese können die Ergebnisse nur als Aussagen über Größenordnungen und nicht als prozentgenaue Indikatoren verstanden werden. Trotz dieser Einschränkungen lassen sich einige Unterschiede, aber auch Gemeinsamkeiten, zwischen den Trägerstrukturen in den alten und neuen Bundesländern erkennen (vgl. Tabelle 12.4).

Auch im Jahr 2000 unterscheidet sich das Gewicht der Volkshochschulen im Ost-West-Vergleich immer noch erheblich. Zwar nehmen die Volkshochschulen sowohl in den alten wie auch in den neuen Bundesländern den ersten Rangplatz ein, doch liegt der Marktanteil der Volkshochschulen an allen Teilnahmefällen in den neuen Bundesländern um neun Prozentpunkte niedriger als in den alten Ländern. Allerdings hat sich die Differenz der Anteilswerte seit 1997 um fünf Prozentpunkte verringert, da die Marktanteile der Volkshochschulen an den Teilnahmefällen in den alten Ländern leicht zurückgegangen und in den neuen Bundesländern etwas angestiegen sind.

Tabelle 12.4: Teilnahmefälle der allgemeinen Weiterbildung nach Trägergruppen im Ost-West-Vergleich 1991 - 2000 (geordnet nach den Anteilen an den Teilnahmefällen West 2000)

Teilnahmefälle	Anteilswerte in %							
	West				Ost			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
Volkshochschulen	27	29	32	29	11	17 ²⁾	18	20
Private Institute	11	9	10	11	16	10 ²⁾	13 ²⁾	10 ²⁾
Arbeitgeber/Betriebe	5 ²⁾	6	6	9	12	16 ²⁾	9 ²⁾	12 ²⁾
Verbände (nicht Berufsverbände)	10	7	9	8	9 ²⁾	9 ²⁾	14 ²⁾	13 ²⁾
Kirchliche Stellen	10	9	7	6	3 ¹⁾	2 ¹⁾	3 ¹⁾	1 ¹⁾
(Fach-) Hochschule	4 ²⁾	5	5 ²⁾	6 ²⁾	4 ¹⁾	6 ¹⁾	5 ¹⁾	5 ¹⁾
Nicht-kirchliche Wohlfahrts- verbände	6 ²⁾	5	6	4 ²⁾	4 ²⁾	6 ¹⁾	8 ²⁾	5 ¹⁾
Sonstige vorgegebene Träger ³⁾	13	13	13	14	22	21	21	17 ²⁾
Sonstige nicht vorgegebene Träger	13	16	9	7	19	13 ²⁾	8	9 ²⁾
Keine Angabe	1	0	3	6	0	1	2	9
Summe	100	99	100	100	100	101	101	101

1) Basis: Weniger als 40 Fälle, bezogen auf den einzelnen Träger

2) Basis: 40 - 99 Fälle

3) Berufsverband, Akademie, Kammer, Gewerkschaft, Arbeitgeberverband, Berufsgenossenschaft, Partei, Fernlehrinstitut, Urania

Weitere Unterschiede der Trägerstrukturen in den alten und neuen Bundesländern betreffen die Anteilswerte der Verbände (ohne Berufsverbände), der kirchlichen Träger und der Arbeitgeber/Betriebe. In den neuen Bundesländern entfällt etwa jeder achte Teilnahmefall der allgemeinen Weiterbildung auf Verbände, in den alten Bundesländern dagegen etwa jeder zwölfte. Ähnliche Ost-West-Unterschiede hatten sich bereits 1997 abgezeichnet. Kirchliche Träger, die in den alten Bundesländern etwa jeden sechzehnten Teilnahmefall stellen und damit an fünfter Stelle der Rangreihe stehen, finden sich in den neuen Bundesländern erst auf einem hinteren Rangplatz. Dieser Ost-West-Unterschied hat sich seit 1991 nicht nennenswert verändert.

Dagegen unterscheidet sich das Gewicht der Arbeitgeber/Betriebe in der allgemeinen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich nur noch wenig. Während 1994 die Differenz der Anteilswerte der Arbeitgeber/Betriebe zwischen den alten und den neuen Bundesländern noch bei zehn Prozentpunkten gelegen hatte, sind es im Jahr 2000 noch drei Prozentpunkte.

Insgesamt hat sich in den neuen Bundesländern eine Entwicklung vollzogen, die sich von der sehr heterogenen Trägerlandschaft des Jahres 1991 entfernt und hin zu Trägerstrukturen führt, wie sie in den alten Bundesländern schon seit längerem bestehen; dies gilt insbesondere für den Ausbau der Volkshochschulen. Der verbleibende

Hauptunterschied im Ost-West-Vergleich betrifft die deutlich schwächere Position der kirchlichen Weiterbildungseinrichtungen in den neuen Bundesländern.

Andere Datenquellen

Neben der Repräsentativerhebung stehen als relativ umfassende Informationsquellen zur Abbildung von Trägerstrukturen in der allgemeinen und politischen Weiterbildung die Berichte zur Situation der Erwachsenenbildung aus den Ländern zur Verfügung. Für das gesamte Bundesgebiet lassen sich auf dieser Basis die Trägerstrukturen allerdings nicht darstellen, weil in den einzelnen Bundesländern die Weiterbildungssituation unterschiedlich erfasst wird. In einigen Ländern erfolgt eine Berichterstattung auf Grund von Bestimmungen des jeweiligen Weiterbildungsgesetzes, in anderen fehlt eine gesetzlich verankerte Berichtspflicht. Im weiteren Verlauf des Kapitels basieren die Aussagen zu den Trägerstrukturen auf den Anteilen am Unterrichtsvolumen. Für eine Betrachtung nach Teilnahmefällen liefern zu wenige Länder differenzierte Angaben.

Aus den Ländern **Brandenburg**, **Hamburg**, **Sachsen** und **Schleswig-Holstein** liegen keine statistischen Daten zu den Trägerstrukturen und ihren Anteilen am Unterrichtsvolumen vor. Der Weiterbildungsbericht für das Land Brandenburg erscheint im Abstand von fünf Jahren, einmal in der Legislaturperiode, und weist keine Daten zu Trägerstrukturen aus. In Hamburg unterliegt die allgemeine Weiterbildung keiner gesetzlichen Regelung, somit entfällt eine Berichtspflicht. Allerdings gibt der Hamburger Senat in unregelmäßigen Abständen Weiterbildungsberichte heraus, um einen Überblick über die Aktivitäten in staatlicher Verantwortung zu geben. In Schleswig-Holstein ist die Anerkennung von Weiterbildungseinrichtungen nach dem Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetz mit einem Gütesiegel, nicht aber mit einer Förderung verbunden. Es besteht daher keine Grundlage, entsprechendes Datenmaterial zu erheben. Das Weiterbildungskonzept der Landesregierung befindet sich in einer stetigen Weiterentwicklung und zurzeit in der Überarbeitung.

Für **Berlin** liegt in den Statistischen Berichten lediglich Datenmaterial über Volkshochschulen, Musikschulen und Lehrgänge des Zweiten Bildungsweges vor. Auch die Statistischen Berichte aus **Hessen** und **Mecklenburg-Vorpommern** geben zwar ausführlich Auskunft über die Daten der Volkshochschulen, bilden jedoch keinerlei Angaben über andere Träger der allgemeinen Weiterbildung ab.

Im Folgenden werden die Bundesländer kurz angesprochen, die in ihrer Statistik Angaben zu den Trägerstrukturen machen und damit in die Tabelle 12.5 aufgenommen wurden.

Im jährlichen Turnus veröffentlicht das Statistische Landesamt **Baden-Württemberg** in seinen Statistischen Berichten die Struktur- und Eckdaten der Volkshochschulen sowie der Kirchlichen Erwachsenenbildung des Landes. Die evangelischen und katholischen Bildungswerke übermitteln seit 1982 auf freiwilliger Basis ihre Daten an das statistische Landesamt.

In **Bayern** wird seit 1976 im jährlichen Turnus eine Statistik der Erwachsenenbildung auf der Grundlage des Gesetzes zur Förderung der Erwachsenenbildung erstellt. Staatlich geförderte Einrichtungen sind verpflichtet, Daten über ihre Arbeit zur Verfügung zu stellen.

Tabelle 12.5: Anteile der Trägergruppen am Unterrichtsvolumen in einzelnen Ländern in den Jahren 1979 bis 2000

Jahr	Baden-Württemberg ¹⁾				Bayern				Bremen ²⁾						
	insgesamt (in Tsd.)	davon in % Kommunen	Kirchen		insgesamt (in Tsd.)	davon in % Kommunen	Kirchen		insgesamt (in Tsd.)	davon in % Kommunen	Kirchen				
1979	1.151	100			2.059	65	22	10	1	2	35	61	3	1	0
1980	1.307	100			2.388	65	23	10	1	1	32	64	3	1	0
1981	1.438	100			2.578	64	23	10	1	2	280	69	2	0	1
1982	1.881	78	22		2.696	66	22	10	1	1	290	67	2	1	2
1983	1.339	77	23		2.745	66	23	8	2	1	300	67	3	1	2
1984	2.139	77	23		2.855	68	22	7	1	2	404	70	2	1	1
1985	2.221	77	23		2.746	66	23	7	2	2	493	67	2	1	1
1986	2.388	78	22		2.914	67	22	7	2	2	542	63	2	1	5
1987	2.564	78	22		3.091	67	23	6	2	2	567	61	2	1	4
1988	2.847	79	21		3.141	68	22	6	2	2	603	58	2	3	5
1989	3.047	80	20		3.256	69	22	5	2	1	584	63	2	3	4
1990	3.189	80	20		3.380	69	23	5	2	1	594	62	3	4	4
1991	3.151	78	22		3.498	67	23	5	3	2	583	65	2	5	4
1992	3.166	78	22		3.539	67	24	5	3	2	595	65	2	5	4
1993	3.198	76	24		3.614	67	24	4	3	2	540	62	2	5	4
1994	3.205	75	25		3.662	67	25	4	3	2	479	58	4	8	3
1995	3.288	76	24		3.769	68	24	4	3	2	467	53	5	8	3
1996	3.354	74	26		3.875	68	24	4	2	2	478	49	4	13	3
1997	3.301	74	26		3.885	68	24	4	2	1	428	49	4	8	4
1998	3.149	72	28		3.966	68	25	4	2	1	394	49	4	10	4
1999	3.362	73	27		3.967	68	25	4	2	1	407	49	4	11	4
2000	3.390	75	25		4.039	68	25	3	3	1	450	51	3	12	4

1) bis 1994 ohne Unterrichtsstunden in Einzelveranstaltungen der VHS

2) inklusive Berufliche Weiterbildung (mit Unterrichtsstunden, die nach anderen Gesetzen erbracht werden (z.B. AFG/SGB III, ESF))

Quelle: Statistische Materialien der Länder; eigene Berechnungen

noch Tabelle 12.5:

Jahr	Niedersachsen ³⁾					Nordrhein-Westfalen					Rheinland-Pfalz ⁴⁾				
	insgesamt (in Tsd.)	davon in %	Kir- chen	Gewerk- schaften	Arbeit- geber	sonstige Träger	insgesamt (in Tsd.)	davon in %	Kommu- nen	andere Anerkante	insgesamt (in Tsd.)	davon in %	Kommu- nen	Kirchen	Gewerk- schaften
1979	1.766	68	10	16	-	6	4.051	62	38	905	47	41	41	5	7
1980	2.028	66	11	16	-	7	4.892	57	43	940	46	40	40	6	8
1981	2.262	63	11	18	1	7	6.264	43	57	980	49	39	39	4	8
1982	2.271	66	11	14	1	8	5.723	41	59	1.006	48	40	40	4	8
1983	2.339	65	12	12	1	9	5.214	45	55	1.038	48	40	40	4	8
1984	2.428	66	12	13	1	8	5.960	42	58	1.009	51	38	38	4	7
1985	2.601	66	12	12	1	9	6.194	42	58	998	51	38	38	4	7
1986	2.833	67	12	12	1	8	5.888	46	54	1.011	51	37	37	4	8
1987	3.191	67	11	13	1	8	6.197	45	55			keine Angaben			
1988	3.327	67	11	13	1	8	6.272	46	54	1.034	65	25	25	2	8
1989	3.483	67	10	14	1	8	6.467	48	52	1.068	68	23	23	2	7
1990	3.512	66	9	14	2	8	6.537	48	52	1.083	69	23	23	2	6
1991	3.481	65	9	13	3	10	6.317	48	52	1.018	72	19	19	2	6
1992	3.558	63	10	12	4	11	6.406	46	54	1.040	73	18	18	2	6
1993	3.532	64	10	11	3	11	6.255	46	54	679		keine Angaben			
1994	3.451	63	11	11	4	12	6.275	44	56	662	73	15	15	2	10
1995	3.594	62	10	11	5	11	6.354	44	56	726	71	16	16	2	11
1996	3.565	63	10	11	2	11	6.363	44	56	759	72	15	15	2	11
1997	3.118	61	9	13	6	11	6.348	45	55	781	72	15	15	2	11
1998	3.194	60	9	13	6	12	6.398	44	56	778	72	15	15	2	11
1999	3.312	60	9	12	7	11	7.037	44	56	792	73	14	14	2	11
2000	3.372	62	9	11	6	12		keine Angaben		801	72	15	15	2	12

3) exklusive HVHS

4) in den Jahren 93 und 94 nur Arbeitsunterlagen, die keine weiteren Aussagen zulassen

noch Tabelle 12.5:

Jahr	Saarland ⁵⁾				Sachsen-Anhalt ⁶⁾				Thüringen				
	insgesamt (in Tsd.)	davon in % Kommunen	Kirchen	Gewerk-schaften	insgesamt (in Tsd.)	davon in % Kommunen	Kirchen	Gewerk-schaften	insgesamt (in Tsd.)	davon in % Kommunen	Kirchen	Gewerk-schaften	sonstige Träger
1979													
1980	252	56	40	3									
1981	262	57	39	3									
1982	264	57	39	3									
1983	280	57	40	3									
1984	289	57	40	2									
1985	301	56	41	2									
1986	334	56	41	2									
1987	352	53	44	2									
1988	393	57	41	2									
1989	417	59	38	2									
1990	449	58	40	2									
1991	438	57	40	2									
1992	431	55	43	1									
1993	433	57	41	1	373	82	1	4	338	75	2	9	10
1994			keine Angaben		398	75	2	3	361	71	2	11	18
1995	458	56	42	1	391	76	4	4	402	70	2	11	17
1996	443	56	42	1	414	78	4	4	507	57	2	17	23
1997	396	57	41	1	450	77	3	3	488	62	3	10	25
1998	410	57	42	1	428	76	4	4	486	63	3	11	23
1999	428	54	45	1	398	75	3	3	489	62	4	11	22
2000	410	54	45	1	376	76	4	4	514	61	4	12	22
					372	70	7	1	546	62	4	12	21

5) ohne die Europäische Akademie Otzenhausen und die Paritätische Bildungsstätte Haus Buchenwald

6) im Jahr 92 exklusive EEB; in den Jahren 1998 und 1999 exklusive der Heimvolkshochschulen; im Jahr 2000 fehlen in der Statistik Daten von zwei Einrichtungen

Die geleisteten Unterrichtsstunden der anerkannten Einrichtungen führt **Bremen** jährlich in seinen Abrechnungsunterlagen auf. Daraus lassen sich die Anteile der Trägergruppen am Unterrichtsvolumen ermitteln.

Über das Erwachsenenbildungsgesetz in **Niedersachsen** ist keine umfassende, über die Ermittlung der Finanzhilfe hinausgehende Erfassung und Aufbereitung der Weiterbildungsdaten geregelt. Entsprechend lassen sich Anteile an Trägergruppen am Unterrichtsvolumen nicht vollständig ermitteln.

Die Landesregierung in **Nordrhein-Westfalen** legt dem Landtag alle fünf Jahre einen Bericht zur Situation der Weiterbildung vor. Die Statistik der nordrhein-westfälischen Regierung beinhaltet die gesamten Weiterbildungsaktivitäten der Träger, die das Land fördert, einschließlich der SGB III-geförderten Weiterbildung.

In **Rheinland-Pfalz** werden auf Grundlage des Weiterbildungsgesetzes jährlich Daten der Volkshochschulen und anderer anerkannter Landesorganisationen der Weiterbildung erhoben und veröffentlicht.

Das Statistische Landesamt im **Saarland** erhebt Daten zur Weiterbildung nach dem Saarländischen Weiterbildungs- und Bildungsfreistellungsgesetz und veröffentlicht diese jährlich. Alle staatlich anerkannten Institutionen der allgemeinen, der politischen und seit 1995 auch der beruflichen Weiterbildung werden in die Statistik einbezogen, d.h. sowohl Landesorganisationen mit ihren angeschlossenen Einrichtungen als auch Institutionen, die keiner Landesorganisation angehören.

In **Sachsen-Anhalt** regelt das Gesetz zur Förderung der Erwachsenenbildung die Berichtslegung. Die Landesregierung erstattet dem Landtag schriftlich Bericht über den Vollzug des Gesetzes. In dem jährlich erscheinenden Erwachsenenbildungsbericht werden neben weiteren Informationen sämtliche Träger mit ihren gesamten Bildungsleistungen aufgeführt.

Das Kultusministerium des Landes **Thüringen** stellt für das Berichtssystem Weiterbildung eine Übersicht über die Unterrichtsstunden nach Trägergruppen zur Verfügung. Dabei einbezogen werden die nach dem Thüringer Erwachsenenbildungsgesetz anerkannten und förderungsberechtigten Einrichtungen. Die Berichtspflicht ist nicht gesetzlich geregelt.

Es zeigt sich, dass in den einzelnen Bundesländern bei der Erfassung des Weiterbildungs geschehens zum einen die statistischen Bezugsgrößen und zum anderen die Dokumentationsformen sehr variieren, so dass die Vergleichbarkeit eingeschränkt ist. Dies trifft auch auf Faktoren wie Rahmenbedingungen der Finanzierung oder Definitionen von Lerninhalten der Erwachsenenbildung auf Länderebene zu. In einzelnen Bundesländern lassen sich jedoch Entwicklungen über einen größeren Betrachtungszeitraum hinweg nachvollziehen. So besteht die Möglichkeit, Sachstände und Trends abzulesen, diese sinnvoll zu bündeln und für den aktuellen Berichtszeitraum hervorzuheben.

Zu betonen ist, dass das tatsächlich realisierte Weiterbildungsangebot weitaus reichhaltiger ist, als das von den Ländern statistisch erfasste und dokumentierte. Das hängt damit zusammen, dass nicht alle Weiterbildungseinrichtungen von den Bundesländern anerkannt sind. Zudem werden auch die Lehrleistungen der anerkannten Institute nicht vollständig gefördert und dokumentiert.

Die Entwicklung der Trägerstrukturen in den Ländern, die eine Weiterbildungsstatistik führen, zeigt die Tabelle 12.5. Es ist festzustellen, dass die Trägerstruktur in den Bundesländern weitgehend unverändert geblieben ist, und in der Mehrzahl der Länder der größte Anteil des Unterrichtsvolumens weiterhin auf Einrichtungen in kommunaler Trägerschaft entfällt. Dies ist sicherlich auch auf den hohen Erfassungsgrad bei den Volkshochschulen zurückzuführen.

In Bremen wird die sonst dominante Position der kommunalen Träger durch das hohe Unterrichtsvolumen der Gewerkschaften erheblich eingeschränkt. Hier gehen auch von der Arbeitsverwaltung geförderte Maßnahmen in die Statistik ein. Gleiches gilt für Nordrhein-Westfalen – wenn auch die kommunalen Träger dort etwas gewichtiger erscheinen als in Bremen.

Die zwei neuen Bundesländer Sachsen-Anhalt und Thüringen mit einer Statistik zur Trägerstruktur ihrer Weiterbildungslandschaft bestätigen die im Wesentlichen gleichbleibenden Anteile der einzelnen sowie die Dominanz der kommunalen Träger. Auffallend – im Vergleich zu den alten Bundesländern – ist jedoch der hohe Anteil der „sonstigen Träger“ von rund 20% und mehr, der eine große Heterogenität in der Trägerlandschaft vermuten lässt.

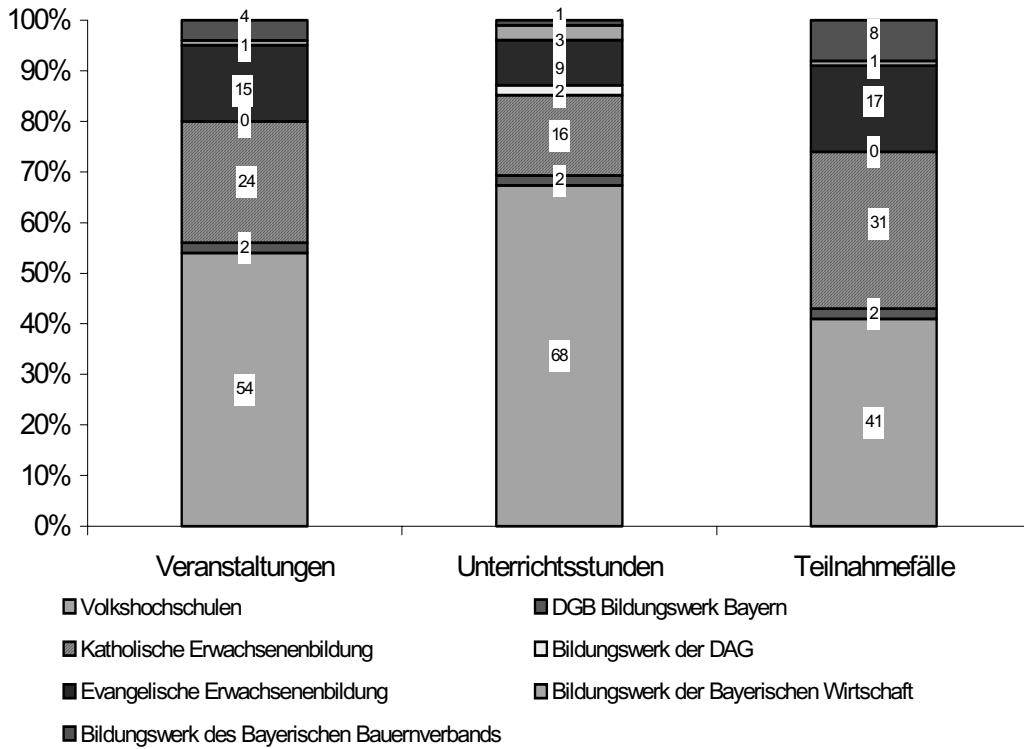
Bis Anfang, teils Mitte der 90er Jahre ist in allen Bundesländern ein kontinuierlicher Anstieg des Unterrichtsvolumens festzustellen. Seither verläuft die Entwicklung eher uneinheitlich. Während in einigen Ländern wie beispielsweise Baden-Württemberg und Bayern das Unterrichtsvolumen bis zum Jahr 2000 weiter zugenommen hat, liegt es in anderen Ländern wie Niedersachsen und dem Saarland zu diesem Zeitpunkt niedriger als Mitte der 90er Jahre. Für den jüngsten Berichtszeitraum der Jahre 1997 bis 2000 lässt sich in fast allen Bundesländern ein leichter Anstieg des Unterrichtsvolumens beobachten.

Um Anteile der Trägergruppen und die Verteilung ihrer Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnahmefälle zu visualisieren, sei an dieser Stelle beispielhaft Bayern angeführt (siehe Abbildung 12.1). Deutlich wird die Dominanz der Volkshochschulen im Weiterbildungsgeschehen. Den zweitgrößten Anteil hält die katholische, gefolgt von der evangelischen Erwachsenenbildung.

Die Volkshochschulen, das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft und das Bildungswerk der DAG haben im Vergleich zu ihren Anteilen an Veranstaltungen und Teilnahmefällen ein hohes Unterrichtsvolumen, während das Verhältnis bei den beiden kirchlichen Trägern und dem Bildungswerk des Bayerischen Bauernverbandes umgekehrt ist und auf eher kurze Veranstaltungen schließen lässt.

Abbildung 12.1

Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Teilnahmefälle nach Trägergruppen in Bayern 2000 (Anteile in Prozent)



Quellen: Statistische Berichte des Bayerischen Landesamts für Statistik und Datenverarbeitung

12.3 Trägerstrukturen in der beruflichen Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die bundesweiten Trägerstrukturen der beruflichen Weiterbildung sind in Tabelle 12.6 ausgewiesen. Als zentrale Ergebnisse können drei Punkte festgehalten werden:

- Im Jahr 2000 entfällt mehr als jeder zweite Teilnahmefall auf Arbeitgeber/Betriebe. Verglichen mit 1997 hat sich damit der Anteil der Arbeitgeber/Betriebe an den Teilnahmefällen etwas erhöht.
- An zweiter und dritter Stelle der bundesweiten Teilnahmefälle stehen die privaten Institute und die Kammern mit einem Anteil von jeweils 9%. Auf Berufsverbände / sonstige Verbände entfällt ein Anteil von 5%. Damit vereinen die ersten vier Trägergruppen, ebenso wie 1997, etwa drei von vier Teilnahmefällen der beruflichen Weiterbildung auf sich. Die Einzelwerte der übrigen Träger liegen bei 3% oder darunter.
- Die genannten Strukturen verschieben sich bei der *Volumenbetrachtung* etwas. Arbeitgeber/Betriebe bleiben an erster Stelle, aber ihr Anteil sinkt auf 38%. Der umgekehrte Effekt in abgeschwächter Form zeigt sich bei den privaten Instituten und den Kammern, deren Anteile am Volumen der beruflichen Weiterbildung etwas höher liegen als an den Teilnahmefällen.

Verglichen mit 1997 ist die Rangfolge der Träger der beruflichen Weiterbildung, abgesehen von kleineren Veränderungen, weitgehend stabil geblieben. Allerdings fällt auf, dass der Anteil der Arbeitgeber/Betriebe am Volumen der beruflichen Weiterbildung noch etwas stärker gestiegen ist als ihr Anteil an den Teilnahmefällen. Der Trend zu kürzeren Maßnahmen in der betrieblichen Weiterbildung, der sich in den BSW-Erhebungen seit 1994 zu erkennen war, hat sich offenbar nicht weiter fortgesetzt.

Im längerfristigen Vergleich mit 1994 fallen wiederum vor allem die steigenden Anteilswerte der Arbeitgeber/Betriebe sowohl an den Teilnahmefällen als auch am Weiterbildungsvolumen auf. Dagegen ist der Anteil der privaten Institute an beiden Indikatoren im gleichen Zeitraum etwas gesunken. Der Anstieg der Kammern ist vor dem Hintergrund der verbesserten Erfassung in diesem Sektor zu sehen.⁷⁶ Es erscheint plausibel, dass sich diese ausgewirkt hat, ohne dass eine Quantifizierung eventueller „Erfassungsgewinne“ möglich wäre. Deshalb sind über die Entwicklung im Kammerbereich zwischen 1994 und 1997 aufgrund der BSW-Erhebung keine gesicherten Rückschlüsse möglich.

Daneben gab es zwischen 1994 und 1997 in sehr begrenztem Umfang auch Erfassungsgewinne durch die verbesserten Vercodungsmöglichkeiten der offenen Nennungen. Der höchste dadurch bedingte Anstieg betrug jeweils einen gerundeten Prozentpunkt der Teilnahmefälle und des Volumens und betrifft berufliche Weiterbildungsmaßnahmen, die von einem Betrieb veranstaltet wurden, der nicht Arbeitgeber des Befragten ist.⁷⁷

⁷⁶ Die Erfassung der Weiterbildungsaktivitäten in diesem Sektor wurde durch die erwähnte Differenzierung der bisherigen Antwortvorgabe „Kammer (nicht Kammer der Technik)“ in die drei Kategorien „Industrie- und Handelskammer“, „Handwerkskammer“ und „sonstige Kammer“ verbessert.

⁷⁷ Bei allen anderen Kategorien liegen die Veränderungen zwischen 0,0% und 0,4%.

Tabelle 12.6: Teilnahmefälle und Weiterbildungsvolumen nach Trägergruppen bei der beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet 1991 - 2000

Träger	Anteilswerte in %							
	Teilnahmefälle				Weiterbildungsvolumen			
	1991	1994	1997	2000	1991	1994	1997	2000
Arbeitgeber/Betriebe	44	53	48	53	32	35	29	38
Private Institute	12	10	11	9	13	19	17	13
Kammer	4 ²⁾	6	10	9	7 ²⁾	9	15	14
Berufsverband	7	5	6	5	4	4	6	3
Akademie, wissenschaftl. Gesellschaft	5 ²⁾	5	4 ²⁾	3 ²⁾	5 ²⁾	4	5 ²⁾	3 ²⁾
(Fach-) Hochschule ²⁾	5	2	3	3	8	4	5	4
Volkshochschule ²⁾	3	3	4	2	2	4	3	2
Arbeitgeberverband	2 ²⁾	1 ³⁾	2 ²⁾	2 ²⁾	3 ²⁾	1 ³⁾	3	3 ²⁾
Berufsgenossenschaft	1 ³⁾	2 ²⁾	2 ²⁾	1 ²⁾	1 ³⁾	3 ²⁾	1 ²⁾	1 ²⁾
Gewerkschaft	3 ²⁾	1 ³⁾	2 ²⁾	1 ³⁾	4 ²⁾	1 ³⁾	2	2 ³⁾
Fachschule	2 ²⁾	2 ³⁾	1 ³⁾	1 ³⁾	8 ²⁾	4 ³⁾	2 ³⁾	3 ³⁾
Sonstige vorgegebene Träger ³⁾ (Kirchliche Stelle, nicht-kirchlicher Wohlfahrtsverband, Fernlehrinstitut)	4	3	3	2 ²⁾	4	3	4	6 ²⁾
Sonstige nicht vorgegebene Träger	6	7	3	3 ²⁾	7	9	8	5 ²⁾
Keine Angabe	1	0	2	6	2	0	1	4
Summe	100	100	101	100	100	100	101	101

1) Geordnet nach den Anteilen an den Teilnahmefällen 2000

2) Basis: 40 - 99 Fälle

3) Basis: Weniger als 40 Fälle

Im **Ost-West-Vergleich** der Trägerstrukturen muss beachtet werden, dass insbesondere für die neuen Bundesländer die Differenzierungsmöglichkeiten wegen der kleineren Fallzahlen wesentlich geringer sind als bei den bundesweiten Ergebnissen. Betrachtet man trotz dieser Vorbehalte die Anteile der Träger an den *Teilnahmefällen*, so überwiegen insgesamt die Übereinstimmungen.

- In den alten und neuen Bundesländern entfallen jeweils etwa die Hälfte aller Teilnahmefälle der beruflichen Weiterbildung auf Arbeitgeber/Betriebe, wobei der Anteilswert in den alten Bundesländern etwas höher liegt.
- Auch auf den folgenden Rangplätzen unterscheiden sich die Anteile der Träger an den Teilnahmefällen der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich nur wenig.

Bezogen auf die Teilnahmefälle stellen sich die Trägerstrukturen der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich somit sehr ähnlich dar. In der *Volumenbetrachtung* weisen dagegen die Arbeitgeber/Betriebe in den neuen Bundesländern etwas höhere Anteilswerte auf als in den alten Ländern.

Tabelle 12.7: Teilnahmefälle und Volumen der beruflichen Weiterbildung nach Trägergruppen im Ost-West-Vergleich 2000 (geordnet nach den Anteilen an den Teilnahmefällen West 2000)

	Anteilswerte in %			
	Teilnahmefälle		Weiterbildungsvolumen	
	West	Ost	West	Ost
<u>Weiterbildungsvolumen</u>				
Arbeitgeber/Betriebe	54	49	36	41
Private Institute	9	11 ¹⁾	11	18
Kammern	9	9 ¹⁾	16	8
Berufsverband	4 ¹⁾	7 ¹⁾	3 ¹⁾	3 ¹⁾
Volkshochschule	2 ¹⁾	2 ²⁾	2 ¹⁾	1 ¹⁾
Akademie/wissenschaftliche Gesellschaft	4 ¹⁾	2 ²⁾	4 ¹⁾	3 ¹⁾
(Fach-) Hochschule	2 ¹⁾	3 ²⁾	3 ¹⁾	6 ¹⁾
Sonstige vorgegebene Träger ³⁾	7	9 ¹⁾	16	10
Sonstige nicht vorgegebene Träger	3 ¹⁾	2 ²⁾	4 ¹⁾	6 ¹⁾
Keine Angabe	6	6	3	4
Summe	100	100	98	100

¹⁾ Basis: 40 bis 99 Fälle

²⁾ Basis: Weniger als 40 Fälle, bezogen auf den einzelnen Träger

³⁾ Berufsgenossenschaft, nicht-kirchlicher Wohlfahrtsverband, Arbeitgeberverband, Fernlehrinstitut, Gewerkschaft, Fachschule, kirchliche Einrichtung (andere Zusammenfassung als in Tabelle 12.6)

Im Vergleich zu 1997 zeigt sich im Osten und Westen Deutschlands ein Anstieg der Arbeitgeber/Betriebe an den Teilnahmefällen und am Volumen der beruflichen Weiterbildung. Dabei fällt die Zunahme im Westen bei den Teilnahmefällen und im Osten beim Weiterbildungsvolumen deutlicher aus.

Insgesamt lassen die Trägerstrukturen der beruflichen Weiterbildung in den alten und neuen Ländern bei den Teilnahmefällen und beim Weiterbildungsvolumen keine allzu großen Unterschiede mehr erkennen.

Andere Datenquellen

Um die Trägerstrukturen im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu analysieren, liefert einerseits der Mikrozensus Aussagen zu den Teilnehmenden in Zusammenhang mit dem Ort der durchgeführten Maßnahme und andererseits die CVTS2-Unterneh-

menserhebung Angaben zu den außerbetrieblichen externen Teilnahmestunden bei unterschiedlichen Trägern. Weiteres Datenmaterial zu den Trägerstrukturen, wie es in den zurückliegenden Jahren im Berichtssystem Weiterbildung verwendet wurde, liegt für diesen Berichtszeitraum nicht vor. Die Statistik der Arbeitsverwaltung (SGB III-Statistik) wurde der neuen gesetzlichen Grundlage angepasst und enthält keine Angaben zu den Trägern der durch sie geförderten Weiterbildung mehr. Das Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung hat die Herausgabe der bis 1997 regelmäßig erschienenen Materialien zur über- und außerbetrieblichen Weiterbildung der Wirtschaft eingestellt.

In der **Mikrozensus**-Erhebung wird nach dem Ort der beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahme gefragt, der Hinweise auf die Trägerstrukturen zulässt. Seit der Modifizierung des Fragebogens 1999 enthält die Frage veränderte Antwortvorgaben, so dass ein Vergleich mit den Vorjahren nur sehr eingeschränkt möglich ist. Nach wie vor sind die Antwortvorgaben im Mikrozensus weniger differenziert und trennscharf als bei der BSW-Erhebung.

Das ursprünglich vorgegebene Antwortspektrum der ersten vier Kategorien („am Arbeitsplatz, im Betrieb“, „bei der IHK usw.“, „in einer besonderen Fortbildungs-/ Umschulungsstätte“, „an einer beruflichen Schule/ Hochschule“) wird nun in drei Vorgaben erfasst („am Arbeitsplatz und in einer beruflichen Schule/Bildungseinrichtung“, „Unterricht an einer beruflichen Schule/ Hochschule und einer sonstigen Bildungseinrichtung“, „am Arbeitsplatz“). Einzig die Kategorie „Fernunterricht“ bleibt erhalten und über den gesamten Berichtszeitraum vergleichbar. Neu hinzugekommen sind die Kategorien „Selbststudium“ und „Tagungen, Seminare, Arbeitsgruppen“, während seither die vage gehaltene Vorgabe „auf andere Art“ entfällt.

Die in der Tabelle 12.8 nebeneinander gestellten Antwortkategorien der verschiedenen Mikrozensus-Erhebungen und die damit einhergehende Verschiebung der Anteile der Durchführungsorte zeigen einerseits die entscheidende Bedeutung von Formulierungen bei Befragungen und werfen zugleich ein neues Licht auf die bisherigen Ergebnisse.

Während bis 1998 der hohe Anteil derjenigen, die angaben, sich am Arbeitsplatz bzw. im Betrieb weiterzubilden, die Interpretation der hohen Bedeutung betrieblicher Weiterbildung bei den im Rahmen des Mikrozensus Befragten nahe legte, zeigt sich mit den neuen Kategorien ein anderes Bild: Ausschließlich am Arbeitsplatz, d.h. arbeitsintegriert lernen rund 8 % der Erwerbspersonen. Am Arbeitsplatz in Kombination mit dem Besuch einer beruflichen Schule oder einer Bildungseinrichtung findet die Hälfte der beruflichen Aus- und Weiterbildung statt. Da in diesem Zusammenhang nicht zwischen Aus- und Weiterbildung unterschieden wird, lässt sich nur vermuten, dass der hohe Anteil dieser Kategorie auch durch die Teilnahme an einer ersten beruflichen Ausbildung zustande kommt. Ein Viertel der Teilnehmenden besucht den Unterricht an einer beruflichen Schule, Hochschule oder sonstigen Bildungseinrichtung. Fernunterricht, die einzige unverändert gebliebene Kategorie, nutzen rund ein Prozent aller Teilnehmenden. Dieser Anteil ist in den letzten zehn Jahren unverändert geblieben.

Die beiden, inhaltlich völlig neu hinzu gekommenen Vorgaben fallen sehr unterschiedlich ins Gewicht. „Tagungen, Seminare und Arbeitsgruppen“ bilden bevorzugte Weiterbildungsorte für 16 % der Teilnehmenden. Dem „Selbststudium“ hingegen widmen sich mit einem Anteil von unter einem Prozent nur wenige Erwerbspersonen.

Tabelle 12.8: Anteil der Teilnahmefälle von Erwerbspersonen an beruflicher Aus- und Weiterbildung nach Durchführungsort der Maßnahme im Bundesgebiet 1987 bis 2000

	1987-89	1989-91	1991-93	1993-95	1996	1997	1998	1999 ¹⁾	2000
<i>Am Arbeitsplatz, im Betrieb²⁾</i>	38	39	39	38	44	45	45		
Am Arbeitsplatz und in einer beruflichen Schule/Bildungseinrichtung ³⁾								50	50
<i>Bei einer IHK usw.²⁾</i>	9	7	7	8	4	4	4		
<i>In einer besonderen Fortbildungs-/ Umschulungsstätte²⁾</i>	29	32	37	36	29	29	27		
<i>An einer beruflichen Schule/ Hochschule²⁾</i>	10	10	8	8	14	14	15		
Unterricht an einer beruflichen Schule/ Hochschule und einer sonstigen Bildungseinrichtung ³⁾								26	24
Am Arbeitsplatz								8	8
Durch Fernunterricht ³⁾	1	2	1	1	1	1	1	1	1
<i>Auf andere Art²⁾</i>	13	10	9	9	8	7	7		
Selbststudium ³⁾								<1	<1
Tagungen, Seminare, Arbeitsgruppen ³⁾								14	16

- 1) Seit 1999 Modifizierung der Antwortkategorien
2) Kursiv dargestellte Kategorien fanden bis 1998 Verwendung
3) Neue Kategorienbezeichnung seit 1999

Quellen: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Mikrozensus 1989 bis 2000; eigene Berechnungen

Der **Ost-West-Vergleich** zeigt bis 1998 eine deutliche Strukturangleichung, auch wenn „besondere Fortbildungs- und Umschulungsstätten“ in den neuen Ländern häufiger aufgesucht wurden als in den alten. Mit der Modifizierung der Antwortvorgaben seit der Mikrozensus-Erhebung 1999 scheint diese Kategorie weitgehend über „am Arbeitsplatz und in einer beruflichen Schule/ Bildungseinrichtung“ erfasst zu werden. Während in den östlichen Bundesländern der Anteil bei rund 58% liegt, macht er in den westlichen rund 48% aus (vgl. Tabelle 12.9). „Tagungen, Seminare und Arbeitsgruppen“ hingegen werden in den neuen Ländern seltener besucht als in den alten.

Übereinstimmungen finden sich in der Rangfolge der einzelnen Durchführungsorte: Der mit Abstand häufigste Lernort sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern ist der Arbeitsplatz in Kombination mit einer beruflichen Schule/Bildungseinrichtung. An zweiter Stelle folgt der Unterricht an einer beruflichen Schule/Hochschule oder einer Bildungseinrichtung mit etwa einem Viertel aller Teilnehmenden. Die Teilnahme an Tagungen, Seminaren oder Arbeitsgruppen bildet im Osten wie im Westen die drittgrößte und Lernen am Arbeitsplatz die viertgrößte Kategorie.

Tabelle 12.9: Anteil der Teilnahmefälle von Erwerbspersonen an beruflicher Aus- und Weiterbildung nach Durchführungsort der Maßnahme im Ost-West-Vergleich 1991 bis 2000

	West						1999 ¹⁾	2000
	1991-93	1993-95	1996	1997	1998			
<i>Am Arbeitsplatz, im Betrieb</i> ²⁾	41	41	45	45	45			
Am Arbeitsplatz und in einer beruflichen Schule/Bildungseinrichtung ³⁾						47	48	
<i>Bei einer IHK usw.</i> ²⁾	7	7	4	4	3			
<i>In einer besonderen Fortbildungs-/ Umschulungsstätte</i> ²⁾	32	32	26		26			
<i>An einer beruflichen Schule/ Hochschule</i> ²⁾	9	9	16	26 16	17			
Unterricht an einer beruflichen Schule/ Hochschule und einer sonstigen Bildungseinrichtung ³⁾						26	25	
Am Arbeitsplatz						8	8	
Durch Fernunterricht ^{2) 3)}	1	1	1	1	1	1	1	
<i>Auf andere Art</i> ²⁾	10	10	8	8	7			
Selbststudium ³⁾						<1	<1	
Tagungen, Seminare, Arbeitsgruppen ³⁾						16	17	
	Ost						1999 ¹⁾	2000
	1991-93	1993-95	1996	1997	1998			
<i>Am Arbeitsplatz, im Betrieb</i> ²⁾	30	30	39	44	45			
Am Arbeitsplatz und in einer beruflichen Schule/Bildungseinrichtung ³⁾						59	58	
<i>Bei einer IHK usw.</i> ²⁾	8	10	4	4	4			
<i>In einer besonderen Fortbildungs-/ Umschulungsstätte</i> ²⁾	47	45	39	36	34			
<i>An einer beruflichen Schule/ Hochschule</i> ²⁾	6	7	10	9	11			
Unterricht an einer beruflichen Schule/ Hochschule und einer sonstigen Bildungseinrichtung ³⁾						25	24	
Am Arbeitsplatz						6	6	
Durch Fernunterricht ^{2) 3)}	2	2	1	1	1	1	1	
<i>Auf andere Art</i> ²⁾	7	7	6	5	5			
Selbststudium ³⁾						<1	4)	
Tagungen, Seminare, Arbeitsgruppen ³⁾						8	10	

- 1) Seit 1999 Modifizierung der Antwortkategorie
2) Kursiv dargestellte Kategorien fanden bis 1998 Verwendung
3) Neue Kategorienbezeichnungen seit 1999
4) Geringe Fallzahl, keine Auswertung möglich

Quellen: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Mikrozensus 1993 bis 2000; eigene Berechnungen

Im Rahmen der Unternehmensbefragung **CVTS2** wurde das Unterrichtsvolumen externer, außerhalb des Unternehmens durchgeführter, Lehrveranstaltungen erhoben. Dazu wurden die Unternehmen gebeten, die externen Teilnahmestunden verschiedenen Anbietern zuzuordnen (s. Tabelle 12.10). Mit einem guten Drittel aller Teilnahmestunden hatten im Jahr 1999 private Anbieter als Träger externer Lehrveranstaltungen den größten Stundenanteil. Relativ häufig wurde von den Unternehmen außerdem das Weiterbildungsangebot von Organisationen der Wirtschaft einschließlich der Kammern sowie der Hersteller und Lieferanten wahrgenommen. Die öffentlichen und gewerkschaftlichen Bildungseinrichtungen sowie Mutter- und Beteiligungsgesellschaften als Anbieter externer Lehrveranstaltungen sind aus Unternehmersicht von nachrangiger Bedeutung.

Tabelle 12.10 Anteil der Stunden nach Anbietern an den Teilnahmestunden insgesamt 1999

Anbieter	in %
private Anbieter	35,5
Organisationen der Wirtschaft und ihre Bildungseinrichtungen	21,1
Hersteller/Lieferanten	16,3
sonstige Anbieter	12,4
Fach- und Hochschulen	4,5
Mutter-/Beteiligungsgesellschaften	4,2
öffentliche Bildungsanbieter	4,0
Gewerkschaften	1,9

Quelle: Egner 2002, S. 76

13 **Veranstaltungsstrukturen in der allgemeinen Weiterbildung**

In diesem Kapitel werden zunächst Themenstrukturen und anschließend sonstige Veranstaltungsstrukturen der allgemeinen Weiterbildung behandelt. Die Analysen stützen sich zum einen auf die Ergebnisse der Repräsentativbefragungen von Infratest Sozialforschung, die einen Überblick über die Gesamtstrukturen ermöglichen, aber in ihren Differenzierungsmöglichkeiten begrenzt sind. Daneben werden für verschiedene Teilbereiche Statistiken von Trägern, Landesstatistiken und Einzeluntersuchungen herangezogen. Anhand der Entwicklungen im Zeitablauf lassen sich Verschiebungen der Arbeitsschwerpunkte sowie trägergruppenspezifische Besonderheiten verdeutlichen. Soweit möglich, zielt die Analyse auch auf einen Ost-West-Vergleich ab.

Wie bereits in früheren Berichten beschrieben (vgl. z. B. Kuwan/Gnahs/Kretschmer/Seidel 1996, S. 263f.), bereitet in diesem Zusammenhang die Abgrenzung von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung Schwierigkeiten. Dies gilt vor allem in der angebotsbezogenen Betrachtung, da die Träger der allgemeinen Weiterbildung wie z.B. die Volkshochschulen, auch berufliche oder berufsorientierte Weiterbildungsveranstaltungen durchführen. Erschwerend kommt hinzu, dass sich an der gleichen Veranstaltung (z. B. in einem Sprachkurs) Teilnehmer mit unterschiedlichen Motiven (berufsorientiert oder alltagsorientiert) beteiligen können. Eine exakte Trennung von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung ist daher auf der Basis von Träger- und Landesstatistiken kaum möglich. Diese Statistiken können deshalb nur als Mittel der Annäherung herangezogen werden.

Auch für die Repräsentativerhebungen im Rahmen des BSW, die die Teilnehmerperspektive abbilden, gibt es eine Grauzone; diese ist allerdings weniger gravierend als bei Trägerstatistiken, weil der Einzelne in der Regel angeben kann, ob die Teilnahme primär beruflich motiviert ist oder nicht.

Beim Vergleich der Ergebnisse der Repräsentativbefragungen mit den Daten von Träger- oder Landesstatistiken muss ein weiterer wichtiger Unterschied beachtet werden: Das nachgefragte Weiterbildungsvolumen ist, wie bereits erwähnt, *nicht* mit den Unterrichtsstunden gleichzusetzen, weil angebotene Unterrichtsstunden, im Gegensatz zum Weiterbildungsvolumen, nicht mit den Teilnahmefällen gewichtet sind. Die mit dem nachgefragten Weiterbildungsvolumen korrespondierende Maßzahl, die Teilnehmerstunden, liegt den meisten Trägern nicht vor.

Ein Beispiel kann die Unterschiede zwischen den beiden Indikatoren verdeutlichen: Wenn 100 Personen an einer zweistündigen Weiterbildungsveranstaltung teilnehmen, handelt es sich um zwei angebotene Unterrichtsstunden, aber um 200 Stunden nachgefragtes Weiterbildungsvolumen (vgl. Kapitel 4).

13.1 Themen der allgemeinen Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Tabelle 13.1 gibt die bundesweiten Anteilswerte der Themenbereiche an allen Teilnahmefällen der allgemeinen Weiterbildung wieder. Prinzipiell liegen Informationen über das erweiterte Bundesgebiet seit 1991 vor. Allerdings wurde im BSW VIII mit dem Thema „Computer, EDV, Internet“ ein weiterer Themenbereich in die Antwortvorgabenliste aufgenommen. Die Ergebnisse zeigen, dass es sich dabei um den größten Bereich handelt. Die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren ist daher nur begrenzt gegeben. Deshalb stellen wir nur die Verteilung für das Jahr 2000 dar.

Tabelle 13.1: Themenstrukturen der allgemeinen Weiterbildung im Bundesgebiet 2000

<u>Themengebiet</u> ¹⁾	Anteil an den Teilnahmefällen in %
	2000
Computer, EDV, Internet ²⁾	21
Sprachkenntnisse	15
Gesundheitsfragen	11
Versicherungs-, Renten- und Steuerfragen	8
Praktische Kenntnisse	5
Aktive Freizeitgestaltung	5
Kenntnisse für Sportarten	5
Kunst, Literatur usw.	5
Kindererziehung, Hilfe für Schule	4
Politik	4
Umweltschutz/Ökologie	3
Naturwissenschaften/Technik	2
Persönliche/familiäre Probleme	2
Multikulturelle Fragen	1
Astrologie / Esoterik	1
Haushaltsführung	1
Sonstiges	4
Keine Angabe	3
Summe	100

1) Die Themengebiete wurden nachträglich nach ihrer Häufigkeit geordnet.

2) Diese Kategorie wurde im Jahr 2000 erstmals erhoben.

Wie Tabelle 13.1 zeigt, steht im Jahr 2000 bei den *Teilnahmefällen* der allgemeinen Weiterbildung das Themengebiet „Computer, EDV, Internet“ mit deutlichem Abstand an erster Stelle. Bundesweit entfällt etwa jeder fünfte Teilnahmefall auf dieses The-

mengebiet. An zweiter Stelle steht der Themenbereich „Sprachkenntnisse“ mit einem Anteilswert von 15%, gefolgt von den Themenbereichen „Gesundheitsfragen“ (11%) und „Versicherungs-, Renten- und Steuerfragen“ (8%).

Wie erwähnt, ist der unmittelbare Vergleich der prozentualen Anteile aufgrund der neuen Antwortkategorie nicht möglich. Allerdings kann festgestellt werden, dass sich die bisherigen Themenbereiche in ihrer Rangfolge gegenüber 1997 nur unwesentlich verändert haben.

Im **Ost-West-Vergleich** hatten sich 1997 gewisse Strukturunterschiede des Weiterbildungsmarktes in den alten und neuen Bundesländern gezeigt. Auch im Jahr 2000 lassen sich noch einige Unterschiede erkennen, allerdings sind diese nicht mehr so groß wie 1997. Während der Anteil an allen Teilnahmefällen des Themengebiets „Versicherungs-, Renten- und Steuerfragen“ in den neuen Bundesländern noch immer deutlich höher liegt als in den alten Ländern (Differenz: acht Prozentpunkte), entfallen auf das Themengebiet „Sprachkenntnisse“ in den alten Bundesländern etwas höhere Anteile. Die Differenzen zwischen den Anteilen der anderen Themengebiete betragen nicht mehr als drei Prozentpunkte (vgl. Tabelle 13.2).

Tabelle 13.2: Themenstrukturen bei der allgemeinen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich im Jahr 2000

Themengebiet ¹⁾	Anteil an den Teilnahmefällen in %	
	Ost	West
Computer, EDV, Internet ²⁾	20	22
Sprachkenntnisse	12	16
Gesundheitsfragen	12	11
Versicherungs-, Renten- und Steuerfragen	14	6
Praktische Kenntnisse	7	5
Aktive Freizeitgestaltung	4	5
Kenntnisse für Sportarten	5	5
Kunst, Literatur usw.	3	5
Kindererziehung, Hilfe für Schule	4	4
Politik	3	4
Umweltschutz/Ökologie	3	3
Naturwissenschaften/Technik	2	2
Persönliche/familiäre Probleme	1	2
Multikulturelle Fragen	1	1
Astrologie / Esoterik	0	1
Haushaltsführung	0	1
Sonstiges	7	4
Keine Angabe	4	3
Summe	100	100

¹⁾ Die Themengebiete wurden nachträglich nach ihrer Häufigkeit geordnet.
²⁾ Diese Kategorie wurde im Jahr 2000 erstmals erhoben.

Alles in allem haben sich im Bereich der allgemeinen Weiterbildung die Ost-West-Unterschiede weiter verringert, so dass sich trotz teilweise noch bestehender Abweichungen eine Annäherung der Themenstrukturen der allgemeinen Weiterbildung in den alten und neuen Ländern erneut abzeichnet.

Andere Datenquellen

Der nach der BSW-Erhebung größte Themenbereich „Computer, EDV, Internet“ ist in den anderen Datenquellen nicht ausgewiesen. Deshalb sind die im Folgenden genannten Anteilswerte nicht unmittelbar mit dem BSW vergleichbar.

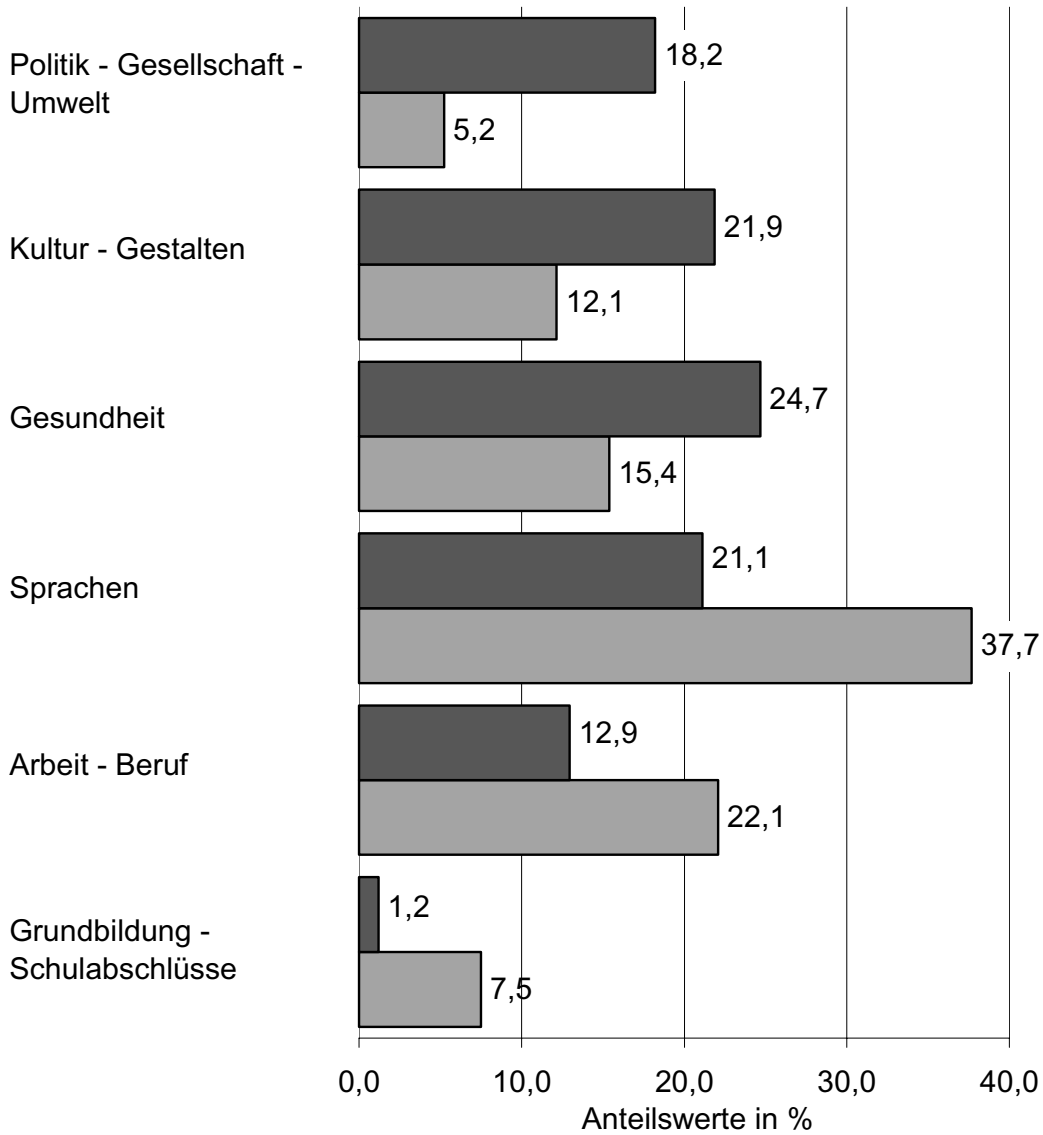
Weitere Datenquellen, die zur Darstellung der Themenbereichsstruktur in der allgemeinen Weiterbildung herangezogen werden können, liegen in Form einzelner Trägerstatistiken sowie von Statistiken einzelner Bundesländer vor. Zudem können Ergebnisse zu diesem Punkt aus einer telefonischen Befragung von 1.003 repräsentativ ausgewählten Personen hinzugezogen werden (Weiß 2001). Diese Untersuchung bietet sich hier als Ergänzung an, da sie – zwar in geringerem Umfang als die BSW-Erhebung – die Teilnehmerperspektive einnimmt. Wie schon zu Beginn dieses Kapitels erläutert, ist bei den Träger- bzw. Länderstatistiken (Anbieterperspektive) eine exakte Trennung der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildungsteilnahmen nicht möglich. Deshalb können an dieser Stelle insgesamt nur Tendenzen betrachtet werden. Ein annähernd vollständiges, abgerundetes Bild der Veranstaltungsstrukturen, also der Themen in der allgemeinen Weiterbildung lässt sich nicht darlegen.

Die wichtigsten Träger im Bereich der allgemeinen Weiterbildung sind die rund 1.000 **Volkshochschulen**. Im Berichtsjahr 2000 führten sie im gesamten Bundesgebiet insgesamt in 635.000 Veranstaltungen (Kurse und Einzelveranstaltungen) 15,4 Mio. Unterrichtsstunden mit 9,2 Mio. Belegungen (Teilnahmefällen) durch. Abbildung 13.1 zeigt die Belegungen sowie die geleisteten Unterrichtsstunden des gesamten Volkshochschulangebotes nach Themenbereichen.

Seit 1998 fasst die Volkshochschul-Statistik die übergeordneten thematischen Programmbereiche kompakter zusammen – mit nunmehr sechs statt zwölf Oberthemen. Deutlich wird auch jetzt die Dominanz des Themenbereichs „Sprachen“ sowohl beim Unterrichtsvolumen (38%) als auch bei den Teilnahmefällen (21%). Der Themenbereich „Gesundheit“ mit 15% aller angebotenen Unterrichtsstunden und 25% aller Teilnahmefälle liegt auch nach der Neugliederung der Themenbereiche an zweiter Stelle. Die im Vergleich zu den durchgeführten Unterrichtsstunden hohe Zahl an Belegungen weist – anders als bei den „Sprachen“ – auf eine hohe Zahl von Einzelveranstaltungen in diesem Bereich hin. Ein weiterer Komplex mit nennenswerten Anteilen am Unterrichtsvolumen ist die neu gebildete Kategorie „Arbeit und Beruf“, für die zudem der Volkshochschul-Jahresbericht 2000 einen erheblichen Zuwachs (plus 6,4%) im Vergleich zum Vorjahr feststellt. Auch die meisten anderen Programmbereiche können ein Plus bei den Veranstaltungen, Unterrichtsstunden und Belegungen verzeichnen – einzige Ausnahme bildet hier der Bereich „Kultur – Gestalten“ (minus 3,7%). Die insgesamt ansteigende Tendenz des Volkshochschul-Arbeitsvolumens wird zudem gleichermaßen für den gesamten Zeitraum des vorliegenden BSW-Berichts bestätigt. Längerfristige Entwicklungen und Vergleiche der neu zusammengefassten Themenbereiche sind jedoch erst im Folgebericht aufzuzeigen.

Abbildung 13.1

Themenstruktur der Kurse und Einzelveranstaltungen der Volkshochschulen im



■ Anteil am Unterrichtsvolumen (n=15.361.678) ■ Anteil an den Teilnahmefällen (n=9.216.489)

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschul-Statistik, Arbeitsjahr 2000, eigene Berechnungen

Auch auf der Basis der genannten Neufassung der Oberthemen in der Volkshochschul-Statistik weicht die Themenstruktur der Volkshochschul-Veranstaltungen in den neuen Bundesländern nach wie vor in einigen Bereichen deutlich von der des gesamten Bundesgebietes bzw. der der alten Bundesländer ab. Noch erheblich über dem bundesdeutschen Gesamtwert liegt dort der Anteil der „Sprachen“ mit 47% aller Unterrichtsstunden und 28% aller Teilnahmefälle; damit sind die Anteile dieser beiden Themenbereiche im Vergleich zu 1997 lediglich leicht zurückgegangen. Merklich unter dem Bundesdurchschnitt liegt der Anteil der Bereiche „Gesundheit“ und „Kultur – Gestalten“. Die übrigen drei Themenkategorien spielen in den neuen Bundesländern eine in etwa vergleichbare Rolle wie im gesamten Bundesgebiet und weisen eine ähnliche Struktur bei Stunden und Belegungen auf. Insgesamt gesehen, spielen in den neuen Bundesländern diejenigen Themenfelder eine etwas größere Rolle, die – auch indirekt – geeignet erscheinen, die formale Grundbildung sowie die weitere berufliche Orientierung zu unterstützen.

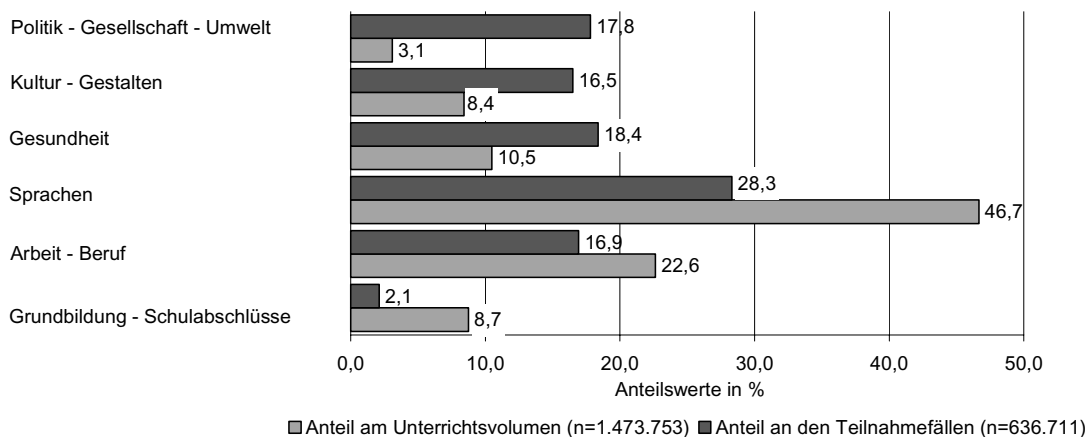
Die **Evangelische Erwachsenenbildung** führte im Jahr 2000 in 132.000 Veranstaltungen rund 1,3 Mio. Unterrichtsstunden mit rund 3,1 Mio. Teilnahmefällen durch. Im Vergleich zu 1997 hat sich die Themenbereichsstruktur nun weniger verändert. Weiterhin dominieren neben dem Themenkomplex „Erziehungs- und Schulfragen“ die Gebiete „Philosophie – Theologie“ sowie „Literatur – Kunst“ mit jeweils zwischen 20% und 25% aller Veranstaltungen und Belegungen. Auffallend sind die niedrigen Anteile der – in anderen Institutionen wichtigen – Bereiche „Sprachen“, „Wirtschaft, kaufmännische Praxis“ sowie „Mathematik, Naturwissenschaften, Technik“ – alle liegen bei 1% und darunter.

Auch die Themenbereichsstruktur der mit einem im Vergleich zur Evangelischen Erwachsenenbildung ca. vierfachen Unterrichtsstundenvolumen deutlich umfangreicheren **Katholischen Erwachsenenbildung** zeigt 1999 ein, im Vergleich zu 1997, recht konstantes Angebotsspektrum. Die drei in der Evangelischen Erwachsenenbildung bevorzugten Themenbereiche dominieren auch hier und mit vergleichbarem Anteil das Angebot. Außerdem zeigt sich der Bereich „Gesundheit“ bei der Katholischen Erwachsenenbildung im Vergleich noch etwas ausgeprägter: Die Veranstaltungszahlen und Belegungen liegen hier bei einem Anteil von durchschnittlich 15%. Die im vorangegangenen Absatz benannten unbedeutenden Bereiche fallen auch hier relativ wenig ins Gewicht (um 3%) – was jedoch weniger auf eine entsprechende Nachfrage als auf die Arbeitsschwerpunkte beider Institutionen verweist.

Außer den genannten Trägerstatistiken weisen inzwischen auch die meisten Bundesländer das geförderte Unterrichtsvolumen statistisch nach. Im Schwerpunkt erstreckt sich diese Förderung auf die allgemeine Weiterbildung, in einigen Ländern jedoch umfasst sie auch die berufliche Weiterbildung. Soweit die berufliche Weiterbildung in den Statistiken ausgewiesen ist, findet sie an dieser Stelle keine Berücksichtigung.

Abbildung 13.2

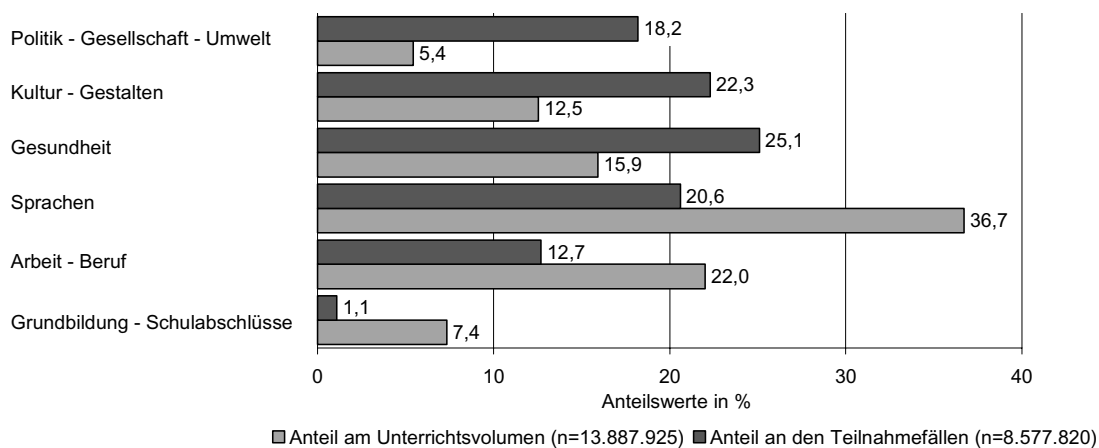
Themenstruktur der Kurse und Einzelveranstaltungen der Volkshochschulen in den neuen Bundesländern 2000



Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschul-Statistik, Arbeitsjahr 2000, eigene Berechnungen

Abbildung 13.3

Themenstruktur der Kurse und Einzelveranstaltungen der Volkshochschulen in den alten Bundesländern 2000



Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschul-Statistik, Arbeitsjahr 2000, eigene Berechnungen

Allerdings ist eine Beurteilung der Entwicklung der Themenstrukturen sowie ein länderübergreifender Vergleich nur eingeschränkt möglich. Die meisten Bundesländer arbeiten mit eigenen thematischen Zusammenfassungen, die untereinander kaum vergleichbar sind. Einige Länder legen keine trägerübergreifende bzw. gar keine Statistik vor. Nur die Länder **Niedersachsen**, **Rheinland-Pfalz**, **Saarland** und **Sachsen-Anhalt** orientieren sich im Wesentlichen an dem Themenkatalog des KMK-Minimalprogramms.⁷⁸ Damit ist nur in diesen Ländern die Möglichkeit zur Langzeitbeobachtung der Themenstruktur gegeben, wie Tabelle 13.3 zeigt.

Aufgrund der unterschiedlichen Fördermodalitäten in den vier Ländern soll kein thematischer Quervergleich zwischen den Ländern vorgenommen werden, lohnend ist indes die Betrachtung der langfristigen Trends, denen die einzelnen Themenbereiche unterworfen sind:

- Der Themenkomplex „Sozialwissenschaften/politische Bildung“ hat seit den 80er Jahren zwar insgesamt deutlich an Gewicht verloren, ist aber in den gesamten 90er Jahren bis 2000 verhältnismäßig konstant geblieben. Zu berücksichtigen ist dabei, dass sich die politische Bildung in Teilen auch auf andere Themenbereiche wie beispielsweise Ökologie und Umwelt verlagert hat. Zunehmende interdisziplinäre Auffächerungen erschweren somit die statistische Erfassung.
- Der Bereich „Sprachen“ weist nach wie vor in den Ländern den dominierenden Anteil am Unterrichtsvolumen auf. Mindestens ein Viertel aller Unterrichtsstunden finden in diesem Themengebiet statt, in Sachsen-Anhalt sind es sogar mehr als ein Drittel.
- In der eher berufsorientierten Weiterbildung weist der Themenbereich „Wirtschaft und kaufmännische Praxis“ in den 90er Jahren insgesamt kaum Veränderungen auf. Lediglich Sachsen-Anhalt zeigt hier einen starken Rückgang. „Mathematik, Naturwissenschaften, Technik“ hat seither insgesamt gesehen etwas an Bedeutung zugenommen.
- Die Bereiche „kreatives Gestalten, Freizeitaktivitäten“ sowie „Gesundheit, Gymnastik, Körperpflege, Hauswirtschaft“ sind mit einigen Schwankungen in ihren Anteilen konstant geblieben.

⁷⁸ Allerdings liegen seit diesem Berichtszeitraum für Niedersachsen keine Daten zu Themenstrukturen vor. Das Saarland veränderte seit dem Jahr 2000 die Statistikstruktur, in dem nun die Themenbereiche den Programmbereichen der DIE-Systematik angeglichen wurden (siehe Kapitel 3).

Tabelle 13.3: Themenstruktur der aus Landesmitteln geförderten Weiterbildung in Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, dem Saarland und Sachsen-Anhalt 1979 bis 2000 (Anteile der Themenbereiche am Unterrichtsvolumen)

Jahr	Unterrichtsstunden absolut		Rheinland-Pfalz ²⁾		Saarland ³⁾		Sachsen-Anhalt ⁴⁾		darunter in % Sozialwissenschaften		Sachsen-Anhalt
	abs. in Tsd.	Veränd.-rate 1979=100	abs. in Tsd.	Veränd.-rate 1979=100	abs. in Tsd.	Veränd.-rate 1979=100	abs. in Tsd.	Veränd.-rate 1993=100	Nieder-sachsen	Rheinland-Pfalz	
1979	1.766	100	905	100	217	100	-	-	12	14	-
1980	2.028	115	940	104	252	116	-	-	12	16	7
1981	2.262	128	980	108	262	121	-	-	13	12	5
1982	2.271	129	1.006	111	264	122	-	-	13	15	5
1983	2.339	132	1.038	115	280	129	-	-	13	14	5
1984	2.428	137	1.009	111	289	133	-	-	12	13	4
1985	2.601	147	998	110	301	139	-	-	11	13	4
1986	2.833	160	1.011	112	334	154	-	-	10	13	4
1987	3.191	181	-	-	352	162	-	-	9	-	4
1988	3.327	188	1.034	114	393	181	-	-	8	9	3
1989	3.483	197	1.068	118	417	192	-	-	8	9	3
1990	3.512	199	1.083	120	449	207	-	-	7	9	3
1991	3.481	197	1.018	112	438	202	-	-	8	10	3
1992	3.558	201	1.040	115	431	199	-	-	9	9	2
1993	3.532	200	-	-	433	200	398	100	8	-	2
1994	3.451	195	-	-	-	-	391	98	9	-	7
1995	3.594	204	726	80	458	211	414	104	8	7	3
1996	3.565	202	759	84	443	204	450	113	9	8	3
1997	3.118	177	781	86	396	182	428	108	10	7	3
1998	3.194	181	778	86	410	189	421	106	-	7	3
1999	3.312	188	792	88	428	197	376	94	-	7	3
2000	3.372	191	801	89	410	189	387	97	-	7	[19]

1) Ohne Unterrichtsvolumen der Heimvolkshochschulen, da diese nur in Teilnehmertagen abrechnen. Ab 1998 keine Angaben zu Themenstrukturen. Fortsetzung nächste Seite vergleichbar.

2) Für 1987, 1993 und 1994 liegen keine Statistiken aus Rheinland-Pfalz vor. Wegen Änderung der Berichtsmerkmale sind die Zahlen seit 1996 nicht mehr mit denen der Vorjahre vergleichbar.

3) Für das Jahr 1979 liegen aus dem Saarland nur die Gesamtunterrichtsstunden vor, für das Jahr 1994 keine Angaben. Bis 1993 Vorbereitung auf Schul- und sonstige Abschlüsse, auch Maßnahmen der Arbeitsverwaltung. Exklusive Unterrichtsvolumen der Heimvolkshochschulen.

Ab 2000 sind im Saarland die Themenbereiche entsprechend der DIE-Systematik in Programmbereichen umgestellt worden. Dadurch sind Vergleiche der Daten in [Klammern] sowohl zu den Vorjahren als auch zwischen den Bundesländern zurzeit nur eingeschränkt möglich.

4) Im Jahr 1999 ohne Unterrichtsstunden der Heimvolkshochschulen, da Abrechnung in Teilnehmertagen.

Fortsetzung Tabelle 13.3:

Jahr	Erziehungs- und Geisteswissenschaften			Sprachen			Wirtschaft/Kfm. Praxis			Sachsen-Anhalt	Saarland	Sachsen-Anhalt
	Nieder-sachsen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt	Nieder-sachsen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt	Nieder-sachsen			
1979	8	30	-	-	27	14	-	-	13	10	-	-
1980	9	27	16	-	25	15	23	-	13	10	8	-
1981	8	23	16	-	24	15	21	-	14	9	8	-
1982	9	23	13	-	24	14	22	-	13	8	7	-
1983	9	24	11	-	18	14	21	-	14	9	7	-
1984	9	24	12	-	18	14	21	-	14	8	8	-
1985	9	22	12	-	18	16	22	-	14	8	6	-
1986	9	22	12	-	18	17	21	-	15	8	8	-
1987	8	-	12	-	17	-	20	-	16	-	7	-
1988	8	13	11	-	19	21	20	-	15	8	7	-
1989	8	11	10	-	26	27	21	-	13	7	7	-
1990	8	11	10	-	30	27	19	-	12	7	5	-
1991	9	10	11	-	27	28	20	-	14	7	4	-
1992	9	10	13	-	26	28	19	-	13	6	4	-
1993	9	-	14	7	28	-	19	33	12	-	3	17
1994	10	-	-	8	26	-	-	39	10	-	-	12
1995	9	9	15	8	26	27	31	38	10	8	8	10
1996	9	9	17	6	24	26	25	42	11	7	5	9
1997	9	9	17	6	24	28	26	43	12	7	5	7
1998	-	8	18	7	-	28	23	37	-	9	7	6
1999	-	8	18	11	-	27	22	41	-	9	5	7
2000	-	8	[-]	11	-	27	[24]	37	-	10	[-]	6

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung Tabelle 13.3

Jahr	Mathematik/Naturwissenschaften/Technik		Kreatives Gestalten/ Freizeitaktivität		Gesundheit/Gymnastik/ Körperpf./Hauswirtschaft	
	Nieder- sachsen	Rheinland-Pfalz Saarland	Sachsen- Anhalt	Nieder- sachsen	Rheinland- Pfalz	Sachsen- Anhalt
1979	3	2	-	11	10	17
1980	4	2	2	12	12	18
1981	5	3	2	10	17	18
1982	5	3	1	10	17	19
1983	6	3	2	10	17	19
1984	8	3	2	10	17	19
1985	9	3	3	9	17	20
1986	10	3	3	9	15	21
1987	11	-	4	8	-	-
1988	12	10	4	8	18	21
1989	10	9	4	8	17	20
1990	11	9	5	7	17	20
1991	10	9	5	9	17	20
1992	9	9	6	9	18	19
1993	10	-	6	9	-	-
1994	10	-	-	9	-	-
1995	10	6	3	8	13	21
1996	11	7	10	7	13	21
1997	10	8	10	8	14	20
1998	-	8	11	-	13	20
1999	-	9	10	-	13	18
2000	-	8	[-]	-	13	[13]

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung Tabelle 13.3:

Jahr	Vorbereitung auf Schulabschlüsse ¹⁾		Saarland		Sachsen-Anhalt		Sachsen-Anhalt		Sachsen-Anhalt	
	Nieder-sachsen	Rheinland-Pfalz	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt	Sachsen-Anhalt	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen-Anhalt	Sachsen-Anhalt
1979	12	1	-	-	-	-	1	-	-	-
1980	12	1	14	-	-	-	1	-	-	-
1981	11	2	16	-	-	-	3	-	-	-
1982	11	1	18	-	-	-	0	-	-	-
1983	13	1	22	-	-	-	1	-	-	-
1984	13	1	22	-	-	-	1	-	-	-
1985	13	1	21	-	-	-	0	-	-	-
1986	12	1	20	-	-	-	0	-	-	-
1987	12	-	22	-	-	-	6	-	-	-
1988	11	-	27	-	-	-	6	-	-	-
1989	9	-	27	-	-	-	6	-	-	-
1990	8	-	32	-	-	-	4	-	-	-
1991	10	-	33	-	-	-	2	-	-	-
1992	7	-	32	-	-	-	7	-	-	-
1993	7	-	31	-	-	-	5	-	-	13
1994	7	-	-	-	-	-	7	-	-	11
1995	6	3	4	-	-	-	10	5	8	14
1996	7	3	4	-	-	-	11	6	8	8
1997	8	3	4	-	-	-	7	5	8	17
1998	-	3	5	-	-	-	-	4	7	18
1999	-	5	4	-	-	-	-	4	7	7
2000	-	4	[8]	-	-	-	-	5	[23]	8

Quellen: Niedersächsisches Landesverwaltungsamt; Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (Hrsg.), Statistisches Amt des Saarlandes (Hrsg.), Statistische Berichte, Erwachsenenbildung im Saarland
 Statistisches Amt Rheinland-Pfalz (Hrsg.), Statistische Berichte, Erwachsenenbildung im Rheinland-Pfalz
 Kultusministerium Sachsen-Anhalt (Hrsg.), Bericht der Landesregierung über den Vollzug des Gesetzes zur Förderung der Erwachsenenbildung im Lande Sachsen-Anhalt

Auch die Länder Bayern und Nordrhein-Westfalen liefern Aussagen zur Themenstruktur der allgemeinen Weiterbildung:

- In **Bayern** hält der Bereich „Sprachen“ – trotz eines deutlichen Rückgangs – den größten Anteil am Unterrichtsvolumen (20%), gefolgt von „Gesundheitsbildung und Hauswirtschaft“ (18%). An dieser Gewichtung hat sich in den letzten Jahren wenig verändert.
- In **Nordrhein-Westfalen** dominieren, wie schon in den Vorjahren, zwei Themenkomplexe das Unterrichtsvolumen der allgemeinen Weiterbildung: die „personenbezogene Bildung“ (29%) und die „Eltern- und Familienbildung“ (22%). Mit gleichfalls 22% hat 1999 nun auch die „berufliche Bildung“ an Bedeutung gewonnen.

Aus den Ländern Brandenburg, Bremen, Hamburg, Sachsen und Schleswig-Holstein liegen für den Berichtszeitraum keine Angaben zu den themenbezogenen Veranstaltungsstrukturen vor. In einigen dieser Länder wird die allgemeine Weiterbildung nicht über ein Weiterbildungs- bzw. Erwachsenenbildungsgesetz mit entsprechender Berichtspflicht gefördert, in anderen Fällen befindet sich das Verfahren der Erhebung in einer Phase der Umstellung.

Andere Länder wie Baden-Württemberg, Berlin, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen besitzen keine trägerübergreifende Statistik, sondern weisen lediglich die Zahlen einzelner Träger wie die der Volkshochschulen oder der kirchlichen Träger separat aus.

Aus der Studie **Weiterbildung in Eigenverantwortung** lassen sich hinsichtlich der Themenstruktur einige Ergebnisse der telefonischen Befragung ergänzen (vgl. Weiß 2001 u. Kapitel 3.1). Diese komplettieren die Nachfragerperspektive für das Jahr 1999. Auch hier werden Personen unter der Maßgabe eines erweiterten Weiterbildungsbegriffs befragt, die in diesem Fall das informelle, mediengestützte Lernen einschließt. Wie erwähnt, trennt diese Untersuchung dabei nicht explizit die allgemeine von der beruflichen Weiterbildung. Jedoch zeigt die erfragte Motivation der Teilnehmenden zu ihrer Weiterbildung, dass zumindest mehr als ein Viertel von ihnen auf allgemeine Gründe verweist.

Die dominierenden Themenbereiche sind für die Befragten „EDV/Informations- und Kommunikationstechniken“ (Anteil formell und informell zusammen etwa 20%), „Naturwissenschaften/Technik“ (rund 17%) sowie Betriebswirtschaftslehre/Management (rund 10%). Auffallend niedrig liegt der Bereich „Fremdsprachen“ (rund 7%). Das Vorgehen der Untersuchung unterstützt die realitätsnahe Darstellung der am stärksten nachgefragten Themenkomplexe, weil sie – wie die BSW-Erhebung – die Beteiligung an informellem, mediengestützten Lernen berücksichtigt. Dieser liegt häufig deutlich höher als der genannte Anteil bei formellem Lernen (Kurse etc.).

13.2 Sonstige Strukturmerkmale der allgemeinen Weiterbildung

Die Ergebnisdarstellung der Repräsentativbefragungen zu den weiteren Strukturmerkmalen der allgemeinen Weiterbildung bezieht sich auf den Indikator „Teilnahmefälle“. Nicht berücksichtigt werden hier die Trägerstrukturen sowie die Qualitätsaspekte von allgemeiner Weiterbildung, die in diesem Bericht an anderer Stelle zu finden sind (vgl. hierzu die Kapitel 12 und 18).

Art der Veranstaltung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Bundesweit entfällt im Jahr 2000, ähnlich wie 1997, gut die Hälfte der Teilnahmefälle an allgemeiner Weiterbildung auf Lehrgänge/Kurse. Dabei kommt den Abendkursen ein wesentlich deutlicheres Gewicht zu als den Tageskursen (39% vs. 18%). Etwa jede fünfte Veranstaltung der allgemeinen Weiterbildung findet als Einzelvortrag statt (19%), und etwa jede sechste als Vortragsreihe (16%). Auf Mischformen und auf den Fernunterricht entfällt mit 6% bzw. 1% ein sehr viel kleinerer Anteil (Rest: fehlende Angaben).⁷⁹

Verglichen mit 1997 hat der Anteil der Lehrgänge/Kurse etwas zugenommen. Die Anteilswerte der Vortragsreihen und der Einzelvorträge sind leicht zurückgegangen, während sich derjenige der Mischformen leicht erhöht hat.

Im **Ost-West-Vergleich** haben sich seit 1997 leichte Veränderungen ergeben. Während 1997 die Anteilswerte der Teilnahmefälle an Abendkursen in den neuen Bundesländern noch etwas höher lagen als in den alten Bundesländern, hat sich dieses Verhältnis im Jahr 2000 umgekehrt (neue Bundesländer: 36%; alte Bundesländer: 40%). Ferner werden in den alten Bundesländern Einzelvorträge anteilig etwas häufiger frequentiert als in den neuen Bundesländern. Im Großen und Ganzen finden sich allerdings in den neuen und alten Bundesländern recht ähnliche Strukturen.

Andere Datenquellen

Im Rahmen der **Volkshochschul-Statistik** wird nachgewiesen, wie sich das gesamte Unterrichtsvolumen, die Veranstaltungen und die Belegungen auf Kurse und Einzelveranstaltungen verteilen. Wird das Unterrichtsstundenvolumen – mit zwei Stunden pro Veranstaltung – zu Grunde gelegt, so spielen die Einzelveranstaltungen mit rund 1% nur eine sehr untergeordnete Rolle. Aber rund 12% der Veranstaltungen und rund 26% der Teilnahmefälle (Belegungen) entfallen auf diese Veranstaltungsform – mit leicht rückläufiger Tendenz seit 1997. In den neuen Bundesländern liegt der Anteil der Einzelveranstaltungen mit rund 17% der Belegungen deutlich niedriger. Die Gesamtentwicklung der Volkshochschul-Statistik hierzu ist durch länderspezifische Besonderheiten geprägt, die in den neuen Ländern zudem Schwankungen bei den Veranstaltungszahlen und Belegungen aufweist.

⁷⁹ Im Jahr 2000 lag dieser Anteil bei knapp 1% der Teilnahmefälle.

Dauer der allgemeinen Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Wie erwähnt, wurden für die allgemeine Weiterbildung im Jahr 2000, ebenso wie 1997, keine Informationen über das zeitliche Weiterbildungsvolumen erhoben, sondern nur noch nach der Dauer der Veranstaltung gefragt. Etwa jede zweite Maßnahme der allgemeinen Weiterbildung dauerte im Jahre 2000, ähnlich wie 1997, weniger als eine Woche (53%) und etwa jede achte eine Woche bis unter einen Monat. Etwa jede sechste Veranstaltung dauerte einen Monat bis unter drei Monate und etwa jede weitere sechste drei Monate oder mehr.

Im Ost-West-Vergleich lassen sich kaum Unterschiede erkennen, die bei den gegebenen Fallzahlen nennenswert wären. Einzig Veranstaltungen, die kürzer als eine Woche andauern, kommen in den alten Bundesländern etwas häufiger vor.

Andere Datenquellen

Die **Volkshochschul-Statistik** weist aus, dass im Jahr 2000 Abendkurse, die einmal pro Woche stattfinden, mit 51% den größten Anteil bilden. An zweiter Stelle rangieren einmal wöchentlich stattfindende Tageskurse mit 22%. Mehrmals pro Woche veranstaltete Abend- oder Tageskurse machen je einen Anteil von etwa 5% aus. Einmalig durchgeführte Kompaktveranstaltungen, wie beispielsweise Tagesveranstaltungen (6%), Wochen- (3%) oder Wochenendkurse (8%), sind noch immer von nachrangiger Bedeutung. Allerdings weist die Volkshochschul-Statistik darauf hin, dass in den letzten Jahren eher Kompaktveranstaltungen bevorzugt werden, weil der Anteil der regelmäßig wöchentlich angebotenen Abendkurse im Vergleich zu 1997 um fast fünf Prozentpunkte zurückgegangen ist.

Abschlussorientierte Kurse

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Zeugnisse oder Teilnahmebescheinigungen kommen auch im Jahr 2000 im Bereich der allgemeinen Weiterbildung seltener vor als in der beruflichen Weiterbildung. Bundesweit gab es für 50% der Teilnahmefälle an allgemeiner Weiterbildung ein Zeugnis bzw. eine Bescheinigung. Dieser Anteil liegt etwas höher als 1997 (44%).

Noch immer gilt im *Ost-West-Vergleich*, dass Zeugnisse in den neuen Bundesländern etwas häufiger vergeben werden als in den alten Ländern. Dies zeigte sich in ähnlicher Form bereits 1997.

Andere Datenquellen

Die **Volkshochschul-Statistik** weist nach, wie viele Personen sich an volkshochschul-externen und -internen Prüfungen beteiligt haben, die zuvor einen Vorbereitungskurs bei der Volkshochschule belegt haben. Im Jahr 2000 liegt diese Zahl bei 92.000 und ist damit im Vergleich zu 1997 deutlich angestiegen.

14 **Veranstaltungsstrukturen in der beruflichen Weiterbildung**

Für die berufliche Weiterbildung gilt noch stärker als für die allgemeine Weiterbildung, dass Trägerstatistiken und Länderstudien nur Ausschnitte des Weiterbildungsgeschehens abbilden. Einen Gesamtüberblick über die Themenstrukturen und die sonstigen Veranstaltungsstrukturen in der beruflichen Weiterbildung können deshalb nur die Ergebnisse der BSW-Erhebungen liefern.

14.1 **Themen der beruflichen Weiterbildung**

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Eine längerfristige Analyse der Themenentwicklung ist nicht möglich, weil 1994 in Absprache mit dem wissenschaftlichen Beirat eine neue Themenliste erstellt wurde, um die veränderte berufliche Weiterbildungslandschaft besser abbilden zu können. Der Zeitvergleich bezieht sich deshalb ausschließlich auf die Jahre 1994, 1997 und 2000.

Im BSW 2000 wurden die Themen der beruflichen Weiterbildung in einer differenzierteren Liste mit 17 Vorgaben und einer Kategorie „sonstiges“ abgefragt (vgl. Übersicht 2), die seit 1994 im Wesentlichen unverändert geblieben ist.⁸⁰ Entsprechend heterogen ist die Verteilung. Die bundesweite Betrachtung zeigt, dass im Jahr 2000 bei zehn von siebzehn Themengebieten der Anteilswert an den *Teilnahmefällen* mit gültigen Angaben zu dieser Frage bei 5% oder niedriger liegt. Die Themengebiete mit Anteilen von über 5% sind:

EDV-Anwendungen im kaufmännischen Bereich	10%
Erziehung, Pädagogik, Psychologie, Sozialpädagogik	9%
Kaufmännische Weiterbildung (Personal-, Vertriebs-, Einkaufs-, Finanz- und Rechnungswesen)	9%
Medizin, Gesundheitsfragen	7%
Führungstraining, Managementtraining, Selbstmanagement	7%
Gewerblich-technische Weiterbildung (z. B. Schweißen und sonstige Fertigungstechnik, Prüf- und Messtechnik)	6%
EDV-Anwendungen im gewerblich-technischen Bereich (auch CNC)	6%

⁸⁰ Die einzige Änderung betrifft das Themengebiet Nr. 13, das 1994 mit den Vorgaben „Betriebsführung, Management“ abgefragt wurde. Seit 1997 lautet die Antwortvorgabe „Führungstraining, Managementtraining, Selbstmanagement“.

Übersicht 2: Themen der beruflichen Weiterbildung im Berichtssystem
Weiterbildung VIII

- 01 Büroorganisation, Bürokommunikation
 - 02 EDV-Anwendungen im kaufmännischen Bereich
 - 03 EDV-Anwendungen im gewerblich-technischen Bereich (auch CNC)
 - 04 EDV-Programmierung
 - 05 Fremdsprachen
 - 06 Erziehung, Pädagogik, Psychologie, Sozialpädagogik
 - 07 Rechts- und Steuerfragen
 - 08 Kaufmännische Weiterbildung
(Personal-, Vertriebs-, Einkaufs-, Finanz- und Rechnungswesen)
 - 09 Elektrotechnik, Elektronik, Energietechnik
 - 10 Maschinen- und Anlagenbedienung (nicht CNC)
 - 11 Gewerblich-technische Weiterbildung
(z.B. Schweißen und sonstige Fertigungstechnik, Prüf- und Messtechnik)
 - 12 Arbeitsschutz, Sicherheitstechnik
 - 13 Führungstraining, Managementtraining, Selbstmanagement
 - 14 Altenpflege, Krankenpflege
 - 15 Medizin, Gesundheitsfragen
 - 16 Qualitätssicherung, Qualitätsmanagement
 - 17 Umweltschutz / Ökologie
 - 18 Sonstiges < bitte angeben! >
-

Im **Ost-West-Vergleich** sind die Differenzierungsmöglichkeiten wegen der geringeren Fallzahlen in den neuen Bundesländern noch sehr viel stärker eingeschränkt. Vergleicht man die vier am häufigsten besuchten Themengebiete, so zeigen sich keine allzu großen Unterschiede.

Themengebiete mit den meisten Themenfällen im Ost-West-Vergleich 2000

Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
EDV kaufmännisch	10%	Kaufmännische Weiterbildung	9%
Erziehung, Pädagogik usw.	9%	Erziehung, Pädagogik usw.	9%
Kaufmännische Weiterbildung	8%	Gewerblich-technische Weiterbildung	7%
Medizin, Gesundheitsfragen	7%	EDV kaufmännisch	7%

¹⁾ Basis pro Einzelthema jeweils 40-99 Fälle.

Seit 1997 haben sich die ausgewiesenen Anteilswerte nur wenig verändert. Eine Differenz von mehr als einem Prozentpunkt zeigt sich nur beim Themenbereich "EDV kaufmännisch", dessen Anteil an den Teilnahmefällen in den alten Ländern um zwei Prozentpunkte zurückgegangen ist.

In der Volumenbetrachtung verschieben sich die Anteilswerte der Themengebiete erheblich. Besonders zeitaufwendige Themengebiete sind die gewerblich-technische Weiterbildung, die EDV-Programmierung, die kaufmännische Weiterbildung sowie die Alten- und Krankenpflege, während der Zeitaufwand pro Teilnahmefall im kaufmännischen und gewerblich-technischen EDV-Bereich, bei Qualitätssicherung, der Maschinen- und Anlagenbedienung (nicht CNC) und im Bereich „Erziehung, Pädagogik“ unterdurchschnittlich ist. Ähnliche Strukturen hatten sich im Jahr 1997 abgezeichnet.⁸¹

Die ausgewiesenen EDV-Anteile beziehen sich nur auf Maßnahmen, bei denen die Vermittlung von EDV-Kenntnissen den Schwerpunkt bildet. EDV-Elemente finden sich jedoch auch in Weiterbildungsmaßnahmen zu anderen Themenbereichen. Unter Berücksichtigung dieser in andere Themen integrierten Elemente würde der EDV-Anteil am Weiterbildungsgeschehen vermutlich deutlich höher liegen.

Wie diese Analysen verdeutlichen, sind die Auswertungsmöglichkeiten nach Einzelthemen bei den gegebenen Fallzahlen sehr begrenzt. Aus diesem Grund wurden die Themen zu insgesamt vier Bereichen wie folgt zusammengefasst:

- Kaufmännische Weiterbildung: Nr. 1, 2, 7, 8⁸²
- Gewerblich-technische Weiterbildung: Nr. 3, 9 bis 12
- Querschnittsbereiche: Nr. 4 bis 6, 13, 16, 17
- Sonstige Themen: Nr. 14, 15, 18

⁸¹ Eine Ausnahme ist das Themengebiet "EDV-Programmierung". Hier wurden im Jahr 2000 zeitintensivere Maßnahmen durchgeführt als 1997.

⁸² Die Nummern beziehen sich auf die beigefügte Themenliste des Fragebogens in Übersicht 4.

Tabelle 14.1 fasst die bundesweiten Ergebnisse für die genannten vier Themenbereiche zusammen. Wegen der bereits erwähnten veränderten Erfassung der Themen sind die aggregierten Ergebnisse nicht mit denen von 1991 kompatibel. Ein Vergleich mit späteren Erhebungen ist jedoch möglich.

Fast ein Drittel der der *Teilnahmefälle* entfällt im Jahre 2000 auf die Querschnittsbereiche. Damit stellt dieses Segment erstmals die meisten Teilnahmefälle.

Fast eben so viele Teilnahmefälle betreffen die kaufmännische Weiterbildung, die mit 29% der Teilnahmefälle an zweiter Stelle steht. 27% entfallen auf die gewerblich-technische Weiterbildung. Etwa jeder zehnte Teilnahmefall ist der sonstigen Weiterbildung zuzurechnen (Rest: fehlende Angaben).

Im Vergleich zu 1997 ist der Anteilswert der Querschnittsbereiche an den Teilnahmefällen angestiegen, während er für die sonstige Weiterbildung zurückgegangen ist. Die Anteilswerte der kaufmännischen und der gewerblich-technischen Weiterbildung haben sich dagegen kaum verändert.

Die durchschnittliche Dauer pro Teilnahmefall liegt bei den Querschnittsfragen mit 79 Stunden deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt von 92 Stunden, die der gewerblich-technischen Weiterbildung mit 98 Stunden etwas darüber. Die kaufmännische und die sonstige Weiterbildung liegen dazwischen. In der *Volumenbetrachtung* steht die kaufmännischen Weiterbildung an erster Stelle, dicht gefolgt von der gewerblich-technische Weiterbildung. Auf die Querschnittsbereiche entfällt etwa ein Viertel des gesamten beruflichen Weiterbildungsvolumens. Der Anteilswert der sonstigen Weiterbildung beträgt ein Zehntel.

Verglichen mit 1997 ist der durchschnittliche Zeitaufwand pro Teilnahmefall in der sonstigen und der gewerblich-technischen Weiterbildung deutlich zurückgegangen, während er in der kaufmännischen Weiterbildung und bei den Querschnittsbereichen leicht zurückgegangen ist. Der Anteil der sonstigen Weiterbildung am Volumen der beruflichen Weiterbildung ist deutlich zurückgegangen, während er bei der kaufmännischen Weiterbildung und den Querschnittsbereichen leicht angestiegen ist.

EDV-Kurse wurden in der bisherigen Systematik je nach inhaltlichem Schwerpunkt, dem kaufmännischen, gewerblich-technischen oder dem Querschnittsbereich zugeordnet. Betrachtet man alle EDV-Kurse, unabhängig davon, welchen inhaltlichen Schwerpunkt sie haben, so lässt sich erkennen, dass etwa jeder fünfte Teilnahmefall und etwa ein Sechstel des Weiterbildungsvolumens auf den EDV-Bereich entfällt.

Innerhalb dieses Sektors (neue Basis: alle Weiterbildungsveranstaltungen im EDV-Bereich = 100%) ist etwa die Hälfte aller Teilnahmefälle den EDV-Anwendungen im kaufmännischen Bereich zuzurechnen. Die EDV-Anwendungen im gewerblich-technischen Bereich rangieren vor der EDV-Programmierung ohne nähere Angabe.

Tabelle 14.1: Themenbereiche der beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet 2000

<u>Themenbereich</u>	Anteile an den Teilnahmefällen in %	Durchschnitt- liche Dauer pro Teilnahmefall in Stunden	Anteil am Volumen in %
Querschnittsbereiche	30	79	26
Kaufmännische Weiterbildung	29	93	30
Gewerblich-technische Weiterbildung	27	98	29
Sonstige Weiterbildung	10	88	10
Keine Angabe	4	136	5
Summe	100		100
Durchschnitt insgesamt	–	92	–
EDV-Kurs	19	83	17
Neue Basis: Alle EDV-Kurse =100% (n=506)			
EDV kaufmännisch	52	72	46
EDV gewerblich-technisch	30	73	26
EDV-Programmierung ¹⁾	18	130	27

¹⁾ Basis: 40-99 Fälle

Verglichen mit 1997 ist der Anteil des EDV-Sektors an allen Teilnahmefällen etwas zurückgegangen. Dagegen hat sich der Volumenanteil etwas erhöht. Dies betrifft vor allem den Anteil der EDV-Programmierung.

Im **Ost-West-Vergleich** der *Teilnahmefälle* nach Themenbereichen zeichnen sich gewisse Unterschiede ab. Während in den alten Bundesländern die meisten Teilnahmefälle auf die kaufmännische Weiterbildung und Querschnittsthemen entfallen, nimmt in den neuen Bundesländern die gewerblich-technische Weiterbildung den zweiten Platz hinter dem Querschnittsbereich ein.

In den alten Ländern, noch stärker jedoch in den neuen Bundesländern, hat der Anteil der Querschnittsthemen an den Teilnahmefällen seit 1997 zugenommen, während im Osten und im Westen Deutschlands die sonstige Weiterbildung zurückgegangen ist. Die beiden übrigen Segmente haben sich dagegen nur wenig verändert.

Auch in der nach Themenbereichen differenzierten *Volumenbetrachtung* lassen sich im Ost-West-Vergleich einige Unterschiede erkennen. Während der Volumenanteil der Querschnittsbereiche in den alten Ländern niedriger liegt als in den neuen, zeigt sich bei der kaufmännischen und der gewerblich-technischen Weiterbildung das umgekehrte Bild. Seit 1997 haben sich die Ost-West-Unterschiede nach Themenbereichen in der *Volumenbetrachtung* etwas verringert.

Der Anteil der EDV-Kurse an den *Teilnahmefällen* der beruflichen Weiterbildung liegt im Jahr 2000, ebenso wie in früheren Erhebungen, in den alten Bundesländern höher als in den neuen (20% vs. 14%). Allerdings hat sich auch diese Differenz seit 1997 etwas verringert.

Der Volumenanteil der EDV-Kurse ist in den alten Bundesländern höher als in den neuen. Die in den neuen Bundesländern besuchten EDV-Kurse sind zwar im Durchschnitt wesentlich zeitaufwendiger als in den alten Ländern, doch gilt dies für Kurse in anderen Themenbereichen der beruflichen Weiterbildung noch stärker als für EDV-Kurse. Auf eine Binnendifferenzierung der EDV-Maßnahmen nach Themen verzichten wir bei der gegebenen Stichprobengröße.

Tabelle 14.2: Themenbereiche der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2000

Themenbereich	Anteilswerte in %			
	Teilnahmefälle		Weiterbildungsvolumen	
	West	Ost	West	Ost
Kaufmännische Weiterbildung	30	27	31	27
Gewerblich-technische Weiterbildung	26	29	30	25
Querschnittsbereiche	30	31	24	30
Sonstige Weiterbildung	11	9	9	13
Keine Angabe	4	5	6	5
Summe	101	101	100	100
EDV-Kurs	20	14	19	13

Andere Datenquellen

Zur Ergänzung der Ergebnisse der Repräsentativbefragung des BSW zur beruflichen Weiterbildung werden – wie schon für den Bereich der allgemeinen Weiterbildung – verschiedene Quellen herangezogen, die jeweils die Strukturen von Teilbereichen abbilden. Umfassende Aussagen über den gesamten Bereich der beruflichen Weiterbildung sind auch hier nicht möglich.

Im Jahr 2000 führten die **Industrie- und Handelskammern** 1,7 Mio. Unterrichtsstunden in mehr als 24.000 Veranstaltungen mit rund 353.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durch. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Anzahl der Veranstaltungen sowie der Unterrichtsstunden erhöht, während die Teilnahmefälle abnahmen. Die nachstehende Tabelle zeigt die Anteile der Veranstaltungen nach thematischen Oberkategorien. Mehr als die Hälfte aller Veranstaltungen dient im Jahr 2000 der Anpassungsweiterbildung, insbesondere der kaufmännischen. Den Schwerpunkt bilden damit eindeutig die betriebswirtschaftlichen Inhalte.

Im Zeitraum von 1997 bis 2000 lassen sich hinsichtlich der Anteile bei den Strukturen der Oberthemen folgende Verschiebungen beschreiben: Eine anteilmäßige Zunahme der Veranstaltungen ist vor allem in der Durchführung von Firmenseminaren festzustellen. Auch Veranstaltungen wie beispielsweise Seminare und Arbeitskreise für die Zielgruppe der Ausbilder, Dozenten und Prüfer erfuhren eine Zunahme. Der Anteil der Aufstiegs- und Anpassungsweiterbildungen sowie der Fachtagungen und Fachvorträge ist hingegen im Berichtszeitraum rückläufig. Im Jahr 2000 wies die IHK Veranstaltungen in dem noch sehr kleinen Themenbereich „Schlanke Konzepte“ aus, die 1997 noch nicht angeboten wurden. Auf Grund der fehlenden Vergleichbarkeit werden sie in der untenstehenden Tabelle nicht berücksichtigt.

Tabelle 14.3: Weiterbildungsveranstaltungen der Industrie- und Handelskammern 1997 und 2000

Art der Veranstaltung	Anteile in Prozent	
	1997	2000
Aufstiegsweiterbildung		
- kaufmännisch	8	7
- industriell-technisch	3	3
Anpassungsweiterbildung		
- kaufmännisch	53	50
- industriell-technisch	8	6
Seminare und Arbeitskreise für Ausbilder/Prüfer/Dozenten	8	10
Firmenseminare	10	17
Veranstaltungen zur Vorbereitung auf eine neue Berufstätigkeit	2	2
Fachtagungen/Fachvorträge	8	5

Quellen: DIHT (Hrsg.), Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 1997;
DIHK (Hrsg.), Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 2000/2001

An den knapp 18.000 Veranstaltungen des Handwerks nahmen im Jahr 2000 rund 267.000 Personen teil. Die DHKT-Statistik unterscheidet Meisterkurse und Lehrgänge. Im Hinblick auf die Anzahl der Veranstaltungen (Anteil von 80%) und die Teilnehmer-

zahl (Anteil von 70%) dominieren die Lehrgänge eindeutig. Die meisten Unterrichtsstunden weisen hingegen die Meisterkurse auf. Diese wurden von insgesamt 30% der Weiterbildungsteilnehmenden der Handwerkskammern besucht. Bezüglich der Themenstrukturen der Lehrgänge entfallen auf technische Themen 60% der Veranstaltungen, auf Lehrgänge mit betriebswirtschaftlichem Hintergrund 21% und auf „sonstige Themenbereiche“ 19%.

Werden alle Teilnahmefälle der Handwerkskammern betrachtet, entfallen neben den bereits erwähnten zukünftigen Meistern, ein gutes Drittel der Teilnahmefälle auf gewerblich-technische Weiterbildung, von denen 5% eine Prüfung vor der Handwerkskammer ablegen. An betriebswirtschaftlicher Weiterbildung nehmen 12% aller Teilnahmefälle teil, bei rund 6% endet der Lehrgang mit einer Prüfung vor der Handwerkskammer. 13% der Teilnehmenden besuchen die „sonstigen Lehrgänge“.

Mit Inkrafttreten des **SGB III** zum 01.01.1998 und der Anpassung der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit hat sich auch die Datengrundlage zur beruflichen Weiterbildung im Vergleich zum letzten Berichtssystem Weiterbildung verändert. Die Bundesanstalt fördert lediglich „notwendige“ berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen und von Beschäftigten, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Zum geförderten Personenkreis gehören weiterhin Personen ohne Berufsabschluss. Entfallen sind die Förderung der Aufstiegsfortbildung von Beschäftigten sowie der betrieblichen Einarbeitung von neu eingestellten Personen. Ein Vergleich mit Daten aus dem Jahr 1997 ist insoweit möglich, da einzelne Werte auf einer neuen Berechnungsgrundlage ermittelt wurden.

Mit Änderung der rechtlichen Grundlage (vgl. Tabelle 14.4) erhöhen sich zunächst im Jahr 1998 die Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung deutlich, verbunden mit einem Anteilszuwachs der berufsabschlussorientierten Weiterbildung. In dem Folgejahr sind die Eintritte zunächst rückläufig, ziehen im Jahr 2000 jedoch wieder an. Rund 20% der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zielen bundesweit auf einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf.

Tabelle 14.4: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet 1997 bis 2000

Jahr	Eintritte insgesamt (in Tsd.)	davon in %			
		berufliche Weiterbildung		mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf	
		zusammen	davon vorher arbeitslos	zusammen	davon vorher arbeitslos
1997	422	80	97	20	90
1998	608	77	k.A.	23	k.A.
1999	491	81	95	19	87
2000	552	82	96	18	89

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 9/2001

Der **Ost-West-Vergleich** zeigt in den neuen Bundesländern einen geringeren Anteil der Maßnahmen, die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen (vgl. Tabelle 14.5).

Tabelle 14.5: Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im West-/Ost-Vergleich 1997 bis 2000

Jahr	Eintritte insgesamt (in Tsd.)		davon in %							
			berufliche Weiterbildung				mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf			
			West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost
1997	266	155	79	83	96	97	21	18	86	95
1998	372	236	74	81	k.A.	k.A.	26	19	k.A.	k.A.
1999	307	183	79	84	94	96	21	16	85	92
2000	338	214	80	85	95	98	20	15	86	96

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 9/2001

Die **IW-Erhebung** 1998 erfasst als Untersuchung der Unternehmen lediglich die internen und externen beruflichen Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe und ordnet die Themen vier recht unscharfen Feldern zu (vgl. Weiß 2000). Danach bleiben – im Vergleich zu den Vorjahren 1995 und 1992 – „gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische, gestalterische Themen“ weiterhin führend, jedoch deutlich rücklaufend (33%). Es folgen die stabil gebliebenen „kaufmännischen Themen“ (31%). Deutlich angestiegen ist der Komplex „Informations- und Kommunikationstechniken“ (24%). An letzter Stelle folgen die „fachübergreifenden Themen“ der Betriebe (13%). Hier werden jedoch hinsichtlich der Weiterbildung Themengebiete wie z.B. Persönlichkeits- und Verhaltenstraining aber auch Fremdsprachen subsummiert. Der relative Rückgang dieses Bereichs ist wohl nicht allein mit der verstärkten Integration fachübergreifender Themen in die Fachtrainings zu erklären, sondern auch mit dem im Verhältnis deutlichen Anstieg anderer Felder.

Die **CVTS2-Erhebung** kommt für das Jahr 1999 hinsichtlich der Themen der beruflichen Weiterbildung der Betriebe für Deutschland zu folgenden ersten Ergebnissen: Bei den 75% aller befragten Unternehmen, die betriebliche Weiterbildung anbieten, verteilen sich die formellen Maßnahmen sowie die informellen Aktivitäten nach Teilnehmerstunden, vorrangig auf die Themenkomplexe: „EDV/Informations-technologie“ (21%), „Management/Arbeitstechniken“ (20%), „Verkauf“ sowie „Technik/Produktion“ mit je 11%. Auffallend niedrig ist hier der Bereich „Sprachkurse“ mit unter 7%. Der hohe Anteil „andere[r] Themen“ von über 15% speist sich u.a. aus den verbreiteten Zuordnungsproblemen der Unternehmen hinsichtlich durchgeführter, beispielsweise interdisziplinärer Weiterbildungsmaßnahmen.

Die **BIBB/IAB-Erhebung** 1998/1999 untersucht zwar nicht die konkret und vorrangig gelernten Themen der beruflichen Weiterbildung, dort werden aber durch die Fragestellung entsprechende Notwendigkeiten, d.h. typische Anforderungen und potenzielle Bedarfe festgestellt. Qualifikationen, die Erwerbstätige aus ihrer Sicht in besonderem Umfang bzw. häufig benötigen und deshalb von ihnen benannt werden, beziehen sich auf: Schriftdeutsch (Rechtschreibung, Ausdruck etc.) (28%), Rhetorik (18%), EDV (30%), Mathematik (32%) sowie Arbeitsschutz, Vorschriften zu Sicherheit und Umweltschutz (22%). Zudem stellt die Untersuchung entsprechende konkrete Weiterbildungsbedarfe fest in den Bereichen: Fremdsprachen (36% aller Erwerbstätigen, die solche Kenntnisse bei ihrer Arbeit häufiger benötigen), Management (23%), Rationalisierung (24%), Finanzen, Steuern (33%), Arbeitsrecht (23%), anderes Recht (30%), EDV-Technik (37%), Programmieren etc. (40%), Medizin (45%) oder Technik allgemein (25%).

Die an dieser Stelle genannten Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung ergänzen auf der Grundlage der *potenziellen* Nachfrage die Sicht auf die Bedeutung einzelner Themenbereiche der beruflichen Weiterbildung.

14.2 Sonstige Strukturen beruflicher Weiterbildung

Die folgende Beschreibung der sonstigen Strukturen in der beruflichen Weiterbildung stützt sich im allgemeinen auf die Teilnahmefälle. Auf das Weiterbildungsvolumen wird nur dann eingegangen, wenn sich deutliche Strukturunterschiede zu den Teilnahmefällen zeigen. Wie bereits erwähnt, ist dabei zu berücksichtigen, dass die angebotenen Unterrichtsstunden aus Trägerstatistiken nicht mit dem nachgefragten Weiterbildungsvolumen vergleichbar sind.

Art der Veranstaltung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Mehr als ein Drittel aller *Teilnahmefälle* im Bundesgebiet (36%) entfällt auf die Anpassungsweiterbildung. An zweiter Stelle folgen die sonstigen Lehrgänge/Kurse mit 31%. Die Anteile der Einarbeitungs- und Aufstiegsurse (18% bzw. 10%) und der Umschulungskurse (5%) liegen deutlich niedriger (Rest: fehlende Angaben). Seit 1997 haben sich diese Strukturen kaum verändert.

Der durchschnittliche Zeitaufwand ist bei den Umschulungs- und Aufstiegsmaßnahmen mit 558 bzw. 180 Stunden⁸³ deutlich höher als bei den anderen Maßnahmen, deren Durchschnittswerte sich zwischen 58 Stunden (Anpassungskurse), 61 Stunden (sonstige Lehrgänge/Kurse), und 77 Stunden (Einarbeitungskurse) bewegen. Entsprechend unterscheiden sich die Anteile der jeweiligen Maßnahmearten an den Teilnahmefällen und am Weiterbildungsvolumen erheblich.

Auf die Maßnahmeart mit dem niedrigsten Anteil an den Teilnahmefällen, die Umschulungskurse, entfällt ein etwa ebenso großer Volumenanteil (23%) wie auf die Anpassungs-

⁸³ Diese Durchschnittszahlen beziehen sich auf den Zeitaufwand *im Jahre 2000*. Bezogen auf abgeschlossene Maßnahmen würden die Werte höher liegen, weil manche Maßnahmen vor 2000 begonnen haben oder im Jahre 2001 weitergehen.

sungsweiterbildung, die Maßnahmeart mit den meisten Teilnahmefällen. Die Aufstiegsurse in der Volumenbetrachtung erreichen fast den Anteil der sonstigen Lehrgänge/Kurse, auf die etwa dreimal so viele Teilnahmefälle entfallen.

Der **Ost-West-Vergleich** verdeutlicht, dass sich die Weiterbildungslandschaft in den alten und neuen Bundesländern noch immer unterschiedlich darstellt, obwohl sich die Teilnahmefallstrukturen etwas angenähert haben (vgl. Tabelle 11.6). Vor allem der Anteil der Umschulungsmaßnahmen liegt in den neuen Bundesländern noch immer deutlich höher als in den alten. Seit 1997 ist in den neuen Bundesländern der Anteil der sonstigen Lehrgänge/Kurse an den Teilnahmefällen angestiegen, während sich die übrigen Strukturen kaum verändert haben.

Tabelle 14.6: Art der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2000

Art des Lehrgangs/Kurses	Anteilswerte in %			
	Teilnahmefälle		Weiterbildungsvolumen	
	West	Ost	West	Ost
Umschulung	3 ¹⁾	9 ¹⁾	20 ¹⁾	29 ¹⁾
Aufstieg	10	6 ²⁾	22	7 ¹⁾
Einarbeitung	18	17 ¹⁾	15	15 ¹⁾
Anpassung	36	35	21	29
Sonstiger Lehrgang/Kurs	31	33	21	20
Keine Angabe	1	0	0	0
Summe	99	100	99	100

¹⁾ Basis: 40-99 Fälle

In der *Volumenbetrachtung* treten die Ost-West-Unterschiede noch deutlicher hervor: Während in den neuen Bundesländern fast 60% des Weiterbildungsvolumens auf Umschulungs- und Anpassungsmaßnahmen entfallen, liegt der entsprechende Anteil in den alten Ländern bei etwa 40%. Dagegen liegt der Volumenanteil der Aufstiegsurse in den alten Ländern etwa dreimal so hoch wie in den neuen Ländern. Noch immer stellt sich also die berufliche Weiterbildung in den neuen Bundesländern in der volumensbezogenen Betrachtung vor allem als Umschulungs- und Anpassungsweiterbildung dar. In den alten Ländern kommt dagegen anderen Maßnahmearten ebenfalls ein starkes Gewicht zu.

Die beschriebenen Unterschiede hatten sich 1994 und 1997 in ähnlicher Weise abgezeichnet. Seitdem sind sie kontinuierlich zurückgegangen. Dennoch zeigt die Volumenbetrachtung noch immer erhebliche Unterschiede der Weiterbildungslandschaften im Ost-West-Vergleich auf.

Andere Datenquellen

Die **IW-Erhebung** stellt hinsichtlich der Gestaltung der betrieblichen Weiterbildung eine große und auch verbreitete Vielfalt fest. Selbst bei einem engeren Verständnis von Weiterbildung kommt die Untersuchung zu dem Schluss, dass in fast 90% der Betriebe externe und bei fast 80% interne Lehrveranstaltungen durchgeführt werden.

Laut IW-Erhebung beträgt der Anteil der internen und externen Lehrveranstaltungen am Gesamtvolumen der betrieblichen Weiterbildung zusammen etwa 42% mit im Vergleich zu vorangegangenen Befragungen steigender Tendenz. Die jeweiligen Anteile interner bzw. externer Weiterbildung korrespondieren jeweils in hohem Maß mit dem Unterrichtsvolumen, den Teilnahmefällen, den Teilnehmerstunden und beispielsweise auch der Betriebsgröße. Je nach Indikator fallen die jeweiligen Anteile interner oder externer Veranstaltungen sehr unterschiedlich aus.

Der interne und externe Anteil am Stundenvolumen ist in etwa gleich. Auf der Grundlage der Teilnahmefälle je 100 Beschäftigte hat sich der Anteil der internen Lehrveranstaltungen 1998 mit 76 Belegungen noch einmal erheblich vergrößert, während die externen bei 10 verblieben sind. Andererseits hat jeder externe Teilnehmer dort wesentlich mehr Stunden absolviert. Sowohl extern als auch intern überwiegen deutlich die Kurzzeitveranstaltungen.

Praktisch alle Betriebe betreiben in hohem Umfang Weiterbildung, sofern ein erweitertes Verständnis des Begriffs zugrunde gelegt wird, das die informellen, „weichen“ Lernformen einschließt. Umschulungsmaßnahmen sind vergleichsweise selten und kommen hier auf 19%. Diese Ergebnisse insgesamt stehen in erheblichem Kontrast zu anderen Untersuchungen, wie beispielsweise dem IAB-Betriebspanel, das für das erste Halbjahr 1999 38% bzw. 42% weiterbildungsaktiver Unternehmen in den alten und in den neuen Bundesländern feststellt. Kriterium ist dabei der Anteil der Freistellungen für interne und externe Maßnahmen. Die Diskrepanz wird vorrangig methodisch begründet (Weiß 2000).

Die ersten Ergebnisse der **CVTS2-Erhebung** zeigen für das Jahr 1999, dass 67% aller befragten deutschen Unternehmen Lehrveranstaltungen in Form von Lehrgängen, Kursen und Seminaren durchführen. 72% dieser Betriebe benennen aber auch andere, informelle, Formen der Weiterbildung für ihr Unternehmen, beispielsweise Informationsveranstaltungen, Weiterbildung am Arbeitsplatz, selbstgesteuertes Lernen oder Qualitätszirkel. Beide Formen, sowohl formelle als auch informelle Weiterbildungsaktivitäten, betreiben immerhin 63% der Unternehmen.

Die CVTS2-Erhebung misst den internen Veranstaltungen eine im Vergleich zur IW-Erhebung geringere Bedeutung zu. Sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern überwiegt 1999 die Zahl der Betriebe, die ausschließlich externe Lehrveranstaltungen anbieten (41%, intern 9%); 50% betreiben beide Arten parallel.

Die **BIBBIAB-Erhebung** 1998/1999 kommt zu dem Ergebnis, dass 40% der Erwerbstätigen in den fünf Jahren vor der Erhebung mindestens einmal oder auch mehrmals an der beruflichen Weiterbildung oder Umschulung, an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren teilgenommen haben. In den letzten zwei Jahren vor der Erhebung waren es 28%. Auf sonstige Weise haben sich 61% der Erwerbstätigen weitergebildet. Zumindest eine der beiden Weiterbildungsformen nutzen bundesweit rund 63%.

Tabelle 14.7: Weiterbildungsaktivitäten von Erwerbstätigen in Deutschland in den letzten zwei Jahren vor der BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999

	Teilnahmequote in %
I. Teilnahme an Lehrgängen, Kursen oder Seminaren, die der Weiterbildung im Beruf oder der beruflichen Umschulung dienen	28
II. Teilnahme an sonstigen Weiterbildungsformen	61
III. Teilnahme an einer der beiden Formen der Weiterbildung (I. oder II.)	63
Insgesamt (n=34.314)	

Quelle: Ulrich, Joachim G.: Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsaktivitäten der Erwerbstätigen in Deutschland. Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999.
In: BWP 3/2000

Als eine weitere Untersuchung, die verschiedene *Formen* der Qualifizierung betrachtet, ist das **IAB-Betriebspanel** zu nennen (vgl. dazu Tabelle 14.7). Danach dominieren - aus der betrieblichen Sichtweise - externe Maßnahmen, wie externe Kurse, Lehrgänge, Seminare sowie die Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen und Messeveranstaltungen, deutlich vor internen Maßnahmen. Bei innerbetrieblichen Aktivitäten steht an erster Stelle die Weiterbildung am Arbeitsplatz durch beispielsweise Unterweisung und Einarbeitung vor der Teilnahme an internen Kursen, Lehrgängen und Seminaren.

Der **Ost-West-Vergleich** zeigt in den westdeutschen Betrieben fast durchgängig höhere Anteilswerte. Jedoch sind die Strukturen der bevorzugten inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungsformen in den neuen und alten Bundesländern grundsätzlich vergleichbar.

Tabelle 14.8: Inner- und außerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen im Ost-West-Vergleich im ersten Halbjahr 1999 (Hochgerechnete Stichprobe)

	Anteile an weiterbildungs- aktiven Betrieben in %	
	Ost	West
Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	71	80
Interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	33	43
Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)	47	47
Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u.ä.	47	50
Arbeitsplatzwechsel (Job-Rotation)	3	5
Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z.B. computerunterstützte Selbstlernprogramme, Fachbücher)	16	18
Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernstatt, Beteiligungsgruppe	4	8
Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen (Mehrfachnennungen waren möglich)	13	10

Quelle: Schäfer, Reinhard, Wahse, Jürgen. Konsolidierung der Wirtschaft bei weiterhin angespanntem Arbeitsmarkt. Ergebnisse der vierten Welle des IAB-Betriebspanels Ost 1999.
In: IAB Werkstattbericht. Ausgabe Nr. 6 vom 5.5.2000

Dauer der Veranstaltungen

Zur Dauer von Weiterbildung machen die **Industrie- und Handelskammern** Angaben über Veranstaltungen der kaufmännischen und industriell-technischen Anpassungsbildung. In beiden Bereichen besuchen die meisten Teilnehmer im Jahr 2000 Seminare zwischen 9 und 50 Unterrichtsstunden. Während im kaufmännischen Bereich die Teilnahme an kurzfristigen Seminaren mit unter 9 Unterrichtsstunden an zweiter Stelle steht, bilden sich die Teilnehmer des industriell-technischen Bereichs tendenziell eher in längerfristigen Veranstaltungen mit 50 oder mehr Unterrichtsstunden weiter.

Abschlussorientierte Kurse

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Bundesweit handelt es sich im Jahr 2000 bei etwa zwei von drei Teilnahmefällen der beruflichen Weiterbildung um abschlussorientierte Lehrgänge bzw. Kurse (66%). Da vor allem längerfristige Maßnahmen mit Zeugnissen verbunden werden, liegt der Anteil der abschlussorientierten Kurse in der *Volumenbetrachtung* wesentlich höher. Verglichen mit 1994 und 1997 haben sich diese Anteilswerte nur wenig verändert.

Der **Ost-West-Vergleich** zeigt, dass auch im Jahr 2000 abschlussorientierte berufliche Weiterbildungsmaßnahmen in den neuen Bundesländern etwas häufiger vorkommen als in den alten Ländern (72% vs. 64% aller Teilnahmefälle). Angesichts der beschriebenen Unterschiede nach Maßnahmentypen ist dieses Ergebnis nicht überraschend.

Bezogen auf alle abschlussorientierten Teilnahmefälle überwiegen bundesweit die Teilnahmebescheinigungen mit einem Anteil von 62% deutlich. Mit großem Abstand folgen Zertifikate mit bundesweiter Gültigkeit und Leistungsnachweise mit Noten oder durch Beurteilung mit jeweils 14%. Zeugnisse aufgrund einer Kammerprüfung oder über einen staatlich anerkannten Abschluss kommen mit Anteilswerten von 5% bzw. 4% sehr viel seltener vor (Rest: sonstiges und fehlende Angaben). Auch diese Anteilswerte haben sich im Vergleich zu 1994 und 1997 kaum verändert.

Andere Datenquellen

Die **Handwerkskammern** führen die Lehrgänge mit dem Ziel einer Prüfung vor der Handwerkskammer gesondert auf. Bei den technischen Lehrgängen liegt der Anteil der Veranstaltungen, die eine HWK-Prüfung vorsehen, bei 12%. Bei den betriebswirtschaftlichen Lehrgängen sind 37% der Veranstaltungen mit dem Ziel einer Prüfung vor der Handwerkskammer konzipiert.

Die Statistik der Handwerkskammer führt zudem jährlich die Anzahl der bestandenen Prüfungen ihres Zuständigkeitsbereiches auf. Erfasst werden abgelegte Meisterprüfungen, Fortbildungsprüfungen sowie Auszubildereignungsprüfungen. Die Anzahl *aller* bestandenen Fortbildungsprüfungen hat sich von rund 65.000 im Jahr 1991 auf 79.000 im Jahr 1997 erhöht (siehe Tabelle 14.9). Seither lässt sich ein stetiger Rückgang bis auf gut 69.000 Prüfungen im Jahr 2000 beobachten. Eine deutliche und kontinuierliche Abnahme verzeichnet der Bereich der Meisterprüfungen zu berichten, während gleichzeitig die Zweige der Auszubildereignungs- bzw. der sonstigen Fortbildungsprüfungen einen erheblichen absoluten und anteilmäßigen Zuwachs erfahren.

Tabelle 14.9: Bestandene Fortbildungsprüfungen der Handwerkskammern in den Jahren 1991, 1994, 1997 und 2000

	Gesamtzahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen	Anzahl der Meisterprüfungen	Anteil in %	Anzahl der sonstige Fortbildungsprüfungen	Anteil in %	Anzahl der Ausbilder-eignungsprüfungen	Anteil in %
1991	65.145	45.644	70	15.030	23	4.471	7
1994	78.820	45.306	57	25.450	32	8.064	10
1997	79.230	38.358	48	31.541	40	9.331	12
2000	69.454	28.795	41	30.259	44	10.400	15

Quelle: Statistik des Deutschen Handwerkskammertages 2000

In einer detaillierten Betrachtung der häufigsten bestandenen Fortbildungsprüfungen der Handwerkskammern rangiert im Jahr 2000 auf Platz 1 die Prüfung zum „PC Anwender (Computerführerschein A)“, an zweiter Stelle stehen die Prüfungen zum „Betriebswirt des Handwerks“, gefolgt vom „Fachkaufmann für Handwerkswirtschaft.“

Auch die **Industrie- und Handelskammern** liefern Daten zu Weiterbildungsprüfungen. Die meisten Teilnehmenden legen in einem kaufmännischen Bereich eine Abschlussprüfung ab. Allerdings sind die Prüflinge aus dem industriell-technischen Bereich mit einer Quote von 83% erfolgreicher als die Erstgenannten, von denen nur 72% die Maßnahme mit einem erfolgreichen Abschluss beenden (siehe Tabelle 14.10).

Tabelle 14.10: Weiterbildungsprüfungen der Industrie- und Handwerkskammern im Jahr 2000

	Anzahl der Teilnehmer	erfolgreicher Abschluss in %
I. Kaufmännischer Bereich		
Betriebswirte	4.057	80
Fachkaufleute	12.384	62
Fachwirte	16.939	74
Datenverarbeitung	1.818	84
Fremdsprachen	5.007	68
Schreibtechnik	4.303	80
sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	3.052	84
Gesamt	47.560	72
II. Industriell-technischer Bereich		
Industriemeister	10.410	84
Fachmeister	2.031	80
Sonstige industriell-technische Fortbildungsprüfungen	4.539	83
Gesamt	16.980	83

Quelle: DIHK (Hrsg.), Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik 2000/2001

Aus der **SGB III-Statistik** der Arbeitsverwaltung ist seit der Änderung der gesetzlichen Grundlage nicht mehr ersichtlich, ob das Schulungsziel der Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung erreicht wurde oder nicht. Es können einzig die Austritte aus den Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung (379.000 im Jahr 2000) sowie den Veranstaltungen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf (95.000) abgelesen werden.

Weiterbildung während oder außerhalb der Arbeitszeit

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die Repräsentativerhebungen ermöglichen eine Unterscheidung zwischen Weiterbildung während der Arbeitszeit und Weiterbildung in der von Erwerbsarbeit freien Zeit, zu der auch die Weiterbildung von Arbeitslosen gerechnet wird.⁸⁴ In der folgenden Analyse teilen wir Weiterbildungsaktivitäten, die sich teils in und teils außerhalb der Arbeitszeit ereigneten, zu jeweils 50% auf die beiden o. g. Kategorien auf und klammern fehlende Angaben aus der Analyse aus.⁸⁵

Bundesweit finden im Jahr 2000 etwa zwei von drei Teilnahmefällen der beruflichen Weiterbildung während der Arbeitszeit statt (68%) und etwa jeder dritte außerhalb der Arbeitszeit (32%). Dagegen findet etwa die Hälfte des Weiterbildungsvolumens in der von Erwerbsarbeit freien Zeit statt (50%). Dies ist darauf zurückzuführen, dass die während der Arbeitszeit stattfindenden Weiterbildungsmaßnahmen im Durchschnitt wesentlich kürzer sind als die diejenigen, die außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden.

Verglichen mit 1997 sind die Anteile der Teilnahmefälle außerhalb der Arbeitszeit leicht angestiegen (plus 3 Prozentpunkte), während der Anteil dieser Maßnahmen am Weiterbildungsvolumen deutlich zugenommen hat (plus 10 Prozentpunkte). Dies dürfte vermutlich maßgeblich mit dem sinkenden Anteil der vom Arbeitsamt finanzierten, sehr zeitintensiven Maßnahmen zusammenhängen.

Der **Ost-West-Vergleich** zeigt, dass es in den neuen Bundesländern noch immer deutlich mehr Teilnahmefälle außerhalb der Arbeitszeit gibt als in den alten Ländern (47% vs. 28%). Hierbei spielt die höhere Arbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern eine entscheidende Rolle.

Seit 1997 ist der Anteil der Teilnahmefälle während der Arbeitszeit in den alten Bundesländern etwas angestiegen, während er in den neuen Bundesländern leicht zurückgegangen ist. Dadurch haben sich die Strukturabweichungen im Ost-West-Vergleich noch etwas verstärkt. Dagegen hat der Volumenanteil der Maßnahmen, die während der Arbeitszeit stattfanden, in den alten und neuen Bundesländern zugenommen.

⁸⁴ Zur Weiterbildung von der in Erwerbsarbeit freien Zeit gehören neben der Weiterbildung von Erwerbstätigen außerhalb der Arbeitszeit auch die Weiterbildung von Arbeitslosen sowie die Weiterbildung sonstiger nichterwerbstätiger Personen. Im folgenden werden zur sprachlichen Vereinfachung die Begriffe „in der von Erwerbsarbeit freien Zeit“ und „außerhalb der Arbeitszeit“ synonym verwendet.

⁸⁵ Fehlende Angaben kommen bundesweit bei jeweils 0% (gerundet) der Teilnahmefälle bzw. des Weiterbildungsvolumens vor.

Tabelle 14.11: Berufliche Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit und in der von Erwerbsarbeit freien Zeit im Ost-West-Vergleich 2000¹⁾

	Anteilswerte in %					
	Teilnahmefälle			Weiterbildungsvolumen		
	Bund	West	Ost	Bund	West	Ost
Weiterbildung während der Arbeitszeit	68	72	53	50	57	36
Weiterbildung in der von Erwerbsarbeit freien Zeit	32	28	47	50	43	64
Summe	100	100	100	100	100	100

¹⁾ Bezogen auf alle Fälle mit Angaben. Die Kategorie "teils teils" wurde mit jeweils 50% auf die beiden Kategorien aufgeteilt.

Bezogen auf alle *Erwerbstätigen* finden rund 72% der Teilnahmefälle während der Arbeitszeit statt. Dieser Anteil liegt in den alten Bundesländern höher als in den neuen Ländern (75% vs. 59%).

Andere Datenquellen

Mit der Frage, ob die Weiterbildung vornehmlich in der Arbeits- oder Freizeit stattfindet, befasste sich das **IAB-Betriebspanel** in der Betriebsbefragung 1999. Da dies zum ersten Mal ermittelt wurde, kann noch kein Trend festgestellt werden. Für diese Befragung gilt als Ergebnis, dass die berufliche Weiterbildung meist während der Arbeitszeit stattfindet: In 48% der Betriebe *ausschließlich* während der Arbeitszeit und in 44% der Unternehmen verteilt sich die Qualifizierung auf die Arbeits- *und* Freizeit der Beschäftigten. Lediglich 8% der Betriebe verlegen die Weiterbildung ausschließlich in die Freizeit der Mitarbeiter.

Insgesamt 79% aller Teilnehmerstunden der betrieblichen Weiterbildung erfolgte 1998 innerhalb der Arbeitszeit oder wurde darauf angerechnet, wie die **IW-Erhebung** ausweist. Die Verlagerung der Maßnahmen in die Freizeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus betriebswirtschaftlichen Gründen hat sich seit 1995 laut dieser Untersuchung nicht weiter fortgesetzt. Einzig der Arbeitszeitanteil der internen Weiterbildung ist weiter rückläufig, wird jedoch in gleichem Maß durch die erhöhte extern organisierte Weiterbildung ersetzt, was eher für eine allgemeine Externalisierung der Träger bzw. Veranstalter spricht. Insgesamt gesehen hat sich der Arbeitszeitanteil an den betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen 1998 jedenfalls hier wieder leicht erhöht.

14.3 Strukturen der betrieblichen und außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung

Im Folgenden werden Strukturen der betrieblichen und außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung verglichen. Soweit nicht anders angegeben, gelten dabei alle diejenigen Maßnahmen als betriebliche Weiterbildung, bei denen der Arbeitgeber bzw. ein Betrieb Träger ist; diese Definition schließt Arbeitgeber in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ein. Dem Schwerpunkt der betrieblichen Weiterbildung entsprechend, geht es dabei ausschließlich um die berufliche Weiterbildung von Erwerbstätigen.

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Zur Kategorie „betriebliche Weiterbildung“ gehören Lehrgänge/Kurse im beschäftigenden Betrieb, in einer Aus- oder Weiterbildungsstätte des Arbeitgebers/Betriebs sowie die Weiterbildung in einem Betrieb, der nicht der Arbeitgeber ist. Alle übrigen Träger werden zu der Sammelkategorie „außerbetriebliche Träger“ zusammengefasst. Bei der gegebenen Stichprobengröße beschränkt sich die Darstellung auf die bundesweiten Strukturen. Dabei lässt sich folgendes erkennen:

- Während im Jahr 1997 der Frauenanteil in der betrieblichen und der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung etwa gleich hoch lag, ist der Anteil der Teilnahmefälle von Frauen im Jahr 2000 bei der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung etwas größer als in der betrieblichen.
- Erwartungsgemäß stellen Erwerbstätige aus Kleinbetrieben mit weniger als 100 Beschäftigten auch im Jahr 2000 einen deutlich höheren Anteil der Teilnahmefälle an außerbetrieblicher beruflicher Weiterbildung als an betrieblicher Weiterbildung (73% vs. 50%). Seit 1997 hat sich diese Differenz kaum verändert.
- Zeugnisse oder Bescheinigungen kommen auch im Jahr 2000 in der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung deutlich häufiger vor als in der betrieblichen Weiterbildung (75% vs. 56%).
- Ähnlich wie 1997 stehen gewerblich-technische und EDV-Themen auch im Jahr 2000 in der betrieblichen Weiterbildung stärker im Vordergrund als in der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung.

Tabelle 14.12: Strukturvergleich ausgewählter Merkmale der betrieblichen und außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung von Erwerbstätigen im Bundesgebiet 2000

Merkmal	Anteilswerte der Teilnahmefälle in %	
	Betrieblich (n=1376)	außerbetrieblich ¹⁾ (n=1007)
<u>Frauenanteil</u>	36	40
<u>Erwerbstätige nach beruflicher Position</u>		
Arbeiter	15	12
Angestellte	64	57
Selbständige	7	19
Beamte	13	11
<u>Erwerbstätige nach Betriebsgrößenklassen</u>		
1 - 99 Beschäftigte	50	73
100 - 999 Beschäftigte	20	13
1.000 und mehr Beschäftigte	28	10
<u>Zeugnis/Bescheinigung erhalten</u>	56	75
<u>Themenbereich</u>		
Kaufmännisch	29	30
Gewerblich-technisch	30	22
Querschnittsbereich	29	31
Sonstiges	9	13
<u>EDV</u>	22	16
<u>Maßnahme während der Arbeitszeit</u>		
Ja	77	49
Teils/teils	11	16
Nein	12	28
War nicht erwerbstätig	1	6
Keine Angabe	0	1
<u>Anlaß der Teilnahme</u>		
Betriebliche Anordnung	45	19
Vorschlag von Vorgesetzten	28	23
Ging von mir selbst aus	27	58
Keine Angabe	-	0
<u>Ausländeranteil</u>	2	2

¹⁾ Zusammenfassung der nicht von Arbeitgebern/Betrieben getragenen beruflichen Weiterbildung

- In fast drei von vier Teilnahmefällen der betrieblichen Weiterbildung war der Anlass für die Teilnahme eine betriebliche Anordnung oder der Vorschlag von Vorgesetzten. Dagegen erfolgte die Beteiligung an außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen meist aus Eigeninitiative. Im Vergleich zu 1997 hat sich in beiden Weiterbildungssektoren der Anteil der selbstinitiierten Weiterbildung in allen Teilnahmefällen nicht verändert. An dieser Stelle ist also keine Zunahme von Selbststeuerung festzustellen.
- Auch im Jahr 2000 findet die betriebliche Weiterbildung erwartungsgemäß wesentlich häufiger als die außerbetriebliche während der Arbeitszeit statt.

Im **Ost-West-Vergleich** lassen sich zwischen den Anteilen der betrieblichen und der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung Unterschiede erkennen. Der Frauenanteil an betrieblicher Weiterbildung ist in den neuen Bundesländern deutlich höher als in den alten. Dieses Ergebnis relativiert sich allerdings in Anbetracht der Tatsache, dass auch der Anteil von erwerbstätigen Frauen in den neuen Ländern nach wie vor höher liegt. Lernen, das vom Teilnehmer selbst ausging, findet in der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung in den neuen Ländern weniger häufig statt als in den alten Bundesländern.

In den vorausgegangenen Analysen wurden Arbeitgeber/Betriebe nur dann als Träger beruflicher Weiterbildung angesehen, wenn die Maßnahme im Betrieb bzw. einer Bildungsstätte des Arbeitgebers stattfand. In einer erweiterten Begriffsbestimmung kann der Arbeitgeber auch dann als „Träger von Weiterbildung“ gelten, wenn die Maßnahme während der Arbeitszeit stattfindet.

1. Der Arbeitgeber/Betrieb ist Maßnahmeträger, sei es im Betrieb oder in einer Ausbildungsstätte des Arbeitgebers („enge Definition“).
2. Der Arbeitgeber/Betrieb ist Träger *oder* die Maßnahme findet während der Arbeitszeit statt („weite Definition“).

Je nach Definition liegt 2000 der Anteil der Arbeitgeber/Betriebe an der beruflichen Weiterbildung von Erwerbstätigen bundesweit

- zwischen 55% und 81% bei den Teilnahmefällen bzw.
- zwischen 39% und 62% beim Weiterbildungsvolumen.

Zu beachten ist, dass die Sammelkategorie „Arbeitgeber/Betrieb“ auch den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber einschließt. Der Anteil des öffentlichen Dienstes an den Teilnahmefällen und am Weiterbildungsvolumen liegt in beiden Definitionen jeweils bei etwa einem Drittel. Seit 1997 hat sich dieser Anteilswert kaum verändert.

Andere Datenquellen

Aus anderen Datenquellen lassen sich keine vergleichenden Aussagen über die betriebliche und außerbetriebliche berufliche Weiterbildung treffen.

15 Kosten, Finanzierung und Nutzen von Weiterbildung

15.1 Kosten der Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Das politische Interesse am Thema "Weiterbildungskosten" ist sehr groß. Im Fragenprogramm repräsentativer Bevölkerungserhebungen muss jedoch berücksichtigt werden, dass die befragten Personen im Allgemeinen keine Kostenexperten sind.

Die empirische Ermittlung von Weiterbildungskosten ist eine ausgesprochen schwierige Aufgabe, wie auch die häufig sehr kontroversen Diskussionen im Zusammenhang mit vorliegenden Untersuchungen zu diesem Thema bestätigen. Umfassende und valide Informationen zum Thema „Weiterbildungskosten“ können nicht einfach "so nebenbei" im Rahmen der BSW-Erhebung erhoben werden. Hierfür sind Spezialstudien erforderlich, in denen dieses Thema den inhaltlichen Schwerpunkt bildet. Eine solche Schwerpunktstudie zum Thema "Weiterbildungskosten von Individuen" mit einem breit angelegten Fragenprogramm wurde im Jahre 2002 vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführt.

Das Fragenprogramm im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung zu diesem Thema beschränkt sich deshalb darauf, bestimmte Einzelaspekte zu erheben, zu denen aus der Teilnehmerperspektive valide Informationen erwartet werden können. Dabei handelt es sich vor allem um zwei Kostenkomponenten:

- die mittelbaren Kosten für die entgangene Freizeit;
- die unmittelbaren Kosten im Zusammenhang mit der Teilnahme an Weiterbildung.

Wie frühere Studien des Bundesinstituts für Berufsbildung zeigen, sind die *mittelbaren Kosten* für die entgangene Freizeit die mit Abstand bedeutsamste Kostenkomponente. Zu dieser Fragestellung liefert das BSW sehr aussagefähige Basisdaten, die sowohl differenzierte Analysen zum Zeitaufwand für Weiterbildung nach Teilgruppen als auch eine Unterscheidung von Weiterbildungszeiten während und außerhalb der Arbeitszeit ermöglichen (vgl. Kapitel 15.2). Diese Informationen könnten prinzipiell als Ausgangsbasis für weiterführende Modellrechnungen zur Schätzung der mittelbaren Kosten genutzt werden; für diese müsste man eine Monetarisierung des Zeitaufwandes für Weiterbildung vornehmen und die Ergebnisse in einem Kostenmodell für die Gesamtheit aller Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung hochrechnen. Dazu wären allerdings aufwendige Zusatzanalysen erforderlich, die im Rahmen der BSW-Standardauswertungen nicht leistbar sind, sondern ein eigenständiges Forschungsprojekt erfordern würden.

Abgesehen von den Informationen zu den mittelbaren Kosten enthält das Berichtssystem Weiterbildung 2000 auch Fragen zu einem direkten Kostenaspekt: den Teilnahmebeiträgen für den Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen.

Insgesamt wurden im BSW 2000 vier Fragen zu den Teilnahmebeiträgen gestellt:

- (1) Wurden von Weiterbildungsträgern Teilnahmebeiträge in Rechnung gestellt?
- (2) Falls ja, von wem wurden diese Kosten getragen?
- (3) Wie hoch lagen eventuelle von den Teilnehmenden selbst getragene Kosten?
- (4) Werden entstandene Weiterbildungskosten steuerlich geltend gemacht?

Informationen zu diesem Fragenprogramm wurden für jeden besuchten Kurs der beruflichen wie auch der allgemeinen Weiterbildung erhoben. Im Folgenden stellen wir die Ergebnisse zu den o.g. Fragen Nr. 1 und 3 vor und vergleichen dabei die Strukturen in den beiden Weiterbildungssektoren. Die Ergebnisse der zweiten und vierten Frage werden in Kapitel 15.2 beschrieben. Da diese Fragen erstmals im Jahr 2000 gestellt wurden, sind an dieser Stelle keine Trendanalysen möglich.

Tabelle 15.1: Teilnahmebeiträge in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet im Jahr 2000

	Teilnahmefälle in %	
	Berufliche Weiterbildung	Allgemeine Weiterbildung
Wurden Teilnahmebeiträge in Rechnung gestellt?		
Ja	24	38
Nein	72	39
Weiß nicht	4	3
Keine Angabe	1	19
Summe	101	99
Neue Basis: Maßnahmen, bei denen Teilnahmebeiträge in Rechnung gestellt wurden (n1=285, n2=809)		
Wurden entstandene Teilnahmebeiträge von den Teilnehmenden getragen?		
Ja, allein	45	84
Ja, teilweise	10	5
Allein von anderer Stelle	45	10
Weiß nicht	–	0
Keine Angabe	–	0
Summe	100	99
Durchschnittsbetrag, der von Teilnehmenden selbst getragen wurde (bezogen auf alle Maßnahmen, die von den Teilnehmenden ganz oder teilweise finanziert wurden)		
Arithmetisches Mittel	1.607	325
Median	500	150
Zum Vergleich: arithmetisches Mittel, bezogen auf alle Teilnahmefälle	168	114

Wie Tabelle 15.1 zeigt, wurden bei Maßnahmen der allgemeinen Weiterbildung häufiger Teilnahmebeiträge in Rechnung gestellt. Für 38% der besuchten Maßnahmen wird diese Frage bejaht, während der entsprechende Anteil für die berufliche Weiterbildung lediglich bei 24% liegt. Zugleich verdeutlicht Tabelle 15.1, dass diese Frage für etwa jede fünfte Maßnahme der allgemeinen Weiterbildung nicht beantwortet werden konnte; in der beruflichen Weiterbildung liegt der Anteil der fehlenden Angaben bei 5%. Entsprechend können die Ergebnisse zu dieser Frage nur als ungefähre Größenordnungen und nicht als prozentgenaue Indikatoren verstanden werden.

Soweit Teilnahmebeiträge anfallen, werden diese in der allgemeinen Weiterbildung meist ausschließlich von den Teilnehmenden getragen (84%); weitere 5% der Teilnehmenden beteiligen sich an den Kosten. Im Unterschied dazu werden die Teilnahmebeiträge in der beruflichen Weiterbildung etwa gleich häufig alleine von den Teilnehmenden oder alleine von anderen Stellen getragen (jeweils 45%). Bei etwa jeder zehnten Maßnahme der beruflichen Weiterbildung erfolgt eine Kostenteilung.

Wenn sich Teilnehmende ganz oder teilweise an den Teilnahmebeiträgen beteiligt haben, wie hoch lag dann der von ihnen übernommene Betrag? Auch hier gilt, dass die Beträge nur als ungefähre Größenordnung verstanden werden können. Im arithmetischen Mittel ergibt sich für die genannte Teilgruppe ein Betrag in Höhe von DM 1.607,- für die berufliche Weiterbildung bzw. 325,- in der allgemeinen Weiterbildung. Der Median, der bei diesen kleinen Fallzahlen als aussagekräftigerer Durchschnittswert erscheint, liegt in der beruflichen Weiterbildung bei 500,- DM und in der allgemeinen Weiterbildung bei 150,- DM.

Zu beachten ist, dass sich die genannten Beträge auf die Maßnahmen beziehen, bei denen die Teilnehmenden die Kosten entweder alleine oder teilweise getragen haben. Bezogen auf die Gesamtheit aller Maßnahmen würde sich ein deutlich anderes Bild ergeben. Hier läge das arithmetische Mittel pro Teilnahmefall in der beruflichen Weiterbildung bei 168,- DM und in der allgemeinen Weiterbildung bei 114,- DM.⁸⁶

Inwieweit zeigen sich an dieser Stelle Ost-West-Unterschiede? In beiden Weiterbildungssektoren unterscheiden sich die Anteilswerte, wie oft Teilnahmebeiträge in Rechnung gestellt wurden, nicht nennenswert. Wenn aber Teilnahmebeiträge in Rechnung gestellt wurden, dann haben in der beruflichen Weiterbildung die Teilnehmenden in den alten Bundesländern die Kosten öfter alleine getragen als die in den neuen Ländern (47% vs. 35%), während in den neuen Bundesländern häufiger andere Stellen diese Kosten vollständig übernommen haben (42% vs. 56%). Dieses Ergebnis ist vor dem Hintergrund der noch immer unterschiedlichen Strukturen in der beruflichen Weiterbildung im Ost-West-Vergleich zu sehen. Dagegen lassen sich in der allgemeinen Weiterbildung in dieser Hinsicht keine nennenswerten Unterschiede erkennen.

Wenn Teilnahmebeiträge ganz oder teilweise von den Teilnehmenden getragen wurden, so liegen die Durchschnittsbeträge in beiden Weiterbildungssektoren in den alten Bundesländern höher als in den neuen Ländern. Angesichts der kleinen Fallzahlen und des Unschärfebereichs dieser Kostenposition werden an dieser Stelle keine Zahlen ausgewiesen. Die Grundtendenz erscheint dennoch bemerkenswert.

Insgesamt werden somit in Maßnahmen der allgemeinen Weiterbildung öfter Teilnahmebeiträge verlangt, und der Anteil der Teilnehmenden, die diese Kosten alleine übernehmen, liegt höher als in der beruflichen Weiterbildung. Allerdings liegt die Höhe dieser

⁸⁶ Der Median ist in Bezug auf alle Teilnahmefälle kein aussagefähiger Durchschnittswert.

Beträge deutlich niedriger als in der beruflichen Weiterbildung. Bei der Interpretation ist zu beachten, dass die in diesem Kapitel genannten Durchschnittswerte nur als ungefähre Größenordnungen verstanden werden sollten.⁸⁷

Andere Datenquellen

Seit dem Erscheinen der ersten beiden großen Kostenstudien (vgl. von Bardeleben/Böll/Kühn 1986 und Weiß 1990) wird die Erfassung und Bewertung von Kostendaten für die Weiterbildung kontrovers diskutiert. Strittig ist insbesondere, welcher Weiterbildungsbegriff der jeweiligen Erhebung zugrunde gelegt wird und welche Kostenarten einbezogen werden.

Diese Kontroverse erreichte in der Mitte der 90er Jahre einen weiteren Höhepunkt, als die zweite IW-Erhebung mit dem Bezugsjahr 1992 (vgl. Weiß 1994) und die sogenannte FORCE-Erhebung (vgl. im besonderen Grünewald/Moraal 1996) inhaltlich und methodisch miteinander verglichen wurden. In den Folgejahren ist mit einer gemeinsamen Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft, des Bundesinstituts für Berufsbildung und des Instituts für Entwicklungsplanung und Strukturforschung zu den Möglichkeiten und Grenzen in der Erfassbarkeit der Formen arbeitsintegrierten Lernens ein weitgehender methodischer Konsens gefunden worden. Mit Blick auf den engeren Untersuchungszweck in den zugrunde gelegten Fallstudien wird festgestellt, dass die Kosten arbeitsintegrierten Lernens von den Betrieben entweder gar nicht oder nur ansatzweise erfasst werden. Dies rührt vor allem daher, dass Lernprozesse eng mit produktiven Prozessen verwoben sind und somit eine statistische Isolierung der Lernzeiten und Kosten erschwert ist.

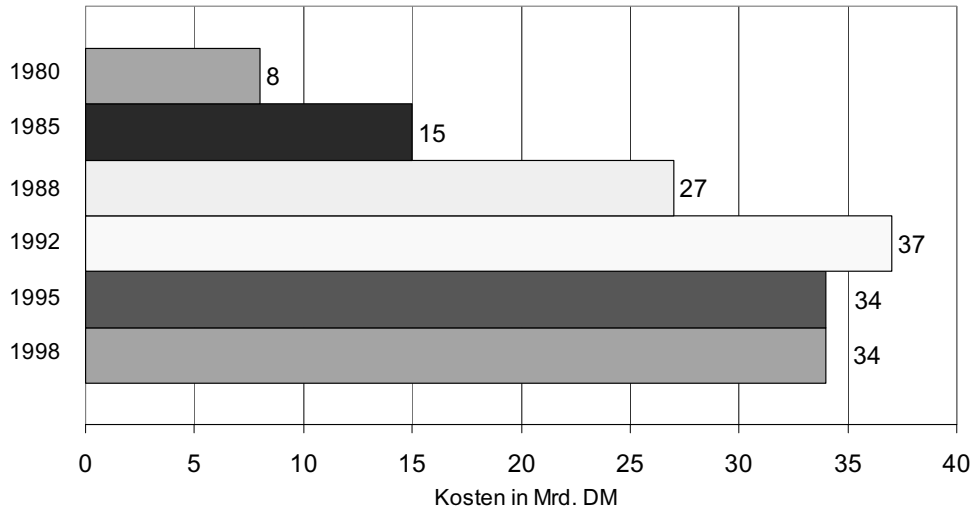
Als Quintessenz kommen die drei Institute zu folgender Empfehlung: „Die Kostenerfassung für die Formen der betrieblichen Weiterbildung und im besonderen für die Formen des arbeitsintegrierten Lernens ist derzeit mit schwerwiegenden bzw. mit nicht zu übersehenden Schätzproblemen verbunden und deshalb wenig sinnvoll. Hilfreich wären in diesem Zusammenhang betriebliche Einzelfallstudien sowie die Erarbeitung und Erprobung von Modellen der Kostenerfassung und -rechnung sowie der Nutzenerfassung und -bewertung mit dem Ziel, Nutzen-Kosten-Analysen durchzuführen“ (BIBB/IW/IES 1998, S. 91).

Aktuelle Daten zur Kostensituation liegen nur in sehr geringem Umfang vor. Zu erwähnen ist an erster Stelle die neueste Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft mit dem Bezugsjahr 1998 (vgl. Weiß 2000). Danach weist das IW eine leichte Steigerung der Weiterbildungskosten der Betriebe aus gegenüber der vorherigen Erhebung mit dem Bezugsjahr 1995 (siehe Abbildung 15.1). Die Steigerung von 0,4 Milliarden DM wird in der Abbildung rundungsbedingt als Stagnation ausgewiesen. Weiß erklärt die geringe Dynamik der betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen mit einem Rückgang der Beschäftigten bzw. Erwerbstätigenzahlen. „Läge die Erwerbstätigkeit noch auf dem Niveau des Jahres 1995, wären im Bereich der gewerblichen Wirtschaft rund 36 Milliarden DM für die Weiterbildung aufgewendet worden.“ (Weiß 2000, S. 38-39).

⁸⁷ Dass hier Erinnerungsprobleme existieren, zeigt nicht zuletzt auch die Tatsache, dass sich ein gewisser Anteil der Befragten nicht mehr erinnern kann, ob überhaupt Teilnahmebeiträge gezahlt wurden oder nicht.

Abbildung 15.1

Kosten der betrieblichen Weiterbildung insgesamt

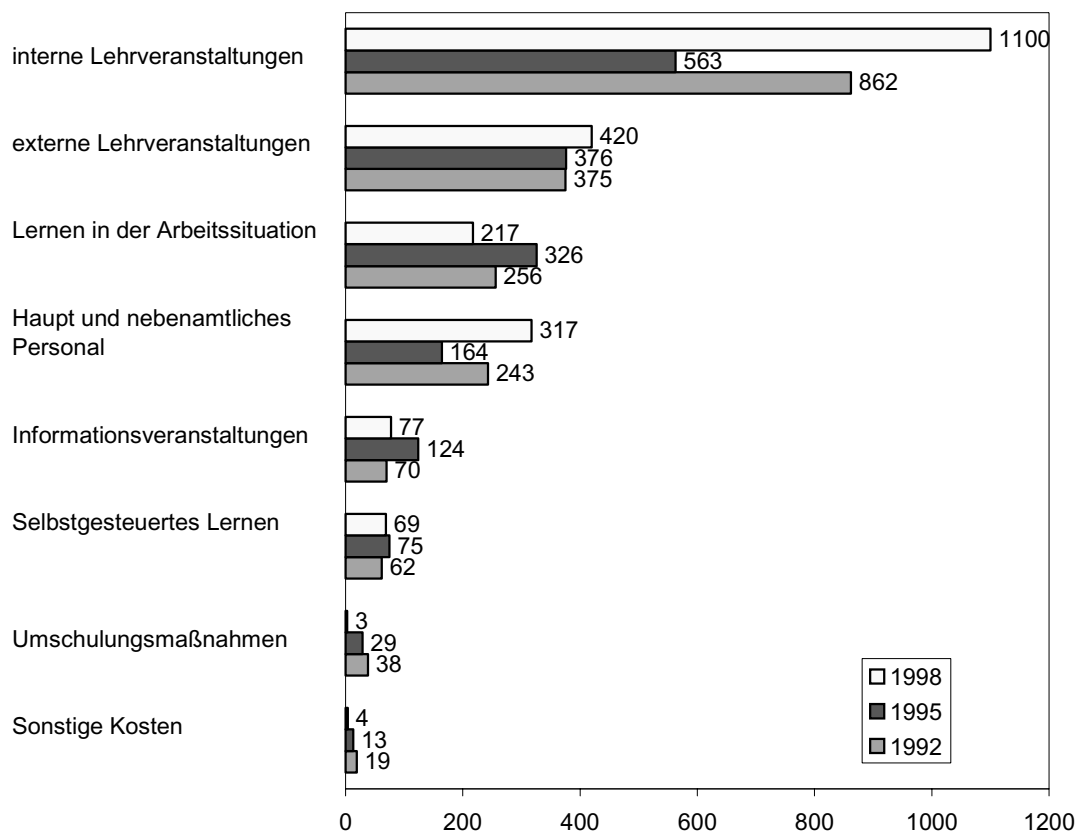


Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Auch die Kosten je Mitarbeiter sind in den befragten Unternehmen im Durchschnitt angestiegen: Von 1.670,-- DM im Jahr 1995 auf 2.207,-- DM im Jahr 1998 (vgl. Weiß 2000, S. 24). Mit dieser großen Steigerung von 537,-- DM ist der Rückgang von 1992 auf 1995 mehr als kompensiert. Die Aufschlüsselung nach Kostenpositionen (Abbildung 15.2) zeigt, dass interne Lehrveranstaltungen der größte Kostenblock sind, gefolgt von den externen Lehrveranstaltungen und dem haupt- und nebenberuflichen Weiterbildungspersonal (vgl. Weiß 2000, S. 24).

Abbildung 15.2

Kosten der Weiterbildung (in DM) je Mitarbeiter

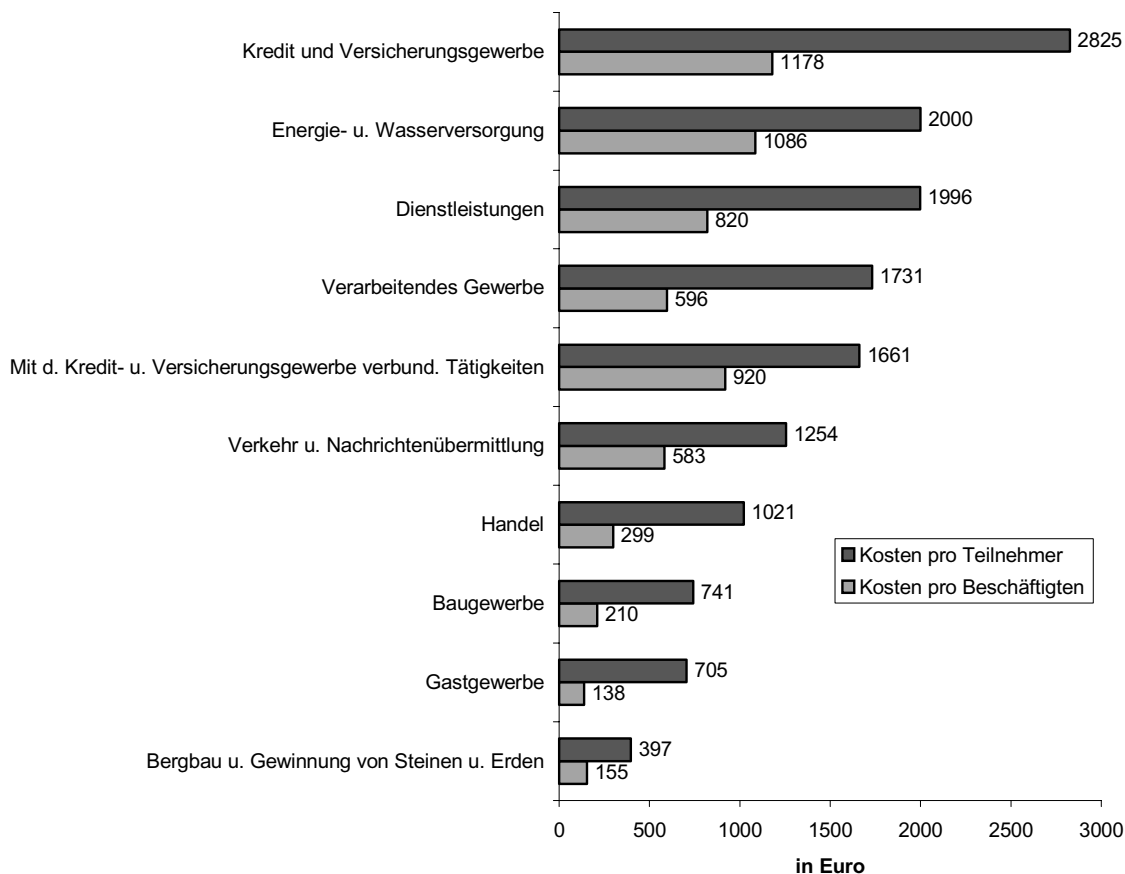


Quelle: Weiß 1997, S. 16

Die Ergebnisse der CVTS-II-Erhebung weichen von den eben genannten ab, was im Wesentlichen auf die unterschiedliche Zusammensetzung der Stichprobe zurückzuführen ist. Im Durchschnitt geben die Unternehmen mit Lehrveranstaltungen über alle Wirtschaftsbereiche hinweg 1723,- € pro Teilnehmer bzw. Teilnehmerin und 624,- € pro Beschäftigten im Jahr 1999 für Lehrveranstaltungen aus. Die genannten Kennzahlen variieren stark von Branche zu Branche, wie Abbildung 15.2 deutlich macht. Spitzenreiter ist das Kredit- und Versicherungsgewerbe, das sowohl bei den Kosten pro Teilnehmer (2825,- €) als auch pro Beschäftigten (1178,- €) herausragt. Schlusslicht bildet der Wirtschaftsbereich „Bergbau und Gewinnung von Steine und Erden“ (vgl. Egner 2002, S. 82).

Abbildung 15.3

Kosten insgesamt pro Teilnehmer und pro Beschäftigten in Unternehmen mit Lehrveranstaltungen nach Wirtschaftsbereichen



Quelle: Egner, Berufliche Weiterbildung in Unternehmen, 2002

Zu den individuellen Kosten liegen neuere Zahlen vom IW vor (vgl. Weiß 2001, S. 30-40). Grundlage ist eine repräsentative Stichprobe der Bevölkerung (20 Jahre und älter) mit 1003 Personen. Danach wenden die Teilnehmenden durchschnittlich 2161,- DM pro Jahr für Weiterbildungszwecke auf. Einbezogen sind dabei Seminar- und Teilnahmegebühren, Fahrtkosten, Kosten für Lernmaterialien, Verpflegungs- und Übernachtungskosten. Dieser Betrag liegt durchaus in der Größenordnung der BSW-Erhebung.

Die Höhe der individuellen Aufwendungen variiert stark nach soziodemografischen Gruppen. So wenden zum Beispiel die 30- bis 39-Jährigen mehr als viermal so viel auf wie die 50- bis 59-Jährigen (vgl. Weiß 2000, S. 32). Die Höhe der Aufwendungen steigt mit dem Niveau der Berufsausbildung: Personen ohne Berufsabschluss kommen auf durchschnittlich 176,- DM, während Personen mit Hochschulabschluss 3316,- DM aufwenden. In Tabelle 15.2 sind die beträchtlichen Unterschiede nach Berufstatusgruppen wiedergegeben.

Tabelle 15.2: Weiterbildungskosten und Stellung im Beruf

Stellung im Beruf	Weiterbildungskosten in DM
Arbeiter	384,--
Angestellte	1222,--
Beamte	361,--
Selbständige ohne Angabe	4314,-- 1562,--
insgesamt	2161,--

Quelle: Weiß, Weiterbildung in Eigenverantwortung, 2001

Beamte wenden danach mit 361,-- DM deutlich am wenigsten auf, was vor allem wohl mit der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber zu erklären sein dürfte. Selbständige kommen auf den Spitzenwert von 4314,-- DM, was plausibel ist durch die Tatsache, da diese Gruppe vergleichsweise wenig Möglichkeiten der Kostenüberwälzung hat.

15.2 Finanzierung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Zur finanziellen Unterstützung von Teilnehmern an Weiterbildung liefert die BSW-Erhebung Informationen zu zwei Aspekten:

- finanzielle Unterstützung durch die Bundesanstalt für Arbeit sowie
- eine Berücksichtigung von Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung. Diese Frage wurde erstmals im BSW 2000 gestellt.

Auch im Jahr 2000 ergeben sich unterschiedliche Anteile der Finanzierung durch die Arbeitsverwaltung, je nachdem, ob man die Teilnahmefälle oder das Weiterbildungsvolumen betrachtet.

- Finanzielle Unterstützung durch das Arbeitsamt gab es im Jahr 2000 bundesweit für 7% aller Teilnahmefälle an beruflicher Weiterbildung. Bezogen auf das Weiterbildungsvolumen lag der Anteil deutlich höher (34%). Verglichen mit 1997 sind die „Marktanteile“ der vom Arbeitsamt geförderten beruflichen Weiterbildung an beiden Indikatoren deutlich zurückgegangen, und zwar um vier Prozentpunkte bei den Teilnahmefällen und um 12 Prozentpunkte beim Weiterbildungsvolumen.
- Nach Teilgruppen differenziert, zeigt sich erwartungsgemäß, dass der vom Arbeitsamt geförderten Weiterbildung bei Arbeitslosen eine Schlüsselfunktion zukommt. Bundesweit wurden im Jahre 1997 die Mehrzahl der Teilnahmefälle (61%) und der überwiegende Anteil des beruflichen Weiterbildungsvolumens von Arbeitslosen von der Arbeitsverwaltung gefördert. Diese Anteilswerte haben sich seit 1997 nur wenig verändert.

Tabelle 15.3: Angabe von Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung im Bundesgebiet im Jahr 2000

<u>Angabe von Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung</u>	Teilnahmefälle in %	
	Berufliche Weiterbildung	Allgemeine Weiterbildung
Ja	82	39
Nein	9	43
Weiß ich noch nicht	6	14
Trifft nicht zu, kein eigenes Einkommen	2	3
Keine Angabe	1	0
Summe	100	99

Wie Tabelle 15.3 zeigt, nutzen 82% der an beruflicher Weiterbildung teilnehmenden Bundesbürger die Möglichkeit, Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung anzugeben. Etwa jeder Elfte verneint dies, und 6% wissen es noch nicht (Rest: kein eigenes Einkommen bzw. fehlende Angaben).

Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung liegt der Anteilswert mit 39% deutlich geringer. Für eine relative Mehrheit der Teilnahmefälle an allgemeiner Weiterbildung (43%) wird diese Frage verneint, und bei etwa jeder siebten besuchten Maßnahme sind die Befragten in dieser Hinsicht noch unentschieden.

Der **Ost-West-Vergleich** zeigt, dass in den neuen Ländern der „Marktanteil“ der Arbeitsämter an allen Teilnahmefällen auch im Jahr 2000 noch sehr viel höher liegt als in den alten Ländern (17% vs. 5%, nicht tabelliert). Dies gilt auch für die Volumenbetrachtung. In den neuen Ländern entfällt 2000 über die Hälfte des beruflichen Weiterbildungsvolumens auf vom Arbeitsamt geförderte Maßnahmen, während dieser Anteil in den alten Ländern bei etwa einem Viertel liegt (54% vs. 25%, nicht tabelliert). Die Ost-West-Unterschiede im Bereich der von der Arbeitsverwaltung geförderten beruflichen Weiterbildung haben auch im Jahr 2000 noch Bestand.

In den alten und den neuen Ländern ist der Anteil der vom Arbeitsamt geförderten Maßnahmen bei beiden Indikatoren zurückgegangen. Das Segment der vom Arbeitsamt geförderten beruflichen Weiterbildung ist seit 1997 im Osten wie im Westen Deutschlands kleiner geworden.

Weiterbildungskosten werden im Osten und Westen Deutschlands in den beiden Weiterbildungssektoren in unterschiedlichem Ausmaß geltend gemacht (vgl. Tabelle 15.4). Berufliche Weiterbildungsmaßnahmen geben Befragte im Westen öfter bei der Steuererklärung an als die im Osten (84% vs. 68%). In der allgemeinen Weiterbildung ist eine leichte Tendenz in die umgekehrte Richtung zu erkennen (38% vs. 46%).

Tabelle 15.4: Angabe von Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung im Ost-West-Vergleich im Jahr 2000

	Teilnahmefälle in %			
	Berufliche Weiterbildung		Allgemeine Weiterbildung	
	West	Ost	West	Ost
<u>Angabe von Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung</u>				
Ja	84	68	38	46
Nein	9	8	47	26
Weiß ich noch nicht	4	17	13	20
Trifft nicht zu, kein eigenes Einkommen	2	5	2	8
Keine Angabe	1	2	0	0
Summe	100	100	100	100

Tabelle 15.4 lässt auch erkennen, dass in den neuen Bundesländern der Anteil der Personen, die noch unschlüssig sind, ob sie Weiterbildungskosten bei der Steuererklärung angeben, erheblich höher liegt.

Andere Datenquellen

Eng verbunden mit der Kostenfragestellung ist die Finanzierungsfrage. Es geht darum, wer die entstandenen Kosten für Weiterbildung letztlich trägt. Vier mögliche Finanziere werden gewöhnlich aufgeführt: Privatpersonen, die Bundesanstalt für Arbeit, andere Einrichtungen der Öffentlichen Hand und Betriebe der Privatwirtschaft. Harte Zahlen lassen sich nach wie vor nur für die Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit angeben. Wie Tabelle 15.5 verdeutlicht, hat sie in den zurückliegenden Jahren erhebliche Beträge für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung aufgewandt. Im Besonderen durch die Wiedervereinigung sind die diesbezüglichen Ausgaben in bisher nicht wieder erreichte Höhen gestiegen. Im Maximum wurden 1992 rund 19 Milliarden DM für die berufliche Weiterbildung durch die Bundesanstalt zur Verfügung gestellt. Diese Summe wurde nach und nach reduziert und pendelt sich seitdem bei einem Volumen von ca. 12,5 Milliarden DM ein.

Tabelle 15.5: Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit für berufliche Weiterbildung
1988 bis 2000

in Milliarden DM	
1988	6,0
1989	5,4
1990	6,3
1991	11,9
1992	18,5
1993	17,2
1994	13,4
1995	14,8
1996	15,5
1997	12,5
1998	12,5
1999	13,2
2000	13,3

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Berufliche Weiterbildung bzw. Amtliche Nachrichten

Die Aufwendungen der übrigen Finanziers lassen sich nur durch Hochrechnungen und Schätzungen quantifizieren (vgl. auch von Bardeleben/Sauter 1995 und Krekel/Kath 1999). In Tabelle 15.6 werden die entsprechenden Finanzierungsträger und ihre Aufwendungen für das Bezugsjahr 1999 angegeben: Bundesanstalt für Arbeit mit 13,2 Milliarden DM, die sonstige Öffentliche Hand mit 4,3 Milliarden DM, die Betriebe der Privatwirtschaft mit 34,3 Milliarden DM und Privatpersonen mit 14,1 Milliarden DM. Auch wenn diese Zahlen nicht alle den gleichen Härtegrad haben, so signalisieren sie doch, in welchen ungefähren Größenordnungen Ressourcen durch Weiterbildung in Anspruch genommen werden.

Tabelle 15.6: Finanzierungsträger und ihre Aufwendungen für Weiterbildung 1998/1999

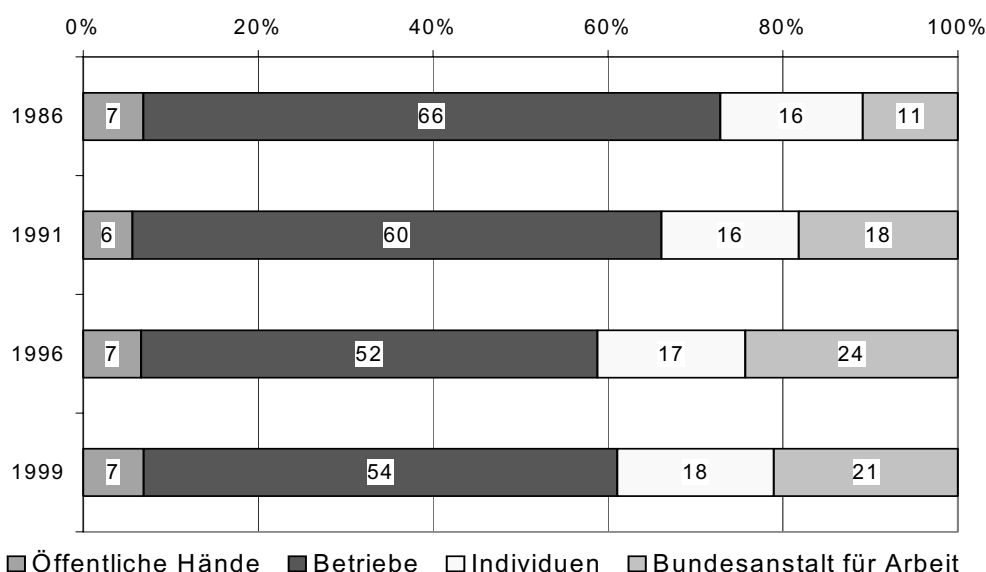
<i>Finanzier</i>	Summe in Mrd. DM	Herkunft der Daten
Bundesanstalt für Arbeit	13,2	Verwaltungsstatistik der BA
Sonstige öffentliche Hand	4,3	Haushaltspläne
Betriebe	34,3	Institut der Deutschen Wirtschaft (Hochrechnung)/1998
Privatpersonen	14,1	Institut der deutschen Wirtschaft (Hochrechnung)
Summe	65,9	

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit, Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Institut der deutschen Wirtschaft, eigene Berechnungen

Die Gesamtaufwendungen für Weiterbildung haben sich gegenüber 1995 nur unwesentlich erhöht (1,4 Mrd. DM). Im langfristigen Vergleich zeigen sich indes sowohl strukturelle Verschiebungen als auch eine dynamische Expansion. Auf der Basis der Zahlen und Berechnungen der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Bellmann, 2002, S. 111) ergibt sich von 1986 auf 1999 eine rund 50%ige Volumensteigerung und eine Strukturverschiebung mit tendenziell abnehmenden Anteilen der Betriebe und steigenden der Bundesanstalt für Arbeit und der Individuen (vgl. Abbildung 15.4).

Abbildung 15.4

Gesamtfinanzierungsvolumen für Weiterbildung



Quelle: Bellmann, Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland, 2002

Die Finanzierung der Weiterbildung durch die öffentliche Hand in Umfang und Struktur ist eine bildungspolitisch zur Zeit heftig diskutierte Frage. In Zeiten knapper öffentlicher Mittel wird über Verlagerungen auf die private Seite des Geschehens (Betriebe und Individuen) nachgedacht. Doch auch zwischen den privaten Akteuren werden neue Modi der Finanzträgerschaft der Weiterbildung in der Praxis umgesetzt, wie eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung verdeutlicht (Leber 2000). Danach wenden 15% der westdeutschen und 14% der ostdeutschen Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten im ersten Halbjahr 1999 sog. Rückzahlungsklauseln an (vgl. Leber 2000, S. 236): Sie beinhalten eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, zur vollständigen oder teilweisen Rückzahlung von betrieblichen Weiterbildungsaufwendungen, wenn dieser den Betrieb innerhalb eines definierten Zeitraums nach der Weiterbildung verlässt. Damit will der Betrieb sicherstellen, dass die Investitionen in das Humankapital sich auch amortisieren.

Diese Sicht der Dinge erweist sich bei sehr vielen Betrieben als tragend, wie eine Zusatzerhebung zur zweiten europäischen Weiterbildungserhebung ergab (vgl. Grünewald/Moraal 2001). Danach halten es 93% der befragten Unternehmen für sinnvoll,

dass sich Unternehmen und Mitarbeiter nach Maßgabe des jeweiligen Nutzens an der Finanzierung der Weiterbildung beteiligen (vgl. ebenda, S. 18). Das hat bei 38% der Unternehmen die konkrete Folge, dass Mitarbeiter beim Verlassen des Unternehmens an den Weiterbildungskosten nachträglich beteiligt werden. Dagegen verpflichten 42% der Unternehmen ihre Mitarbeiter überhaupt nicht zur Beteiligung an der Finanzierung der Weiterbildung (vgl. ebenda, S. 20).

15.3 Nutzen

Die Messung des Nutzens von Weiterbildung ist sehr schwierig, weil die einer Bildungsmaßnahme zuzurechnenden Einflüsse kaum von anderen Einflüssen zu trennen sind. Die im Folgenden wiedergegebenen Einschätzungen des Nutzens beruhen daher vorwiegend auf subjektiven Einschätzungen von Weiterbildungsteilnehmern.

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Im Rahmen der Repräsentativbefragung wurden Nutzenaspekte vor allem für die *berufliche Weiterbildung* erhoben. Hierzu enthielt die BSW-Erhebung im Jahr 1997 erstmals ein differenziertes Fragenprogramm zu Aspekten der Transferqualität. Diese Fragen bezogen sich nicht auf einzelne Maßnahmen (Teilnahmefälle), sondern bildeten die Gesamteinschätzungen der Teilnehmer zu den im Jahre 1997 besuchten Weiterbildungsmaßnahmen ab. Daneben wurden auch einige Informationen zu Nutzenaspekten der allgemeinen Weiterbildung erhoben.

Da sich der **Nutzen beruflicher Weiterbildung** auf verschiedene Aspekte beziehen kann, wurden im BSW Informationen zu verschiedenen Indikatoren erhoben, von denen die meisten eine Veränderung der beruflichen Situation anzeigen. Das Spektrum der betrachteten Möglichkeiten 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 von Arbeiten 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 relativ am häufigsten vor. 78% der Erwerbstätigen im Bundesgebiet geben an, dass sie als Folge der Weiterbildungsteilnahme ihre Arbeit besser erledigen können. 62% der Erwerbstätigen sehen ganz allgemein eine Verbesserung der beruflichen Chancen durch die Weiterbildungsteilnahme. 40% geben an, Arbeitskollegen besser kennen gelernt zu haben, und 39% nennen eine erhöhte Kenntnis von betrieblichen Zusammenhängen als ein Ergebnis der Weiterbildungsteilnahme, und ebenso viele betrachten die berufliche Weiterbildung auch als Hilfe im Alltag.

"Härtere" Indikatoren für berufliche Veränderung werden deutlich seltener genannt. Etwa jeder Vierte berichtet über ein höheres Einkommen und etwa jeder sechste über beruflichen Aufstieg. Etwa jeder achte Teilnehmer glaubt, dass er ohne die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung seine Stelle verloren hätte, und etwa jeder Neunte ist der Ansicht, durch die Teilnahme an Weiterbildung eine neue Stelle bekommen zu haben.

In einer summarischen subjektiven Bewertung, ob durch die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung eine wesentliche Veränderung eingetreten ist, bejahen 57% der Teilnehmer diese Frage. Dieser Wert liegt etwas höher als 1997.

Im Vergleich der Einzelaspekte lassen sich vor allem zwei Veränderungen erkennen: Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung im Jahr 2000 geben etwas häufiger eine Einkommensverbesserung an als 1997 (Differenz: plus fünf Prozentpunkte). Dagegen wird die berufliche Weiterbildung etwas seltener als Hilfe im Alltag angesehen (Differenz: minus sechs Prozentpunkte).

Tabelle 15.7: Veränderung der beruflichen Situation durch berufliche Weiterbildung im Bundesgebiet 1997 und 2000

Basis: Erwerbstätige Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung 1997 und 2000

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

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

Personen 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 (22 Prozentpunkte), habe durch Weiterbildung neue Stelle bekommen (19 Prozentpunkte) sowie Verbesserung der beruflichen Chancen (Differenz 8 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. 61% der Teilnehmer ohne Berufsabschluss geben an, dass durch die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung eine wesentliche Veränderung eingetreten ist. Von den Teilnehmern mit Hochschulabschluss sind 53% dieser Ansicht. Die Befragten mit Lehre oder mit Meister- oder vergleichbarem Abschluss liegen mit jeweils 58% dazwischen.

Ähnliche Unterschiede zeigen sich auch zwischen Berufsstatusgruppen und in Abhängigkeit von der beruflichen Stellung. Arbeiter sehen bei den meisten vorgegebenen Aspekten einen Nutzen der beruflichen Weiterbildung häufiger als gegeben an als Beamte; die Angestellten liegen mit ihrer Beurteilung im Allgemeinen zwischen den Arbeitern und den Beamten.

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 (jeweils 61% vs. 56%). Nach Einzelaspekten differenziert, spielt eine erhöhte Transparenz in Bezug auf betriebliche Abläufe und das bessere Kennenlernen von Kollegen erwartungsgemäß in Großbetrieben eine deutlich größere Rolle als in Kleinbetrieben.

Auch zwischen den Erwerbstätigen in der Privatwirtschaft und den Beschäftigten im öffentlichen Dienst unterscheiden sich die Einschätzungen erheblich. So geben z. B. die in der Industrie beschäftigten Weiterbildungsteilnehmer sehr viel häufiger als die Erwerbstätigen im öffentlichen Dienst an, dass sich durch die Teilnahme ihre beruflichen Chancen verbessert haben (Differenz: 24 Prozentpunkte), dass sie in eine höhere Lohn- oder Gehaltsgruppe eingestuft wurden (Differenz: 18 Prozentpunkte) oder dass sie beruflich aufgestiegen sind (Differenz: 10 Prozentpunkte). Lassen sich diese Unterschiede noch durch die starre Laufbahnstruktur des öffentlichen Dienstes erklären, so gilt dies für einen Aspekt wie die verbesserten Kenntnisse über Zusammenhänge (Differenz: 16 Prozentpunkte) nicht mehr.

Insgesamt fällt auf, dass tendenziell die Teilnehmer aus weiterbildungsfernen Personengruppen den Erfolg ihrer Teilnahme höher bewerten als diejenigen aus weiterbildungsaktiven Gruppen. Dies dürfte zum Teil auf den aus anderen Zusammenhängen bekannten Effekt zurückzuführen sein, dass mit steigendem Bildungsniveau im allgemeinen auch die Kritikbereitschaft zunimmt. Zum anderen sprechen jedoch insbesondere die höheren Anteilswerte der bildungsfernen Gruppen bei „härteren“ Indikatoren wie höhere Gehaltsgruppe, beruflicher Aufstieg usw. für die Hypothese, dass „quantifizierbare“ Nutzenaspekte ebenfalls verbreiteter sind als in anderen Gruppen.

Die Rangreihe der Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung zeigt im **Ost-West-Vergleich** im Großen und Ganzen in den alten und neuen Bundesländern ein ähnliches Bild. Allerdings fällt auf, dass in den neuen Bundesländern einigen Aspekte häufiger zugestimmt wird als in den alten Ländern. Unterschiede von 5 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: 11 Prozentpunkte);
- Der Einschätzung, dass sie ihre Arbeit besser als vorher erledigen können, stimmen sie ebenfalls häufiger zu (Differenz: 5 Prozentpunkte);
- Erwerbstätige in den neuen Bundesländern glauben auch öfter, dass sie ohne Weiterbildung ihre Stelle verloren hätten, bzw. dass sie durch die Teilnahme an Weiterbildung eine neue Stelle bekommen haben. (Differenz: ebenfalls jeweils 5 Prozentpunkte).

Insgesamt bewerten die Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern die „weichen“ Transferaspekte generell besser als die Erwerbstätigen in den alten Bundesländern, während dies bei den „härteren“ nicht durchgängig zu erkennen ist.

Die subjektive Gewichtung der o. g. Aspekte kann individuell sehr unterschiedlich ausfallen. Deshalb wurde zusätzlich gefragt, ob durch die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung eine *wesentliche Veränderung* der beruflichen Situation eingetreten ist. Mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen im Bundesgebiet stimmt dem zu. In dieser Hinsicht zeigen sich im Ost-West-Vergleich keine nennenswerten Unterschiede.

Auch die Teilnehmer an **allgemeiner Weiterbildung** wurden gebeten, verschiedenen vorgegebenen Einschätzungen zur Beurteilung der von ihnen besuchten Weiterbildungsmaßnahmen entweder zuzustimmen oder diese abzulehnen. Anders als bei der beruflichen Weiterbildung standen dabei jedoch meist nicht Nutzenaspekte im Mittelpunkt. Die Ergebnisse dieser allgemeinen Beurteilungen zur Weiterbildungsqualität werden in Kapitel 18 beschrieben.

Darüber hinaus liegen jedoch auch zu einzelnen Nutzenaspekten Informationen vor. Diese stellen wir im Folgenden vor. Anders als die zuvor für die berufliche Weiterbildung beschriebenen Ergebnisse beziehen sich die Analysen zum Nutzen der allgemeinen Weiterbildung auf *Teilnahmefälle*, also auf besuchte Weiterbildungsmaßnahmen.

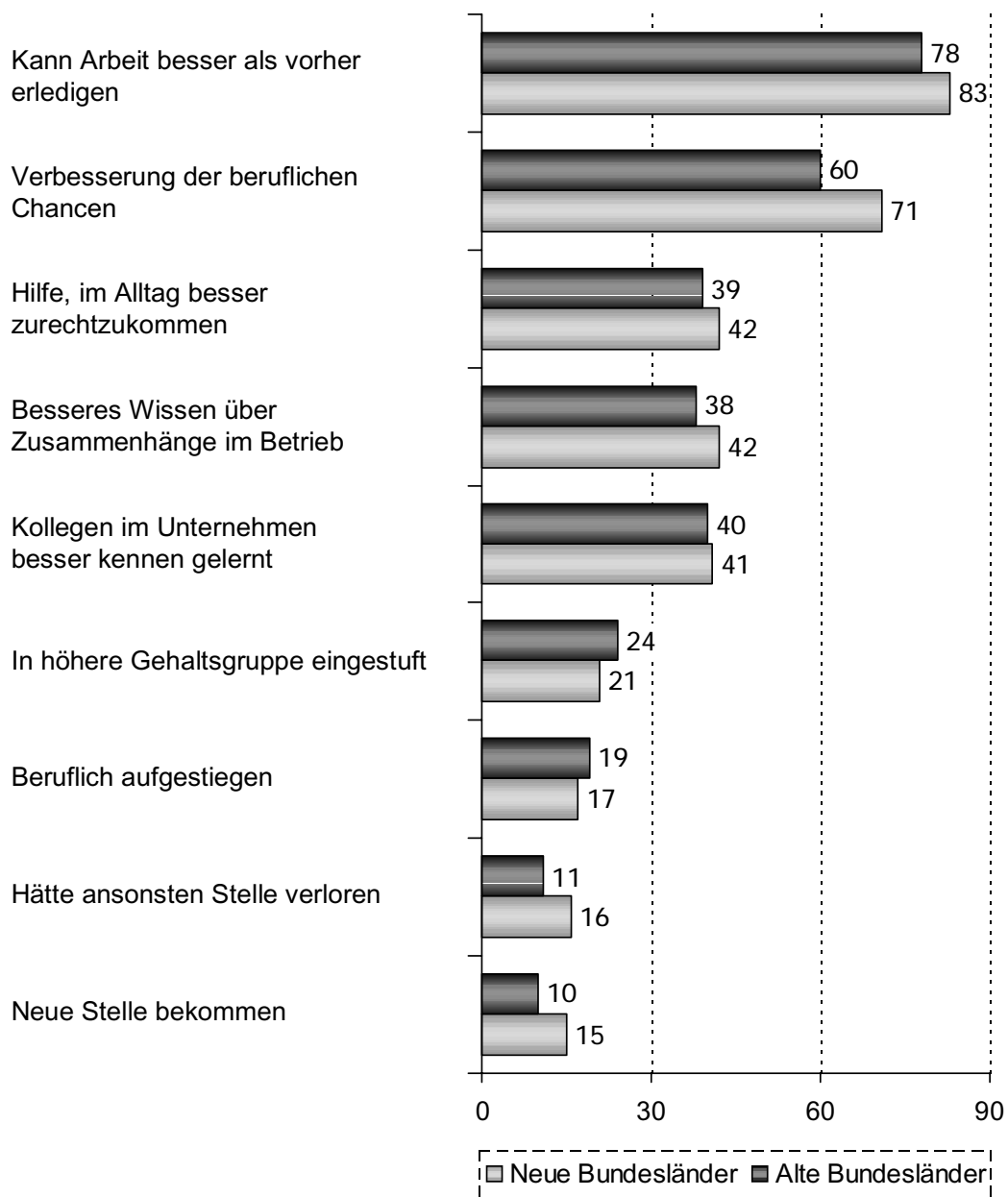
Bundesweit glauben die Teilnehmer bei 62% der besuchten Weiterbildungsmaßnahmen, dass ihnen diese Maßnahme geholfen hat, im Alltag besser zurechtzukommen. Dieser Anteilswert liegt um 23 Prozentpunkte höher als in der beruflichen Weiterbildung. Etwa jeder zweite stimmt der Aussage zu, im Kurs Menschen kennen gelernt zu haben, mit denen über die Maßnahme hinaus Kontakte bestehen. Diese beiden Anteilswerte haben sich seit 1997 nicht verändert.

Bei 54% der Teilnahmefälle sind die Teilnehmenden der Ansicht, dass der Kurs auch beruflich etwas genützt hat. Dieser Anteilswert ist seit 1997 um acht Prozentpunkte gestiegen. Bei der Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung scheinen berufsbezogene Motive an Bedeutung zu gewinnen.

Abbildung 15.5

Nutzenaspekte beruflicher Weiterbildung im Ost-West-Vergleich 2000

Angaben von erwerbstätigen Teilnehmern an beruflicher Weiterbildung



Bei etwas mehr als der Hälfte aller besuchten Maßnahmen der allgemeinen Weiterbildung im Bundesgebiet sind die Teilnehmer der Ansicht, dass durch die Teilnahme eine wesentliche Veränderung eingetreten ist. Dieser Anteil liegt fast ebenso hoch wie bei der beruflichen Weiterbildung. Aus der Sicht der Teilnehmer sind wesentliche Veränderungen also keineswegs nur auf die berufliche Weiterbildung beschränkt.

Im Jahr 2000 werden wesentliche Veränderungen durch einen Besuch allgemeiner Weiterbildungsmaßnahmen etwas häufiger genannt als 1997 (Differenz: plus fünf Prozentpunkte). Da sich von den genannten Einzelaspekten als einziger der berufliche Nutzen verändert hat, erscheint die Vermutung nahe liegend, dass sich die wesentliche Veränderung häufig auf berufliche Nutzenaspekte bezogen hat.

Im **Ost-West-Vergleich** der Einschätzungen lässt sich ein ähnliches Grundmuster erkennen wie für die berufliche Weiterbildung. In den neuen Bundesländern wird den vorgegebenen Einzelaspekten häufiger zugestimmt als in den alten Ländern. Am deutlichsten fällt der Unterschied bei der Beurteilung des beruflichen Nutzens aus (Differenz: 10 Prozentpunkte). Aber auch bei den anderen beiden Vorgaben „Hilfe im Alltag“ (6 Prozentpunkte) und „Menschen besser kennen gelernt“ (5 Prozentpunkte) zeigen sich Differenzen von 5 Prozentpunkten oder mehr. Diese Unterschiede hatten sich bereits 1997 abgezeichnet, sind aber seitdem etwas zurückgegangen.

Tabelle 15.8: Einschätzungen zur Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 2000

	Anteilswerte in %		
	Bundes- gebiet	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
<u>Einschätzungen</u>			
Hilfe, um im Alltag besser zurechtzukommen	62	61	67
Habe Menschen kennen gelernt, mit denen ich noch Kontakt habe	50	49	54
Kurs hat auch beruflich etwas genützt	54	52	62
<u>Wesentliche Veränderung</u>			
Ja	52	52	49
Nein	46	45	49
Keine Angabe	3	3	2
Summe	101	100	100

Die summarische Beurteilung, inwieweit eine wesentliche Veränderung eingetreten ist, unterscheidet sich dagegen im Ost-West-Vergleich nicht nennenswert.

Insgesamt stellen sich die Einschätzungen zur Weiterbildungsqualität in der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung in den alten und neuen Bundesländern ausge-

sprochen positiv dar, wobei die Einschätzungen der Teilnehmenden zu den meisten der vorgegebenen Einzelaspekten in den neuen Bundesländern in der allgemeinen und in der beruflichen Weiterbildung noch positiver ausfallen als in den alten Ländern. Bei den subjektiven Einschätzungen überwiegen die positiven Beurteilungen des Nutzens von Weiterbildung. Bezogen auf „härtere“ Indikatoren, die messbare berufliche Verbesserungen betreffen, zeigen sich erwartungsgemäß niedrigere Werte. Der subjektiv empfundene Nutzen von Weiterbildung scheint nicht nur konkrete berufliche Verbesserungen zu umfassen, sondern auch allgemeinere Aspekte zu betreffen.

Andere Datenquellen

Untersuchungen, die sich direkt mit dem Nutzen einer erfolgten Weiterbildung auseinandersetzen, sind bisher eher die Ausnahme. Hingewiesen werden muss in diesem Zusammenhang auf zwei Untersuchungen, die bereits in früheren integrierten Berichten kommentiert worden sind: Behringer 1999 und von Bardeleben/Beicht/Herget/Krekel 1996.

In der Untersuchung von Weiß (2001) zur eigenverantwortlichen Weiterbildung sind Nutzenaspekte insofern angesprochen, als in die Weiterbildungsmotive Nutzenerwartungen einfließen. Inwieweit sich diese Erwartungen dann auch erfüllen, bleibt unbeantwortet.

Tabelle 15.9: Weiterbildungsmotive der Teilnehmenden 1999

<u>Motive</u>	Angaben in % aller Angaben
Aktualisierung des beruflichen Wissens	30
Förderung der beruflichen Karriere	22
firmeninterne Gründe	9
Spaß	8
Freizeitgestaltung	7
Erwerb eines beruflichen Abschlusses	4
Wissen erweitern	3
Sicherung des Arbeitsplatzes	3
andere Menschen kennen lernen	3
Interesse	3
Nachholen eines Schulabschlusses/ Aufnahme eines Studiums	2
Erhöhung des Einkommens	2
sonstige Motive	3

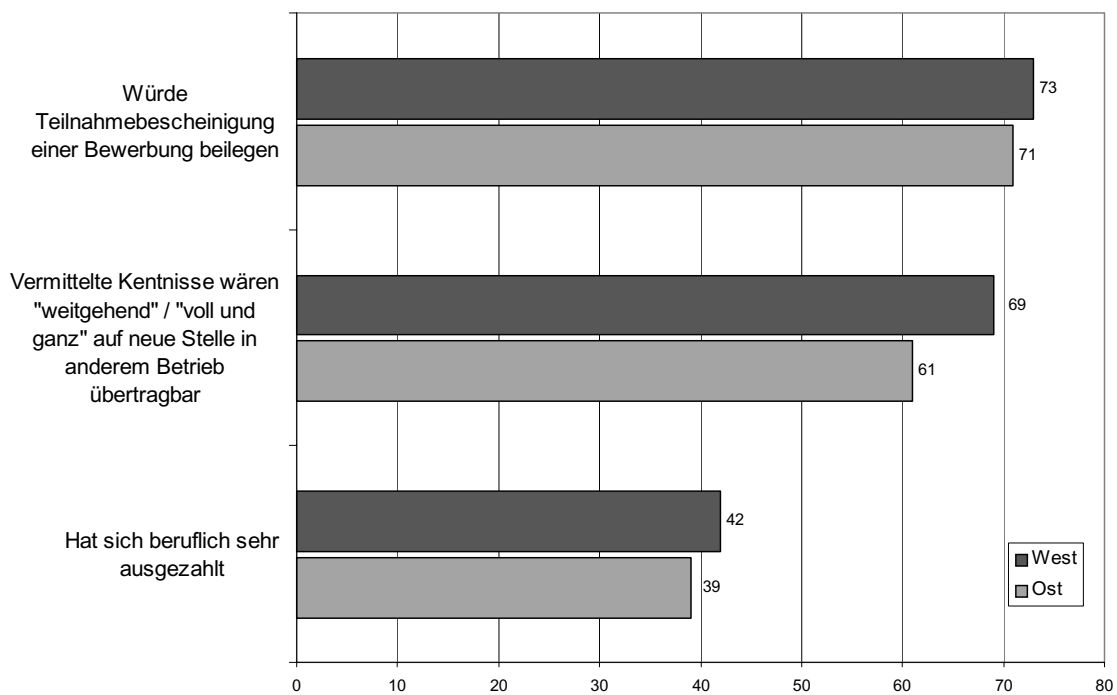
Quelle: Weiß, Reinhold: Weiterbildung in Eigenverantwortung, Köln 2001, S. 21

Wie Tabelle 15.9 ausweist, sind zwei Nutzenerwartungen dominant: die Aktualisierung des beruflichen Wissens und die Förderung der beruflichen Karriere. Eher hedonistische Aspekte wie „Spaß“ und „Freizeitgestaltung“ spielen daran gemessen eine nachgeordnete Rolle. Sie haben allerdings immer noch mehr Gewicht als so „harte“ Nutzenerwartungen wie „Sicherung des Arbeitsplatzes“ und „Erhöhung des Einkommens“.

Im Sozioökonomischen Panel für das Jahr 2000 sind hingegen direkte Fragen nach dem subjektiven Nutzen gestellt worden (vgl. Abbildung 15.6), also danach, welche konkreten Effekte eine Weiterbildungsmaßnahme zur Folge hatte. Im Ost-West-Vergleich zeigen sich bei zwei von drei Nutzenindikatoren nur geringfügige Unterschiede. 73% der west- und 71% der ostdeutschen Teilnehmenden würden die Teilnahmebescheinigung einer Bewerbung beilegen, 42% vs. 39% stehen zu der Aussage, dass sich die Weiterbildung beruflich „sehr“ ausgezahlt habe. Nur bei der Frage nach der weitgehenden bzw. vollständigen Übertragbarkeit der vermittelten Kenntnisse gibt es eine deutliche West-Ost-Differenz: 69% der West- und 61% der Ostdeutschen halten die Übertragbarkeit für gegeben.

Abbildung 15.6

Subjektiver Nutzen der beruflichen Weiterbildung (Angaben in Prozent)



Quelle: Büchel/Pannenberg, Bildung und berufliche Weiterbildung, 2002 Datenbasis, SOEP 2000

15.4 Stellenwert beruflicher Weiterbildung im Vergleich zu anderen beruflichen Lernformen

Zum Stellenwert beruflicher Weiterbildung im Vergleich zu anderen Arten des beruflichen Kenntniserwerbs wurden Erwerbstätige im BSW 2000 gefragt, welche von sieben vorgegebenen Formen des beruflichen Kenntniserwerbs für das, was sie am Arbeitsplatz normalerweise tun, die wichtigste ist. Die Teilgruppe der Erwerbstätigen, an deren Arbeitsplatz im letzten Jahr neue DV-Programme oder neue Maschinen oder Anlagen eingeführt wurden, erhielten zusätzlich die Nachfrage, welcher dieser Lernformen für sie zur Bewältigung der neuen Anforderungen in der Umstellungszeit die wichtigste war.

Die zur Bewertung vorgegebenen Lernformen bezogen sich sowohl auf informelle Arten des beruflichen Kenntniserwerbs als auch auf die formal-organisierte berufliche Weiterbildung in Form von Lehrgängen oder Kursen. Da die Priorisierung der verschiedenen Lernformen letztlich auch eine Art Nutzenbewertung darstellt, werden die Ergebnisse zu dieser Frage in Kapitel 15 behandelt.

Tabelle 15.10 Wichtigste Form des beruflichen Kenntniserwerbs für die alltägliche berufliche Tätigkeit von Erwerbstätigen im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 2000

<u>Wichtigste Form des Kenntniserwerbs^{*)}</u>	Anteilswerte in %		
	Bund	West	Ost
Selbstlernen am Arbeitsplatz	31	31	32
Erfahrungen von früheren Arbeitsplätzen	18	17	22
Einweisung/Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen	16	17	11
Vom Betrieb veranstaltete Weiterbildung	11	11	12
Einweisung/Anlernen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte	10	10	9
Von anderem Träger veranstaltete Weiterbildung	7	7	7
Selbstlernen für die Arbeit in der Freizeit	5	5	4
Keine Angabe	4	4	2
Summe	100	102	99

^{*)} Die Vorgaben wurden nachträglich geordnet

Nach den Ergebnissen des BSW 2000 hält etwa jeder dritte Erwerbstätige im Bundesgebiet das Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren am Arbeitsplatz für die wichtigste Form des Kenntniserwerbs mit Blick auf die Anforderungen im beruflichen Alltag. Damit steht das Selbstlernen am Arbeitsplatz mit einigem Abstand an der Spitze der Nennungen. 18% der Erwerbstätigen nennen Erfahrungen von früheren Arbeitsplätzen und fast ebenso viele (16%) Einweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz durch Kollegen.

An vierter und fünfter Stelle folgen die betriebliche Weiterbildung und Einweisung oder Anlernen durch Vorgesetzte, die jeweils von etwa jedem zehnten Erwerbstätigen genannt werden. Außerbetriebliche Weiterbildung oder Selbstlernen für die Arbeit in der Freizeit werden selten als wichtigste Lernform eingestuft.

Bemerkenswert erscheint neben der hohen Bedeutung des Selbstlernens am Arbeitsplatz, dass Kollegen bei der Einweisung oder dem Anlernen am Arbeitsplatz aus der Sicht der Erwerbstätigen eine wichtigere Rolle spielen als Vorgesetzte.

In der gruppenspezifischen Differenzierung lassen sich einige Unterschiede erkennen. Besonders deutlich ausgeprägt⁸⁸ sind die Unterschiede in Abhängigkeit von der schulischen bzw. beruflichen Qualifikation und der Größe des Beschäftigungsbetriebs:

- Einweisung am Arbeitsplatz durch Kollegen halten Erwerbstätige ohne abgeschlossene Berufsausbildung sehr viel häufiger für die wichtigste Lernform als Beschäftigte mit Hochschulabschluss (26% vs. 8%). Der gleiche Zusammenhang zeigt sich bei der Einweisung durch Vorgesetzte (18% vs. 4%).
- Entsprechend lassen sich ähnliche Zusammenhänge mit Merkmalen erkennen, die stark mit der beruflichen Qualifikation korrelieren, wie z. B. die Stellung in der beruflichen Hierarchie oder z.T. auch berufliche Statusgruppen.
- Der Anteil der Erwerbstätigen, die betriebliche Weiterbildung als wichtigste Form des beruflichen Kenntniserwerbs ansehen, liegt in Großbetrieben etwa doppelt so hoch wie in Kleinbetrieben (17% vs. 8%). In der Bewertung der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung kehrt sich dieses Bild um (3% vs. 7%). Diese Unterschiede sind vor allem darauf zurückzuführen, dass es in Kleinbetrieben seltener betriebliche Weiterbildungsangebote gibt als in Großbetrieben.

Die Einschätzung der Wichtigkeit verschiedener Formen des beruflichen Kenntniserwerbs bewegt sich im Ost-West-Vergleich meist in recht ähnlichen Größenordnungen (vgl. Tabelle 15.7): Dies gilt insbesondere für die hohe Bedeutung, die dem Selbstlernen am Arbeitsplatz beigemessen wird, sowie für die Einschätzungen zur betrieblichen und außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung.

Graduelle Unterschiede zeigen sich in Bezug auf die Erfahrungen von früheren Arbeitsplätzen, die im Osten Deutschlands etwas häufiger als im Westen als wichtigste Form des beruflichen Kenntniserwerbs angesehen wird (22% vs. 17%), während dies für die Einweisung am Arbeitsplatz durch Kollegen umgekehrt ist (11% vs. 17%). Insgesamt überwiegen im Ost-West-Vergleich zu dieser Frage allerdings die Gemeinsamkeiten.

Bei der Einführung neuer DV-Programme, Maschinen oder Anlagen nimmt der relative Stellenwert des Selbstlernens am Arbeitsplatz ab, während die Bedeutung formal organisierter betrieblicher Weiterbildung ansteigt. Wenn neue DV-Programme, Maschinen oder Anlagen eingeführt werden, verändert sich im Vergleich zur alltäglichen beruflichen Situation der relative Stellenwert von formal-organisierter und informeller beruflicher Weiterbildung.

Insgesamt sprechen diese Ergebnisse erneut dafür, dass neben Merkmalen der Erwerbstätigen auch Faktoren des betrieblichen Umfelds die Einschätzungen der

⁸⁸ Abgesehen von dem wenig überraschenden Zusammenhang, dass jüngere Erwerbstätige häufiger am Arbeitsplatz eingewiesen werden als ältere.

Wichtigkeit verschiedener Formen des beruflichen Kenntniserwerbs beeinflussen. Dies unterstreicht nochmals die Notwendigkeit, Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit bei der Analyse der beruflichen Weiterbildungssituation von Erwerbstätigen mit zu berücksichtigen.

Andere Datenquellen

Ergebnisse zu einer vergleichenden Bewertung unterschiedlicher beruflicher Lernformen liegen bislang noch nicht vor.⁸⁹

⁸⁹ Eine Studie des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI), die u. a. auch diesen Aspekt vertiefend behandelt, liegt derzeit noch nicht vor.

16 Weiterbildungsteilnahme im Ländervergleich

Die folgende Analyse zur Weiterbildung nach Bundesländern berücksichtigt vergleichende Auswertungen für die Bundesländer Bayern, Baden-Württemberg und Schleswig-Holstein, die sich im Rahmen von Länderzusatzstudien am BSW VIII mit einer zusätzlichen Aufstockung der Befragungspersonen beteiligten.

16.1 Ausgangssituation und Konzeption der Länderstudien

Im Rahmen der bundesweiten Repräsentativerhebungen des BSW sind bei den gegebenen Fallzahlen die Möglichkeiten für regionale Auswertungen begrenzt. Vor 1994 bezogen sich Regionalanalysen deshalb ausschließlich auf Ländergruppen und Gemeindetypen. Repräsentative, vergleichbare Daten zum Weiterbildungsverhalten in verschiedenen Bundesländern lagen nicht vor.

Das BSW VI ermöglichte im Jahre 1994 erstmals einen Einstieg in repräsentative Analysen zum Weiterbildungsverhalten durch zusätzliche Ländererhebungen in verschiedenen Bundesländern. Diesen Einstieg in eine regionalisierte Weiterbildungsberichterstattung auf Länderebene hatte das BMBF in zweifacher Hinsicht unterstützt: Zum einen wurden die aus der Bundeserhebung vorliegenden Interviews den interessierten Ländern kostenlos zur Verfügung gestellt. Zum anderen förderte das BMBF Ländererhebungen durch einen Zuschuss zu den verbleibenden Kosten. Insgesamt hatten sich 1994 die sechs Bundesländer Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz an Länderstudien im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung beteiligt.

Seit 1997 stellte sich die Ausgangssituation insofern erheblich schwieriger dar, als der Bundeszuschuss trotz hohem fachlichen Interesse entfiel. Dadurch erhöhten sich die Kosten aus der Sicht der Länder, und die in fast allen Bundesländern sehr angespannten Haushaltssituationen haben Länderstudien zusätzlich erschwert. Im Rahmen des BSW VII beteiligten sich insgesamt drei Länder an der Durchführung der Ländererhebungen: Baden-Württemberg, Bayern und Hamburg, wobei Hamburg neu hinzukam.

Im Jahr 2000 beteiligten sich die Länder Bayern und Baden-Württemberg, die bereits 1994 und 1997 Länderbegleitstudien zum BSW in Auftrag gaben, erneut. Schleswig-Holstein gab erstmals eine Ländererhebung in Auftrag.

Die **Grundkonzeption** der Regionalisierung auf Länderebene im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung beruht auf folgender Annahme: Aus der bundesweiten Erhebung liegen bereits ca. 7.000 Interviews vor, die für Länderstudien prinzipiell nutzbar sind. Um repräsentative Auswertungen auf Länderebene zu ermöglichen, ist somit nur noch eine Aufstockung dieser Stichprobe auf insgesamt jeweils 1.500 Interviews pro Bundesland erforderlich.

Nicht alle bundesweit erhobenen Fragen sind auch für die länderspezifische Betrachtung von zentralem Interesse. Aus forschungsökonomischen Gründen kommt in den Ländererhebungen deshalb ein kürzeres Fragenprogramm zum Einsatz. Die ausge-

wählten Fragen umfassen vor allem die Erhebung der Teilnahmequoten sowie soziodemografische und erwerbsbezogene Merkmale und wurden in der gleichen Form gestellt wie in der bundesweiten Repräsentativerhebung. Die kursbezogenen Angaben in den Länderstudien beziehen sich anders als im bundesweiten BSW allerdings nur auf die zuletzt besuchte Weiterbildungsveranstaltung.

Das für alle Ländererhebungen gemeinsame **"Kernfragenprogramm"** mit ausgewählten Fragen aus der bundesweiten Erhebung wurde bereits 1994 entwickelt, mit dem BMBF und den beteiligten Bundesländern abgestimmt und in den Jahren 1997 und 2000 jeweils aktualisiert. In die Länderstudien wurde auch die deutschsprachige ausländische Bevölkerung einbezogen.

Die Länderstudien im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung bieten prinzipiell auch die Möglichkeit, aktuelle **länderspezifische Zusatzfragen** in die Erhebung aufzunehmen. Alle drei beteiligten Länder, die eine Länderzusatzstudie parallel zum BSW VIII in Auftrag gaben, haben diese Möglichkeit genutzt.

Bereits 1994 hatten Vorstudien gezeigt, dass das Kernfragenprogramm grundsätzlich sowohl für die telefonische als auch für die mündliche Erhebungsmethode geeignet ist. 1994/95 waren die Länderstudien mündlich durchgeführt worden, weil die Telefondichte in den neuen Bundesländern noch zu niedrig lag, um die Repräsentativität bei einer telefonischen Befragung gewährleisten zu können. 1997/98 bestand diese Restriktion nicht mehr, und alle interessierten Länder bevorzugten für die Zusatzbefragung die telefonische Variante, nachdem sich bei einer durchschnittlichen Dauer des Kernfragenprogramms von ca. 20 Minuten ein deutlicher Kostenvorteil für die telefonische Befragung ergab. Letzteres gilt auch für die Länderstudien des BSW VIII.

Vom Umstieg auf die telefonische Befragung bei den zusätzlichen Interviews abgesehen, folgt die Konzeption der Ländererhebungen von der Stichprobenziehung bis zur Datenprüfung und Datenauswertung dem Modell des bundesweiten Berichtssystems. Dadurch bleibt die große Chance der Regionalisierung im Rahmen des BSW gewahrt, die darin liegt – anders als in länderspezifisch unterschiedlich angelegten Statistiken – vergleichbare Informationen zur Weiterbildungssituation in den Bundesländern bereitzustellen.

16.2 Weiterbildungsteilnahme im Ländervergleich

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die BSW-Länderstudien ermöglichen es, die Ergebnisse eines Bundeslandes mit dem Bundesdurchschnitt und mit dem Durchschnitt der alten bzw. neuen Bundesländer zu vergleichen. In diesem Kapitel wird ein Vergleich der Teilnahmequoten für die drei Bundesländer vorgenommen, die sich an den Zusatzerhebungen beteiligten. Dabei stehen die allgemeine Weiterbildung, die berufliche Weiterbildung, die informelle berufliche Weiterbildung und das Selbstlernen im Mittelpunkt des Interesses.

Um Fehlinterpretationen zu vermeiden, möchten wir darauf hinweisen, dass die Dokumentation unterschiedlicher Teilnahmequoten in einzelnen Bundesländern lediglich einen empirischen Sachverhalt beschreibt. Die Bewertung dieses Sachverhaltes steht auf einem anderen Blatt und kann nicht losgelöst von politischen Zielen, soziodemo-

grafischen Strukturen, wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und vertiefenden Hintergrundinformationen zum Stellenwert der Weiterbildung in der individual-biografischen Situation erfolgen. Eine hohe Weiterbildungsbeteiligung per se als positiv anzusehen, wäre eine Verkürzung: Neben der Vielzahl von individuell und gesellschaftlich positiven Funktionen, die Weiterbildung erfüllen kann, gibt es auch die Möglichkeit, dass Ressourcen verschwendet und Motivationen zerstört werden können, wie nicht zuletzt einige Beispiele während der Umbruchsituation in den neuen Bundesländern gezeigt haben.

Die Frage, welche Messwerte als "bildungspolitische Erfolgsziffern" dienen können, welches mithin wünschenswerte oder nicht wünschenswerte Entwicklungen im Weiterbildungsbereich sind, kann nicht als abschließend geklärt angesehen werden. Die folgende Darstellung ist deshalb nicht als Beurteilung im Sinne eines "Ranking" zu verstehen. Sie stellt keine Bewertung, sondern eine Deskription dar, die jedoch u. U. auch Hinweise auf bildungspolitisch relevante Entwicklungen im Ländervergleich geben kann.

Wie Tabelle 16.1 zeigt, lässt sich bei der Beteiligung an **beruflicher Weiterbildung** in den drei Bundesländern eine etwa gleich hohe Beteiligung erkennen: Die Teilnahmequoten betragen in Baden-Württemberg und Bayern jeweils 29% und in Schleswig-Holstein 28%. Die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung liegen in allen drei Bundesländern demnach so hoch wie im Bundesdurchschnitt bzw. im Durchschnitt der alten Bundesländer.

Für Bayern und Baden-Württemberg ist ein Vergleich mit früheren Ergebnissen möglich. In beiden Bundesländern liegt die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung im Jahre 2000 etwa so hoch wie im Jahr 1997 (Bayern: plus ein Prozentpunkt, Baden-Württemberg: minus zwei Prozentpunkte). In Baden-Württemberg zeigte sich also eine ähnliche Tendenz wie im Bundesgebiet insgesamt bzw. in den alten Bundesländern. In Bayern ist diese Tendenz leicht gegenläufig. Allerdings handelt es sich dabei, ähnlich wie in den alten Bundesländern, insgesamt um keine wesentlichen Veränderungen.

Nach Maßnahmearten differenziert, liegt in Schleswig-Holstein vor allem die Beteiligung an Anpassungsweiterbildung etwas niedriger als in den beiden anderen Ländern. Die Teilnahme an allen anderen Maßnahmearten der beruflichen Weiterbildung unterscheidet sich dagegen im Ländervergleich kaum.

Tabelle 16.1 Beteiligung an beruflicher Weiterbildung im Ländervergleich und im Bundesgebiet im Jahr 2000

	Teilnahmequote in %
Baden-Württemberg	29
Bayern	29
Schleswig-Holstein	28
Alte Bundesländer	28
Neue Bundesländer	31
Bundesgebiet	29

An **allgemeiner Weiterbildung** beteiligen sich die Befragten aus Baden-Württemberg mit Abstand am häufigsten. Die Teilnahmequoten von Schleswig-Holstein und Bayern unterscheiden sich nur wenig, liegen aber beide etwas über dem Durchschnitt der alten Bundesländer (vgl. Tabelle 16.2).

Tabelle 16.2 Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung im Ländervergleich und im Bundesgebiet im Jahr 2000

	Teilnahmequote in %
Baden-Württemberg	36
Bayern	30
Schleswig-Holstein	29
Alte Bundesländer	27
Neue Bundesländer	24
Bundesgebiet	26

Auch im Bereich der allgemeinen Weiterbildung kann für Bayern und Baden-Württemberg ein Vergleich mit früheren Ergebnissen vorgenommen werden. Dabei ist in beiden Bundesländern, ebenso wie im Bundesgebiet insgesamt, ein Rückgang der Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung zu erkennen.

Nach Themenbereichen differenziert, zeichnen sich im Jahr 2000 ebenso wie im Jahr 1997 in Baden-Württemberg und Bayern im Großen und Ganzen ähnliche Strukturen ab. In keinem Themenbereich weichen die Teilnahmequoten im Ländervergleich um mehr als zwei Prozentpunkte voneinander ab. Die höhere Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung in Baden-Württemberg kann nicht auf einzelne Themenbereiche eingegrenzt werden.

Im Bereich der **informellen beruflichen Weiterbildung** von Erwerbstätigen zeigt sich eine etwas andere Rangreihe der quantitativen Beteiligung als bei der formal-organisierten Weiterbildung: In Baden-Württemberg liegt die Beteiligung Erwerbstätiger an informeller beruflicher Weiterbildung bei 70%, in Schleswig-Holstein bei 69% und in Bayern bei 67%. Alle Beteiligungsquoten liegen etwas über dem Durchschnittswert der alten Bundesländer (vgl. Tabelle 16.3).

Differenziert nach verschiedenen Arten der informellen beruflichen Weiterbildung, bilden sich im Allgemeinen in allen drei Bundesländern gleiche Rangreihen ab. An erster Stelle steht das Selbstlernen durch Beobachten und Ausprobieren. Darauf folgen das Lesen beruflicher Fachliteratur, kurzzeitige Veranstaltungen wie z. B. Vorträge und Halbtagesseminare, Unterweisung oder Anlernen am Arbeitsplatz, berufsbezogener Besuch von Fachmessen/Kongresse, selbstgesteuertes Lernen am Arbeitsplatz oder in der Freizeit mit Hilfe von computerunterstützten Selbstlernprogrammen oder mit Hilfe von Ton- und Videokassetten, selbstgesteuertes Lernen durch Nutzung von Lernan-

geboten u. ä. im Internet und vom Betrieb organisierte Fachbesuche in anderen Abteilungen bzw. planmäßiger Arbeitseinsatz in unterschiedlichen Abteilungen zur gezielten Lernförderung. Vom Betrieb organisierte Austauschprogramme mit anderen Firmen kommen in allen Bundesländern von den genannten Arten der informellen beruflichen Weiterbildung am seltensten vor.

Tabelle 16.3: Teilnahme an informeller beruflicher Weiterbildung bei Erwerbstätigen im Ländervergleich und im Bundesgebiet 2000

	Teilnahmequote in %
Baden-Württemberg	70
Schleswig-Holstein	69
Bayern	67
Alte Bundesländer	65
Neue Bundesländer	75
Bundesgebiet	67

Erstmals wurde im BSW VIII das **Selbstlernen** außerhalb formalisierter Weiterbildungsstrukturen abgefragt. Das Fragenprogramm hierzu ging auch in die Länderzusatzstudien ein. Wie Tabelle 16.4 verdeutlicht, haben sich Personen aus Schleswig-Holstein zu 50% mit Selbstlernen fortgebildet, Personen aus Baden-Württemberg zu 44% und Personen aus Bayern zu 41%.

Tabelle 16.4: Selbstlernen im Ländervergleich und im Bundesgebiet 2000

	Teilnahmequote in %
Schleswig-Holstein	50
Bayern	41
Baden-Württemberg	44
Alte Bundesländer	37
Neue Bundesländer	45
Bundesgebiet	39

Andere Datenquellen

Die Weiterbildungsbeteiligung in einzelnen Bundesländern kann über andere Datenquellen lediglich eingeschränkt vergleichend dargestellt werden. Einzelne Weiterbildungsstatistiken der Bundesländer bilden in der Regel höchstens die Weiterbildung ab, die über die jeweiligen Ländergesetze gefördert wird. Entsprechend würde ein Vergleich der länderweiten Weiterbildungsdichte das Ausmaß der tatsächlichen Beteiligung an allen Formen der Weiterbildung unzureichend abbilden.

Der Bereich der Volkshochschulen und die SGB III-geförderte Weiterbildung dagegen erlauben zumindest Tendenzaussagen über entsprechende Entwicklungen in den einzelnen Bundesländern. Zu berücksichtigen ist auch hier, dass die rechtlichen und politischen Grundlagen für eventuelle Förderungen von Weiterbildungsaktivitäten in einzelnen Ländern nicht selten deutlich von einander abweichen.

Tabelle 16.5 zeigt, dass in den meisten der alten Bundesländer im Jahr 2000 deutlich mehr Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner von den **Volkshochschulen** durchgeführt wurden als 20 Jahre zuvor. Während besonders in den achtziger Jahren alle entsprechenden Länderzahlen sehr stark anstiegen, stagnierten sie in den Neunzigern eher. Einige Länder wiesen in dieser Zeit – insgesamt betrachtet – bis zum Jahr 2000 sogar wieder einen gewissen Rückgang der nachgefragten Unterrichtsstunden auf. Einzig in Nordrhein-Westfalen liegt die Inanspruchnahme seit über 20 Jahren in etwa auf einem wenig veränderten Niveau.

Für Berlin lässt sich in diesem Zeitraum keine kontinuierliche Entwicklungslinie aufzeigen. Seit 1991 fassen die Angaben zur Teilnahme an Volkshochschulkursen die beiden Teile der Stadt zusammen. Aus diesem Grund war die Quote in der ersten Hälfte der neunziger Jahre etwas rückläufig, stieg hingegen zwischen 1997 und 2000 wieder merklich an.

Für die nach der letzten Berichtsstellung erfassten Jahre 1997 bis 2000 sind unterschiedliche Tendenzen in den alten Ländern hinsichtlich des hier betrachteten Weiterbildungssektors festzustellen:

Stabilisierungen bzw. gewisse Zuwächse (um etwa 5-10%) der Beteiligungen an Weiterbildungen der Volkshochschulen seit 1997 finden sich in Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz. In etwa unverändert geblieben sind die Zahlen in Hamburg, im Saarland und in Schleswig-Holstein. Einzig Bremen hat einen Rückgang von etwa 10% zwischen den Jahren 1997 und 2000 zu verzeichnen. Der Gesamtdurchschnitt der genutzten Volkshochschulstunden ist damit in den alten Bundesländern um etwa 5% angewachsen. Auffallend ist noch immer die erhebliche Differenz zwischen den Durchschnittswerten der einzelnen Bundesländer. Die mit Abstand höchste Quote an Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner erreicht Niedersachsen im Jahr 2000. Es folgen, wiederum mit Abstand zu den anderen Ländern, Schleswig-Holstein und Baden-Württemberg. Die klar niedrigste Quote weist seit über 20 Jahren Hamburg auf.

Tabelle 16.5: Inanspruchnahme des Volkshochschulangebotes in den alten und neuen Bundesländern (Unterrichtsstunden des Gesamtangebotes/1.000 Einwohner¹⁾) 1979 bis 2000

Jahr	Baden- Württemb.	Bayern	Berlin ²⁾	Bremen	Hamburg	Hessen	Nieder- sachsen	Nordrhein- Westfalen	Rheinland- Pfalz	Saarland	Schleswig- Holstein	Alte Bun- desländer insgesamt ²⁾
1979	128	125	165	122	67	204	160	142	129	116	149	142
1980	144	126	202	122	54	214	185	155	127	129	157	154
1981	157	137	218	118	56	221	198	144	141	130	164	158
1982	161	148	218	109	57	213	207	128	135	141	169	157
1983	170	153	240	107	54	215	213	124	138	144	175	160
1984	181	162	255	129	54	229	232	131	143	155	187	170
1985	188	153	247	148	55	238	247	141	151	161	203	176
1986	202	166	241	157	53	250	278	147	158	173	216	189
1987	218	177	227	181	54	263	305	153	166	188	229	200
1988	240	177	217	179	53	274	322	155	167	209	243	207
1989	256	187	220	162	61	279	334	161	182	229	246	216
1990 ³⁾	264	183	223	203	60	275	333	157	184	239	245	216
1991	248	186	200	224	43	259	319	153	178	221	239	208
1992	239	181	202	250	68	249	316	153	180	228	234	206
1993	240	189	197	227	76	244	302	151	169	226	234	204
1994	238	189	190	233	74	227	284	144	167	223	237	198
1995	241	194	189	217	83	234	290	141	162	237	242	200
1996	240	200	139	251	86	234	286	142	164	229	252	198
1997	235	200	143	252	94	211	274	140	164	214	247	194
1998	237	210	149	220	91	216	281	144	169	223	247	199
1999	239	209	158	206	88	217	291	148	172	208	246	201
2000	244	210	165	225	93	220	298	152	171	212	248	205

Fortsetzung der Tabelle ...

- 1) Zugrundegelegt ist der jeweilige Bevölkerungsstand vom Jahresende.
- 2) Seit 1991 geht Berlin (Ost) in die Berechnungen der alten Bundesländer ein.
- 3) Für 1990 wurden die Bevölkerungszahlen aus den Grund- und Strukturdaten entnommen.

Quellen: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), Volkshochschul-Statistiken; Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1 Reihe 1, Gebiet und Bevölkerung; Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland; Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.), Grund- und Strukturdaten; eigene Berechnungen

noch Tabelle 16.5: Inanspruchnahme des Volkshochschulangebotes in den alten und neuen Bundesländern (Unterrichtsstunden des Gesamtangebotes/1.000 Einwohner¹⁾, 1979 bis 2000

Jahr	Brandenburg	Mecklenburg-Vorpommern	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Neue Bundesländer insgesamt ²⁾	Gesamtes Bundesgebiet
1991	59	88	76	60	64	69	183
1992	83	96	75	78	83	81	184
1993	93	98	72	107	101	91	184
1994	85	94	74	108	106	91	179
1995	84	108	79	119	115	98	182
1996	84	109	85	127	121	103	182
1997 ⁴⁾	94	122	89	119	127	107	179
1998	92	112	89	109	128	103	183
1999	90	117	89	108	135	104	185
2000	94	114	93	102	146	107	189

1) Zugrundegelegt ist der jeweilige Bevölkerungsstand vom Jahresende.

2) Seit 1991 geht Berlin (Ost) in die Berechnungen der alten Bundesländer ein.

3) Für 1990 wurden die Bevölkerungszahlen aus den Grund- und Strukturdaten entnommen.

Quellen: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), Volkshochschul-Statistiken; Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1 Reihe 1, Gebiet und Bevölkerung; Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland; Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.), Grund- und Strukturdaten; eigene Berechnungen

Die Inanspruchnahme von Angeboten der Volkshochschulen in den **neuen Bundesländern** liegt zwar noch immer unverkennbar unter denen der meisten alten Länder. Es ist jedoch eine kontinuierliche und deutliche Steigerung der Zahlen seit 1991 erkennbar, als die Volkshochschulen dort noch im Aufbau waren. Diese lag insgesamt bei über 50% und ist seit 1997 nicht mehr so eindeutig. Während sich der Zuwachs in Sachsen und Thüringen fortsetzt und die Entwicklung in Brandenburg stagniert, hat es leichte Abwärtstrends in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt gegeben. Insgesamt stagniert die Gesamtquote in den neuen Bundesländern zwischen 1997 und 2000. Im Wesentlichen bestätigt sich aber die in der Repräsentativerhebung und auch den anderen Datenquellen zu beobachtende Annäherung des Weiterbildungsverhaltens an die alten Bundesländer.

Die Daten der **SGB III-Statistik** belegen die Höhepunkte der Förderung von Weiterbildung der Bundesanstalt für Arbeit für die alten Bundesländer in den Jahren 1987 und 1991 – für die neuen Bundesländer in den Jahren 1991 und 1992 (siehe Tabelle 16.6). Seitdem ist insgesamt ein deutlicher Rückgang bis zum Jahr 1997 – mit einer leichten Unterbrechung in den Jahren 1995 bzw. 1996 – festzustellen. Danach gibt es jedoch bis zum Jahr 2000 eine gewisse Stabilisierung der Eintrittszahlen und -quoten (pro 1.000 Erwerbspersonen sowie pro 1.000 Arbeitslose) in den meisten alten und neuen Bundesländern.

Die Eintrittsquoten in den einzelnen Landesarbeitsamtsbezirken der alten Länder unterscheiden sich bis zum Jahr 2000 wieder etwas deutlicher als bei der letzten BSW-Auswertung. Das Spektrum der Anteile bewegt sich nun zwischen 7 Eintritten je 1.000 Erwerbspersonen in Baden-Württemberg und 13 in den nördlichen Bundesländern Niedersachsen, Bremen, Hamburg und Schleswig-Holstein. Die Eintrittsquoten in den neuen Ländern liegen zwischen 1998 und 2000 mehr als doppelt so hoch wie in den alten. Die bereits erwähnte Stabilisierung der Zahlen in diesem Zeitraum relativiert sich jedoch vor dem Hintergrund des nach wie vor sehr hohen Arbeitslosenanteils.

Die Entwicklung der Eintritte in Maßnahmen der SGB III-geförderten Weiterbildung je Tausend Arbeitslose seit 1991 verdeutlicht die Zuspitzung der Situation von Arbeitslosen vor allem bis 1997, auch wenn sich die Förderung seit 1994 hauptsächlich auf Arbeitslose, auf unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte sowie auf Personen ohne beruflichen Abschluss konzentriert. (Tabelle 16.7)

Entfielen 1991 in den alten Ländern auf Tausend Arbeitslose noch 356 Eintritte, in den neuen Ländern auf Grund der Umbuchsituation sogar 977 Eintritte in von der Bundesanstalt für Arbeit geförderte Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, so liegen die entsprechenden Zahlen im Jahr 2000 nur noch bei 134 bzw. 157. Die Eintrittsquoten schwanken in den westlichen Bundesländern zwischen 121 in Nordrhein-Westfalen und 159 in Bayern, in den östlichen Ländern zwischen 131 in Berlin/Brandenburg und 178 in Mecklenburg-Vorpommern sowie gleichfalls in Sachsen-Anhalt und Thüringen.

Tabelle 16.6: Eintritte in Maßnahmen der SGB III-geförderten beruflichen Weiterbildung¹⁾ nach Landesarbeitsamtsbezirken und Eintrittsquoten (je 1.000 Erwerbspersonen) in den alten Bundesländern 1979 bis 2000 (bis 1994 nach Maßnahmeerprinzip, ab 1995 nach Wohnortprinzip)

Jahr	Berlin (West)		Baden-Württemberg		Bayern		Hessen		Niedersachsen-Bremen		Nordrhein-Westfalen-Rheinland-Pfalz/Saarland		Nord ⁴⁾		Alte Bundesländer insg. ⁹⁾	
	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote
1979	4.621	5	32.238	8	33.650	7	20.735	8	28.058	8	58.470	8	16.132	8	15.525	8
1980	5.216	6	36.854	9	42.188	8	23.502	9	33.977	10	68.873	10	18.475	9	17.890	9
1981	6.390	7	41.677	10	47.380	9	25.973	10	35.970	10	84.582	12	19.247	9	18.288	9
1982	4.452	5	37.778	9	39.410	7	23.774	9	32.251	9	88.614	12	18.956	9	20.292	10
1983	4.331	5	48.779	11	49.608	9	27.035	10	36.944	10	99.213	14	19.928	10	20.363	10
1984	8.290	10	54.271	12	59.094	11	28.598	11	47.506	13	104.923	14	22.913	11	27.536	13
1985	9.416	10	61.865	14	65.668	12	33.825	13	56.925	16	119.931	16	31.095	15	30.599	15
1986	11.647	12	77.817	17	85.736	15	42.692	16	74.599	21	147.963	20	43.295	20	46.279	22
1987 ²⁾	13.204	13	81.427	18	97.795	17	48.813	18	89.237	24	160.428	21	50.500	23	54.950	27
1988	11.729	11	79.102	17	96.908	17	46.173	17	86.368	23	146.835	19	47.111	22	51.385	25
1989	9.869	9	69.428	15	85.725	15	38.584	14	66.705	18	140.835	18	38.199	17	40.531	20
1990	11.852	10	71.326	14	96.774	16	42.287	15	82.571	22	163.392	20	47.281	21	58.548	27
1991 ³⁾	11.841	11	78.819	16	97.538	16	43.320	15	88.564	23	168.604	21	53.375	23	59.274	27
1992	9.815	9	75.116	15	93.410	15	45.439	16	88.627	22	160.937	20	55.176	24	53.124	24
1993	8.757	8	50.584	10	59.094	10	23.800	8	50.781	13	96.359	12	31.963	14	28.630	13
1994	7.132	6	35.719	7	51.032	8	22.453	8	47.473	12	87.497	11	29.285	13	26.936	12
1995	12.085	11	52.843	10	65.412	11	34.752	12	59.073	15	104.927	13	37.613	16	34.891	16
1996	14.081	13	56.049	11	65.350	11	33.207	11	55.909	14	93.425	12	30.474	13	29.948	13
1997 ⁵⁾	⁹⁾		36.415	7	51.004	8	23.065	8	39.864	10	69.417	9	25.334	11	22.002	10
1998 ¹⁰⁾	⁹⁾		47.608	9	66.486	11	33.045	11	54.030	14	94.739	12	30.544	13	28.912	13
1999	⁹⁾		40.885	8	54.802	9	25.575	9	47.997	12	76.861	9	21.723	9	28.170	13
2000	⁹⁾		38.390	7	54.063	9	31.009	10	50.499	13	94.277	11	24.805	10	29.191	13

Fortsetzung der Tabelle

noch Tabelle 16.6: Eintritte in Maßnahmen der SGB III-geförderten beruflichen Weiterbildung¹⁾ nach Landesarbeitsamtsbezirken und Eintrittsquoten (je 1.000 Erwerbspersonen) in den neuen Bundesländern 1991 bis 2000 (nach Wohnortprinzip)

Jahr	Nord ⁷⁾			Sachsen-Anhalt/Thüringen			Sachsen			Berlin/Brandenburg ⁸⁾			Neue Bundesländer insgesamt ⁹⁾		
	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	Eintritte	Quote	
1991 ⁵⁾	118.983	113	320.870	108	259.403	102	192.889	89	892.145	102					
1992 ⁶⁾	119.043	119	329.830	118	269.680	113	169.002	81	887.555	108					
1993 ⁵⁾	50.858	52	103.892	38	84.977	37	54.426	27	294.153	36					
1994 ⁵⁾	46.097	47	100.655	37	83.198	35	56.978	28	286.928	35					
1995	36.762	38	90.582	33	67.129	28	62.990	31	257.463	32					
1996	34.209	35	97.783	36	76.932	33	60.303	29	269.227	33					
1997 ⁵⁾	22.782	24	64.493	24	42.312	18	44.612	14	166.031	14					
1998 ¹⁰⁾	26.924	28	97.160	35	59.067	25	69.455	22	235.959	25					
1999	26.887	28	75.928	28	44.152	19	47.816	15	183.317	20					
2000	28.988	31	82.798	31	53.324	23	64.190	20	213.654	23					

1) Einschließlich Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten für Arbeitslose gemäß z.B. § 41a AFG.

2) Die Zahlen der Erwerbspersonen beruhen auf einer revidierten Hochrechnung auf der Basis der Volkszählung von 1987.

3) Die Quote bezieht sich nicht auf die Erwerbspersonen, sondern auf die Summe der Erwerbstätigen und Arbeitslosen.

4) Nur Schleswig-Holstein und Hamburg.

5) Es wurden die Erwerbspersonenzahlen von April des Jahres und die Eintrittszahlen des jeweiligen Jahres zugrundegelegt.

6) Es wurden die Erwerbspersonenzahlen von Mai des Jahres und die Eintrittszahlen des jeweiligen Jahres zugrundegelegt.

7) Nur Mecklenburg-Vorpommern.

8) Bis 1996 nur Berlin-Ost und Brandenburg, ab 1997 incl. Berlin-West

9) Seit 1997 keine Unterscheidung mehr in Berlin (West) und Berlin (Ost), Berlin(West) enthalten in Berlin-Brandenburg bzw. in den neuen Ländern.

10) Mit Inkrafttreten des SGB III zum 1.1.1998 wurde die Statistik der neuen Grundlage angepasst, daher ist die Vergleichbarkeit zu früheren Jahren nur bedingt möglich

Quellen: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit Bundesanstalt für Arbeit, Amtliche Nachrichten, Arbeitsstatistik 1979-2000 Jahreszahlen Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.), Grund- und Strukturdaten; eigene Berechnungen

Tabelle 16.7: Eintritte¹⁾ in SGB III-geförderte Weiterbildung²⁾ nach Landesarbeitsamtsbezirken je 1.000 Arbeitslose³⁾ 1991 bis 2000 (alte Bundesländer bis 1994 nach Maßnahmeortprinzip, ab 1995 nach Wohnortprinzip/neue Bundesländer nach Wohnortprinzip)

Jahr	Berlin (West)	Baden-Württemberg	Bayern	Hessen	Niedersachsen/Bremen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz/Saarland	Nord ⁴⁾	Alte Bundesländer insgesamt ⁷⁾
1991	127	495	454	351	321	300	451	413	356
1992	90	391	384	332	315	277	434	384	321
1993	72	180	183	134	148	137	194	183	154
1994	55	107	141	108	125	112	159	155	120
1995	88	161	184	163	153	135	207	194	157
1996	94	158	163	142	130	113	151	152	135
1997	⁷⁾	95	115	88	87	78	115	100	91
1998 ⁸⁾	⁷⁾	136	160	130	121	111	146	132	128
1999	⁷⁾	126	143	107	114	93	109	137	112
2000	⁷⁾	136	159	144	129	121	133	154	134

Jahr	Nord ⁶⁾	Sachsen-Anhalt/Thüringen	Sachsen	Berlin/Brandenburg ⁶⁾	Neue Bundesländer insgesamt ⁷⁾
1991	Eintritte je 1.000 Arbeitslose	1006	1092	845	977
1992		795	864	603	758
1993		249	269	207	256
1994		242	257	220	251
1995		238	229	262	246
1996		230	239	221	230
1997		132	114	92	122
1998 ⁸⁾		202	154	141	172
1999		165	116	97	136
2000		178	138	131	157

- 1) In der Berichtszeit gemeldete Eintritte.
- 2) Ohne Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten für Arbeitslose gemäß § 41a AFG.
- 3) Jahresdurchschnitte
- 4) Nur Schleswig-Holstein und Hamburg
- 5) Nur Mecklenburg-Vorpommern.
- 6) Bis 1996 nur Berlin (Ost) und Brandenburg, seit 1997 incl. Berlin (West)
- 7) Seit 1997 keine Unterscheidung mehr in Berlin (West) und Berlin (Ost), Berlin (West) enthalten in Berlin-Brandenburg bzw. in den neuen Ländern
- 8) Mit Inkrafttreten des SGB III zum 1. 1. 1998 wurde die Statistik der neuen Grundlage angepasst, daher ist die Vergleichbarkeit zu früheren Jahren nur bedingt möglich

Quellen: Bundesanstalt für Arbeit, Amtliche Nachrichten, Arbeitsstatistik 1991 bis 2000 Jahreszahlen; eigene Berechnungen

Im Bundesdurchschnitt waren im Jahr 2000 rund 95% der Teilnehmenden an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung vor Eintritt in die Maßnahme arbeitslos. Der kleinräumige Vergleich in Kapitel 16.3 verdeutlicht aber den Trend: Auch wenn es überwiegend Arbeitslose sind, die in SGB III-geförderte Maßnahmen eintreten, so sinkt doch deren Chance, an einer solchen Veranstaltung teilnehmen zu können. Denn in den letzten Jahren ist die Zahl der Arbeitslosen weiter gestiegen bzw. die der Maßnahmen gesunken.

16.3 Kleinräumiger Regionalvergleich

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die Beteiligung an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung kann zwischen verschiedenen Kleinräumen stark variieren. Die Zusatzerhebungen in den drei Bundesländern ermöglichen in Bayern und Baden-Württemberg Analysen nach Regierungsbezirken. In Schleswig-Holstein gibt es keine Regierungsbezirke, so dass in diesem Bundesland keine kleinräumigeren Analysen exemplarisch vorgenommen wurden.

Zwischen verschiedenen Regierungsbezirken lassen sich teilweise erhebliche Abweichungen vom Landesdurchschnitt erkennen. Die folgende Kurzübersicht zeigt ausschließlich die Regierungsbezirke, in denen die Teilnahmequoten nennenswert vom Landesdurchschnitt abweichen.

Tabelle 16.8: Regierungsbezirke mit stark über- bzw. unterdurchschnittlicher Beteiligung an Weiterbildung im Vergleich zum Landesdurchschnitt 2000

<i>Regierungsbezirk</i>	Beteiligung an	
	beruflicher Weiterbildung	allgemeiner Weiterbildung
Niederbayern	0	--
Oberfranken	++	++
Mittelfranken	++	0
Schwaben	--	-

Die Symbole bedeuten:

- ++ = 8 Prozentpunkte oder mehr über dem Landesdurchschnitt;
- + = 4 - 7 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt;
- 0 = Abweichung von 3 Prozentpunkten oder weniger vom Landesdurchschnitt;
- = 4 - 7 Prozentpunkte unter dem Landesdurchschnitt;
- = 8 Prozentpunkte oder mehr unter dem Landesdurchschnitt

Wie Tabelle 16.8 zeigt, findet sich eine unterdurchschnittliche Beteiligung an allgemeiner Weiterbildung im Regierungsbezirk Niederbayern. Noch 1997 hatte sich hier in der beruflichen Weiterbildung eine ebenso unterdurchschnittliche Beteiligung an beruflicher Weiterbildung gezeigt. Im Jahr 2000 erweist sich diese hingegen als etwa durchschnittlich. In Schwaben ist im Jahr 2000 erstmals in beiden Weiterbildungsbereichen eine unterdurchschnittliche Beteiligung zu beobachten, wobei diese im Bereich der beruflichen Weiterbildung deutlicher ausfällt als im Bereich der allgemeinen Weiterbildung. Während sich in Oberfranken, wie bereits 1997, in beiden Bereichen deutlich überdurchschnittliche Beteiligungen ermitteln lassen, gilt dies im Bereich der beruflichen Weiterbildung, wie schon 1997, ebenso für Mittelfranken.

Die Unterschiede zum Landesdurchschnitt gehen also in Bayern in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung häufig, aber nicht immer, in die gleiche Richtung. In Baden-Württemberg unterscheiden sich dagegen die Teilnahmequoten der Regierungsbezirke nur relativ wenig vom Landesdurchschnitt und wurden daher nicht in der Kurzübersicht dargestellt.

Bei der Interpretation müssen auch Struktureffekte berücksichtigt werden, die hier eine wichtige Rolle spielen können. Wie erwähnt, korrelieren z. B. die Erwerbs- und Teilzeitquoten, die Branchenstrukturen und auch die Gemeindetypen stark mit der Weiterbildungsbeteiligung.

Andere Datenquellen

Die detaillierte Untersuchung kleinräumiger Ebenen in den einzelnen Bundesländern würde eine so erhebliche Datenanalyse erfordern, die nicht mehr im Rahmen des hier Leistbaren läge. Exemplarisch werden deshalb an dieser Stelle einige Ergebnisse für die Länder Niedersachsen und Bremen vorgestellt. Die Datenbasis bildet wiederum die SGB III-Statistik.

In den einzelnen Arbeitsamtsbezirken Niedersachsens und Bremens zeigt sich im Jahr 2000 wiederum ein Zusammenhang, der bereits 1991, 1994 und 1997 feststellbar war: In Regionen, die ausgeprägt von Arbeitslosigkeit betroffen sind, ist der Anteil der Arbeitslosen, der in verschiedene geförderte Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung eintritt, besonders hoch. Diese Verbindung wurde bereits an anderer Stelle des Kapitels beschrieben – auch wenn sie im Jahr 2000 nicht mehr so prägnant erscheint wie in den vorherigen Bezugsjahren.

Gleichzeitig ist die Beteiligungsquote insgesamt zwischen 1991 und 2000 stark rückläufig: In Bezirken hoher Arbeitslosigkeit hatte 1991 noch etwa jeder dritte sowie im ganzen Landesarbeitsamtsbezirk immer noch mehr als jeder fünfte Arbeitslose an derartigen Maßnahmen teilgenommen. Im Vergleich dazu war 1994 ein drastischer Rückgang von teils weit über 50%, 1997 noch einmal um durchschnittlich 28% sowie 2000 von weiteren 10% zu ermitteln. Beim Vergleich der einzelnen Berichtsjahre untereinander ist also beobachtbar, dass sich der Rückgang prozentual gesehen – im Drei-Jahres-Turnus – auf Landesebene jeweils in etwa halbiert hat. Auffallend ist, dass die Schwankungen der Beteiligungsquoten der einzelnen Arbeitsamtsbezirke über die Jahre hinweg massiv zunehmen. Das führt dazu, dass im Jahr 2000 zwar immer noch ein durchschnittlicher Rückgang der Beteiligungsquoten von 10% errechenbar ist, obwohl – erstmalig seit 1991 – in acht Arbeitsamtsbezirken wieder teils erhebliche Eintrittssteigerungen verzeichnet werden.

Tabelle 16.9: Eintritte von Arbeitslosen in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung je 1.000 Arbeitslose¹⁾ in den Arbeitsamtsbezirken Niedersachsens und Bremens 1991, 1994, 1997 und 2000

<u>Arbeitsamtsbezirk</u>	1991	1994	1997	2000	Veränderung in %		
					1994 zu 1991	1997 zu 1994	2000 zu 1997
Braunschweig	151,3	85,5	77,0	75,2	-43,5	-10,0	-2,3
Bremen	238,6	100,1	74,0	63,6	-58,1	-26,1	-14,1
Bremerhaven	160,9	106,3	59,0	59,1	-33,9	-44,5	+0,2
Celle	191,4	123,8	72,1	75,1	-35,3	-41,8	+4,2
Emden	321,9	189,4	122,4	65,9	-41,2	-35,4	-46,2
Goslar	155,0	118,1	66,7	83,2	-23,8	-43,5	+24,7
Göttingen	192,5	121,9	60,4	71,1	-36,7	-50,5	+17,7
Hameln	198,2	114,8	76,9	81,9	-42,1	-33,0	+6,5
Hannover	166,5	68,2	60,9	70,8	-59,1	-10,7	+16,3
Helmstedt	274,7	101,1	86,9	78,0	-63,2	-14,0	-10,2
Hildesheim	148,0	79,1	62,6	85,8	-46,6	-20,8	+37,1
Leer	375,1	234,4	127,2	74,9	-37,5	-45,8	-41,1
Lüneburg	176,4	86,8	92,9	51,5	-50,8	+7,0	-44,6
Nienburg	372,1	223,8	117,9	109,9	-39,8	-47,3	-6,8
Nordhorn	191,6	115,9	71,0	91,3	-39,5	-38,8	+28,6
Oldenburg	210,3	101,3	78,7	74,8	-51,9	-22,3	-5,0
Osnabrück	279,7	115,1	107,0	75,4	-58,9	-7,0	-29,5
Stade	303,2	149,0	117,3	75,6	-50,8	-21,3	-35,6
Uelzen	244,9	142,4	94,7	73,3	-41,9	-33,5	-22,6
Vechta	332,1	174,1	134,4	98,2	-47,6	-22,8	-26,9
Verden	213,3	107,1	78,2	76,2	-49,8	-27,0	-2,6
Wilhelmshaven	171,3	118,2	70,8	56,9	-31,0	-40,1	-19,6
Landesarbeitsamt Niedersachsen/ Bremen	217,1	113,7	82,1	73,9	-47,6	-27,8	-10,0

¹⁾ Jahresdurchschnitt

Quellen: Landesarbeitsamt Niedersachsen-Bremen (Hrsg.), Förderung der beruflichen Bildung und Jahreszahlen zur Arbeitsstatistik, eigene Berechnungen

17 Internationaler Vergleich

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Da sich die Erhebungen im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung ausschließlich auf Deutschland beziehen, liefern sie keine Vergleichszahlen für andere Länder. Allerdings können und werden die Ergebnisse des BSW zur Weiterbildungssituation in Deutschland für den internationalen Vergleich genutzt. So basieren zum Beispiel die für die Weiterbildungsteilnahme in Deutschland ausgewiesenen Zahlen der im Jahre 2002 veröffentlichten OECD-Studie "Education at a Glance" auf hochgerechneten Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung 2000.⁹⁰

Andere Datenquellen

Im Berichtssystem VII war für das Berichtsjahr 1997 erstmals ein eigenes Kapitel "Internationaler Vergleich" enthalten. Da die Europäisierung bzw. Internationalisierung der bildungspolitischen Diskussion immer weiter fortschreitet, wird auch in diesem integrierten Bericht eine Auswahl von internationalen Vergleichszahlen präsentiert.

Obwohl internationale Vergleiche immer häufiger gefordert und auch tatsächlich durchgeführt werden, sind sie in ihrem Aussagewert aus den unterschiedlichsten Gründen sehr begrenzt. Zu nennen sind an erster Stelle Systemunterschiede, die im Besonderen die Weiterbildung betreffen: So sind in einigen Ländern die Bereiche der Aus- und Weiterbildung so eng miteinander verwoben, dass eine statistische Trennung fast unmöglich erscheint. Des Weiteren sind Definitionsunterschiede herauszustellen, die ebenfalls die Vergleichbarkeit einschränken. Schließlich variieren die Erhebungszeitpunkte und -verfahren.

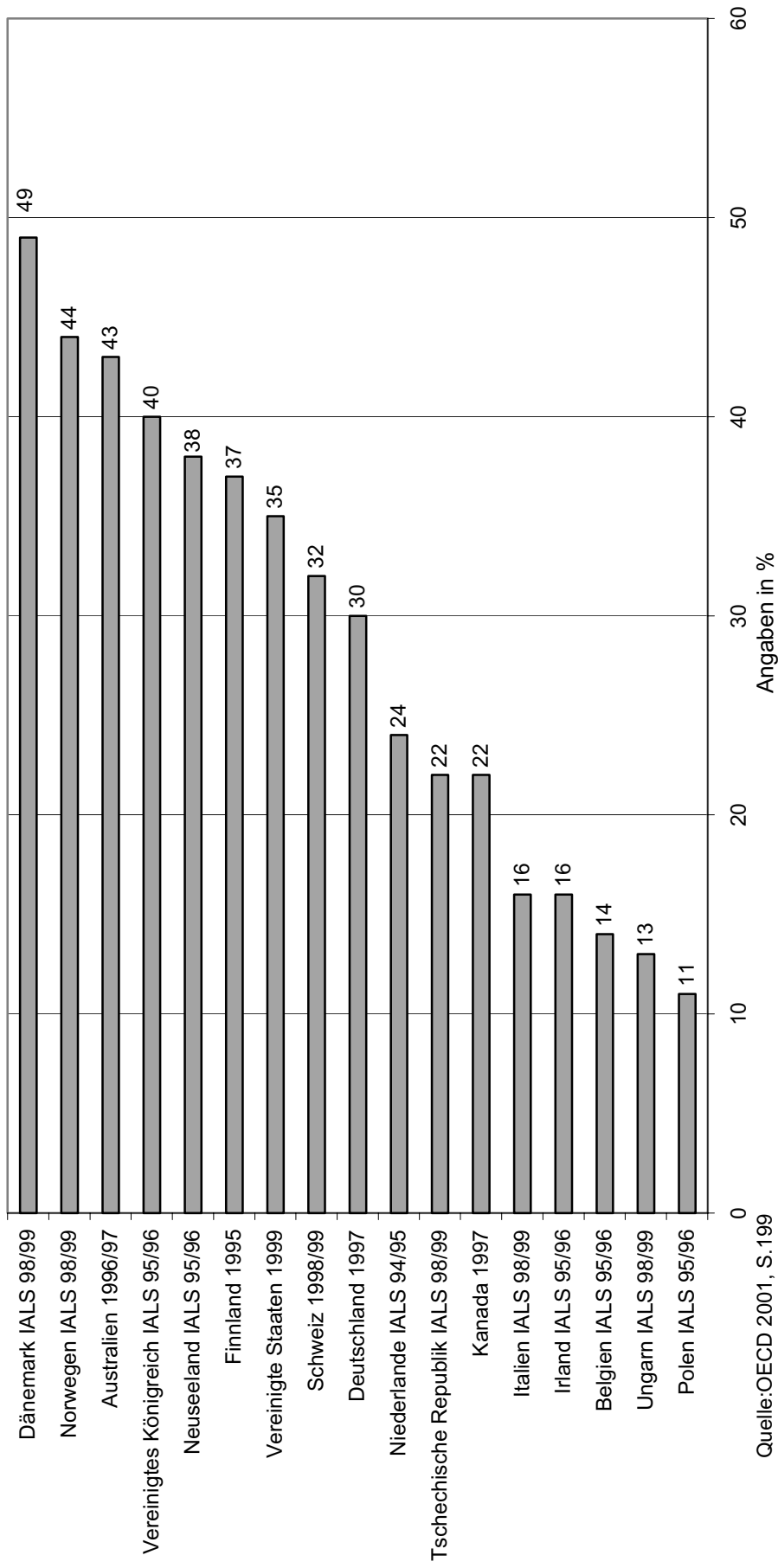
Nicht zuletzt wegen dieser Schwierigkeiten gibt es nur wenige Datenzusammenstellungen, die einen internationalen Vergleich erlauben. Häufiger sind eher qualitativ ausgerichtete Betrachtungen, die die Systeme der Weiterbildung und ihre typischen Merkmale beschreiben, ohne mit detailliertem Zahlenmaterial aufzuwarten.

Aus dem eher kargen Potenzial vorhandener Gegenüberstellungen ragen die OECD-Zahlen heraus. Die OECD vergleicht die Beteiligungsquoten der erwerbstätigen Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren an beruflicher Weiterbildung in unterschiedlichen Industriestaaten. Einbezogen sind Weiterbildungsaktivitäten, die im Zeitraum der letzten zwölf Monate vor der Befragung stattgefunden haben und darauf gerichtet sind, neue Kenntnisse und Fähigkeiten für den aktuellen oder zukünftigen Arbeitsplatz zu vermitteln, die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern bzw. Einkommenssteigerungen zu ermöglichen.

⁹⁰ Die Hochrechnungen zur Weiterbildungssituation in Deutschland für diese OECD-Studie wurden im Jahr 2002 von Helmut Kuwan, Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung, München im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführt.

Abbildung 17.1:

Beteiligung von Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren an beruflicher Weiterbildung im internationalen Vergleich



Quelle:OECD 2001, S.199

In Abbildung 17.1 wird ein breites Spektrum von Teilnahmequoten sichtbar. Spitzenreiter ist Dänemark mit einer Quote von 49%, Schlusslicht Polen mit 11%. Deutschland nimmt in der Rangreihe einen unteren Mittelplatz ein (30%). Für die Interpretation dieser Unterschiede gelten die zuvor dargestellten Ausführungen.

Bei der Unterscheidung der Erwerbstätigen nach Bildungsstand (s. Tabelle 17.1) wird bei allen im Vergleich eingezogenen Staaten ein einheitliches Muster sichtbar: Die Beteiligungsquote an beruflicher Weiterbildung steigt mit der Höhe der bereits erreichten Bildungsabschlüsse. Die Schwankungsbreite ist auch hier beträchtlich. So liegen zwischen den Werten für Erwerbstätige mit Hochschulbildung in Dänemark bzw. dem Vereinigten Königreich (70%) und in Polen (27%) immerhin 43 Prozentpunkte.

Tabelle 17.1: Beteiligung von Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren an beruflicher Weiterbildung in den letzten 12 Monaten vor der Befragung nach Bildungsstand im internationalen Vergleich

	Teilnahme in %			
	Alle Bereiche	Sekundarbereich I	Sekundarbereich II	Tertiärbereich
Polen (IALS 95/96)	11	5	18	27
Ungarn (IALS 98/99)	13	5	11	35
Belgien (IALS 95/96)	14	4	19	33
Irland (IALS 95/96)	16	9	21	41
Italien (IALS 98/99)	16	6	27	46
Kanada (1997)	22	8	19	33
Tschechische Republik (IALS 98/99)	22	15	29	38
Niederlande (IALS 94/95)	24	14	27	40
Deutschland (1997)	30	10	28	45
Schweiz (1998/99)	32	11	32	48
Vereinigte Staaten (1999)	35	15	31	47
Finnland (1995)	37	21	35	58
Neuseeland (IALS 95/96)	38	29	45	62
Vereinigtes Königreich (IALS 95/96)	40	28	52	70
Australien (1996/97)	43	36	42	64
Norwegen (IALS 98/99)	44	22	44	62
Dänemark (IALS 98/99)	49	29	51	70

Quelle: OECD, Bildung auf einen Blick 2001

Auffällige Unterschiede gibt es bei den geschlechtsspezifischen Beteiligungsquoten (vgl. Tabelle 17.2) in den einbezogenen Ländern. Das traditionelle Bild einer höheren Männerbeteiligung an beruflicher Weiterbildung weisen die meisten der einbezogenen

Staaten auf (z.B. Deutschland, die Schweiz und die Niederlande). Es gibt jedoch auch Länder, in denen die Teilnahmequoten ganz oder nahezu identisch sind (Australien, Kanada, Dänemark, Ungarn, Irland und Norwegen), und in Finnland weisen die Frauen eine höhere Beteiligungsquote auf als die Männer (35% zu 39 %).

Tabelle 17.2: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht im internationalen Vergleich

Staat	Beteiligung in %	
	Männerquote	Frauenquote
Australien	43	44
Belgien (fläm. Gemeinden)	18	10
Kanada	22	22
Tschechische Republik	27	17
Dänemark	48	49
Finnland	35	39
Deutschland	36	25
Ungarn	12	13
Irland	16	15
Italien	21	11
Niederlande	30	17
Neuseeland	43	35
Norwegen	45	44
Polen	12	9
Schweiz	36	27
Vereinigtes Königreich	43	37
Vereinigte Staaten	36	34

Bezugsjahre s. Tabelle 17.1

Quelle: OECD, Bildung auf einen Blick 2001

Eine recht gute Vergleichsmöglichkeit mit der Erhebung des Berichtssystems Weiterbildung in Deutschland bietet die Schweizer Statistik zur Weiterbildung von 2000, die einen Erhebungsschwerpunkt im Rahmen der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung **SAKE** bildet und Erwerbstätige im Alter von 20 bis 74 Jahren erfasst. Wie Tabelle 17.3 zeigt, liegt die Teilnahmequote in der Schweiz leicht unter der in Deutschland. Hier schlägt sich wahrscheinlich die Einbeziehung der über 65-Jährigen nieder, die sich erfahrungsgemäß deutlich seltener weiterbilden als jüngere Menschen. Die soziodemografischen Beteiligungsquoten liegen in der Tendenz auf einem ähnlichen Niveau wie in Deutschland. In der Schweiz ist allerdings der Unterschied zwischen den geschlechtsspezifischen Beteiligungsquoten geringer ausgeprägt als in Deutschland, und die Älteren kommen auf eine höhere Beteiligungsquote.

Tabelle 17.3: Beteiligung an Weiterbildung nach ausgewählten Merkmalen in Deutschland und in der Schweiz in den Jahren 1997 bzw. 1996 (Teilnahmequoten in %)

Merkmal	Teilnahmequote in %	
	BSW (2000)	Schweizer Arbeitskräfte- erhebung (2000)
Teilnahmequote	43	39
Männer	45	40
Frauen	40	38
19- bis 34-Jährige bzw. 20- bis 29-Jährige	47	40
35- bis 49-Jährige bzw. 40- bis 49-Jährige	49	46
50- bis 64-Jährige bzw. 50- bis 59-Jährige	31	42
Niedrige Schulbildung	29	18
Mittlere Schulbildung bzw. Sekundarstufe II: Berufsbildung	46	39
Abitur bzw. Sekundarstufe II: Allgemeinbildung	59	49

Quellen: Bundesamt für Statistik, Neuchatel 2001, BSW 2000.

Europäische Vergleichszahlen zur Situation der betrieblichen Weiterbildung liefert die zweite **CVTS-Erhebung**, die neben den EU-Ländern auch eine Reihe von Beitrittskandidaten einbezogen hat (vgl. Nestler/Kailis 2002). Für die EU-Mitgliedsstaaten und Norwegen werden im Folgenden zwei zentrale Ergebnisse vorgestellt.

Der Anteil der weiterbildenden Unternehmen an allen befragten Unternehmen schwankt zwischen dem Spitzenreiter Dänemark und Portugal in der Größenordnung 4:1. Während in Dänemark fast alle Unternehmen (96%) Weiterbildung durchführen, sind es in Portugal nur 22%. Deutschland liegt mit 75% auf einem Mittelplatz.

Bei den Kursstunden je Teilnehmer/je Teilnehmerin ergibt sich eine gänzlich andere Rangreihe. Spanien führt mit 42 Kursstunden knapp vor Dänemark und Irland. Deutschland liegt mit 27 Kursstunden an letzter Stelle.

Tabelle 17.4: Kennzahlen aus der CVTS-2-Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung

Staat	Anteil weiterbildender Unternehmen in %	Kurstunden je Teilnehmer
Dänemark	96	41
Schweden	91	31
Niederlande	88	37
Norwegen	86	33
Finnland	82	36
Irland	79	40
Deutschland	75	27
Österreich	72	29
Luxemburg	71	39
Belgien	70	31
Spanien	36	42
Portugal	22	38

Quelle: Nestler/Kailis, Betriebliche Weiterbildung in der Europäischen Union und Norwegen, 2002

18 Qualitätsaspekte von Weiterbildung

Im Berichtssystem Weiterbildung 1994 waren erstmals Qualitätsaspekte in der Weiterbildung behandelt worden. Dies geschah als Folge einer nachhaltigen Qualitätsdiskussion, die sich inzwischen etwas beruhigt und versachlicht hat. Sie ist aber keinesfalls abgeschlossen, sondern hat sich als Dauerthema etabliert.

Im Vordergrund der Diskussionen zum Thema „Weiterbildungsqualität“ stehen nun nicht mehr konzeptionelle Fragen. Es geht eher darum, wie Qualitätskonzepte praktisch umgesetzt werden, welche Arbeitsschritte und Abläufe sich als Erfolg versprechend erweisen. Hierzu liefern zahlreiche Arbeitshilfen den Einrichtungen Anregungen und Impulse zur Gestaltung ihrer eigenen Qualitätspolitik und vor allem auch instrumentelle Hilfen. Empirische Untersuchungen zur Qualitätsfrage sind dagegen eher selten, so dass an dieser Stelle bei den anderen Datenquellen weniger Zahlenmaterial präsentiert werden kann als im letzten integrierten BSW-Bericht.

Dies gilt auch für die Ergebnisse der BSW-Erhebungen, in denen im Jahr 1997 das Thema "Weiterbildungsqualität" einen inhaltlichen Schwerpunkt bildete. Dabei wurde der Begriff der Weiterbildungsqualität nicht nur auf die Durchführung von Maßnahmen bezogen, sondern schloss auch Aspekte der Zugangsqualität und der Transferqualität mit ein. Im Jahr 2000 beinhaltet die BSW-Erhebung zwar auch einige Fragen zur Weiterbildungsqualität, doch war dieses Thema kein inhaltlicher Schwerpunkt mehr und somit nicht mehr so breit angelegt wie im Berichtssystem VII.

Im Folgenden stellen wir zunächst die Einschätzungen zur Weiterbildungsqualität im Bundesgebiet vor und vergleichen anschließend die Ergebnisse mit denen in den alten und neuen Bundesländern. Soweit möglich, nehmen wir dabei auch differenzierte Auswertungen für Teilnehmer- bzw. Trägerstrukturen vor.

Da sich Aussagen zur Weiterbildungsqualität auf konkrete Weiterbildungsmaßnahmen beziehen, sind die besuchten Veranstaltungen, also die Teilnahmefälle, Bezugseinheit der Analyse. Zur sprachlichen Vereinfachung wird in diesem Kapitel trotzdem manchmal der Begriff „Teilnehmer“ verwendet.

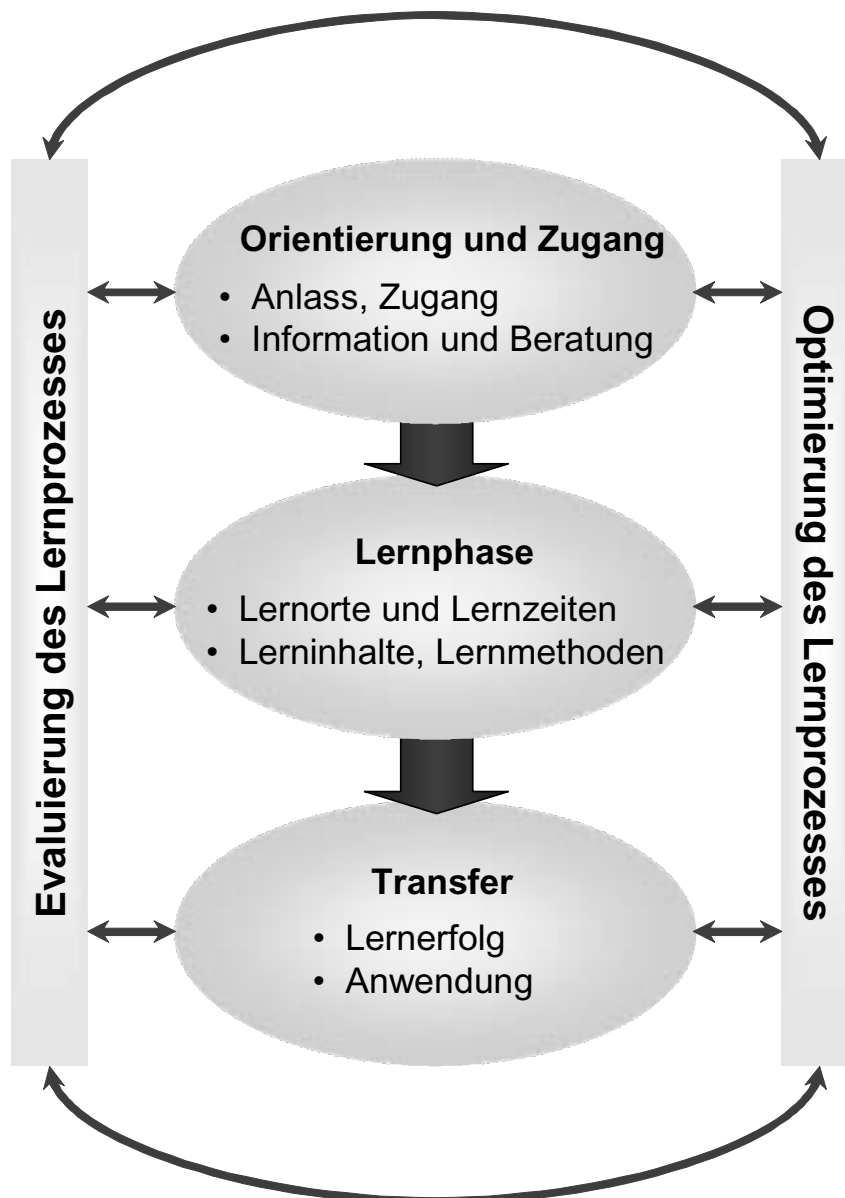
Die Erhebung der Qualitätsaspekte von Weiterbildung im BSW orientiert sich am Bildungsprozess. Dementsprechend schließt der verwendete Weiterbildungsbegriff verschiedene Facetten ein (vgl. Abbildung 18.1):

- Qualität im Vorfeld von Weiterbildung;
- Durchführungsqualität;
- Transferqualität.

Die folgende Ergebnisdarstellung bezieht sich auf die Qualität im Vorfeld von Weiterbildung und die Durchführungsqualität. Analysen zur Transferqualität finden sich in Kapitel 15.3.

Abbildung 18.1

Strukturelemente des Lernens in einer prozessorientierten Betrachtung



Quelle: Brüning, G./Kuwan, H. 2002, S. 235

18.1 Qualität im Vorfeld von Weiterbildung

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die Ergebnisse der Repräsentativerhebung werden sowohl für die allgemeine als auch für die berufliche Weiterbildung dargestellt. Für die anderen Datenquellen, die sich meist auf Trägerstatistiken stützen, ist eine differenzierte Betrachtung nach Weiterbildungssektoren dagegen im Allgemeinen nicht möglich.⁹¹

Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer an **beruflicher Weiterbildung** im Bundesgebiet hat vorab über die besuchte Weiterbildungsmaßnahme Informationen eingeholt. 67% haben sich ausführlich informiert, und etwas mehr als jeder Vierte kurz. Nur 4% der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet geben an, vor der Teilnahme überhaupt nicht informiert worden zu sein.

Tabelle 18.1: Vorabinformation über die besuchte berufliche Weiterbildungsmaßnahme im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 1997 und 2000

	Anteilswerte in %					
	Bundesgebiet		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	1997	2000	1997	2000	1997	2000
<u>Vorabinformation</u>						
Ja, ausführlich	69	67	69	67	70	65
Ja, kurz	26	29	26	28	26	30
Nein, überhaupt nicht	5	4	5	4	4	4
Keine Angabe	0	0	0	0	0	1
Summe	100	100	100	99	100	100
<i>Neue Basis: Maßnahmen mit Vorabinformationen</i>						
<u>Zufriedenheit</u>						
Eher zufrieden	93	97	93	97	94	96
Eher unzufrieden	6	3	7	3	5	4
Keine Angabe	1	0	0	0	1	0
Summe	100	100	100	100	100	100

Soweit eine Vorabinformation erfolgt ist, sind die Befragten damit im Allgemeinen zufrieden (97%). Dieser Anteilswert ist in der beruflichen Weiterbildung seit 1997 etwas gestiegen.

⁹¹ Auf der Basis von Trägerstatistiken ist eine Trennung der Weiterbildungssektoren sehr viel schwieriger als aus der Perspektive der Teilnehmer.

Im **Ost-West-Vergleich** lassen sich in Bezug auf die Häufigkeit von Vorabinformationen und hinsichtlich der Zufriedenheit mit dieser Information keine wesentlichen Unterschiede erkennen. Allerdings berichten im Jahr 2000 etwas weniger Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung aus den neuen Bundesländern über eine ausführliche Information als noch 1997.

Zur Bewertung von Information und Beratung im Vorfeld von Weiterbildung enthält das bundesweite Berichtssystem Weiterbildung keine weiteren Fragen. Vertiefende Informationen zu diesem Thema bietet jedoch die BSW-Länderstudie in Hamburg für das Bezugsjahr 1997, deren Ergebnisse an anderer Stelle dokumentiert sind (vgl. Kuwan 1998).

Auch im Bereich der **allgemeinen Weiterbildung** hat sich im Bundesgebiet die Mehrheit der Teilnehmer vorab über die besuchte Weiterbildungsmaßnahme informiert, und zwar etwas mehr als jeder zweite ausführlich, und etwas mehr als jeder dritte kurz. Etwa jeder vierzehnte Teilnehmer an allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet gibt an, sich vor der Teilnahme überhaupt nicht informiert zu haben.

Im Bereich der allgemeinen Weiterbildung haben sich die Teilnehmer also seltener vorher Informationen eingeholt als in der beruflichen Weiterbildung. Dieser Unterschied betrifft vor allem die Anteilswerte der ausführlichen Vorabinformation (Differenz: 11 Prozentpunkte). Seit 1997 ist diese Differenz zwischen den beiden Weiterbildungssektoren etwas zurückgegangen.

Tabelle 18.2 Vorabinformation über die besuchte allgemeine Weiterbildungsmaßnahme im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 1997 und 2000

	Anteilswerte in %					
	Bundesgebiet		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	1997	2000	1997	2000	1997	2000
<u>Vorabinformation</u>						
Ja, ausführlich	53	56	52	55	57	60
Ja, kurz	35	36	36	37	33	36
Nein	11	7	11	8	9	5
Keine Angabe	0	0	0	0	1	0
Summe	99	99	99	100	100	101
<i>Neue Basis: Personen mit Vorabinformationen</i>						
<u>Zufriedenheit</u>						
Eher zufrieden	95	96	96	96	95	95
Eher unzufrieden	4	4	4	4	5	5
Keine Angabe	0	0	0	0	0	0
Summe	99	100	100	100	100	100

Soweit eine Vorabinformation erfolgt ist, sind die Teilnehmer im Bundesgebiet damit fast immer zufrieden (96%). In dieser Hinsicht zeigen sich zwischen der allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung im Bundesgebiet keine nennenswerten Unterschiede.

Teilnehmer an allgemeiner Weiterbildung haben sich in den neuen Bundesländern vorab etwas häufiger informiert als die in den alten Ländern. Die Zufriedenheit mit der Vorabinformation unterscheidet sich im Ost-West-Vergleich jedoch auch hier kaum.

Andere Datenquellen

Die relativ große Zufriedenheit der Befragten mit der Information zur Weiterbildung deckt sich nicht vollständig mit dem Expertenurteil in drei jüngst veröffentlichten Qualitätstests der Stiftung Warentest (test 11/01, test 06/02 und test 07/02). Dort findet sich durchaus ein kritisches Urteil zur Informationspolitik der Einrichtungen. Dabei steht weniger das schriftliche Informationsmaterial bzw. die homepage der Einrichtungen im Blickfeld, sondern eher das persönliche Beratungsgespräch bzw. die Informationsveranstaltung.

So wurden unter anderem 16 Weiterbildungsanbieter auf die Qualität ihrer Beratung überprüft. Die Überschrift des Testberichts „Ratlose Berater“ spiegelt das Ergebnis der Untersuchung wieder. Nur einmal konnte die Note „gut“ vergeben werden, 11mal „befriedigend“, zweimal sogar „mangelhaft“. „Bei sämtlichen Anbietern fiel die nicht einheitliche Beratungsqualität auf: Einmal fehlte Mitarbeitern jede Kompetenz im Berufsfeld, dann machten Zeitdruck oder räumliche Enge ein strukturiertes Gespräch erst gar nicht möglich, dann wieder blieben Auskünfte zu den Kursinhalten dürftig, oder aber der Berater gefiel sich so sehr in eigener Rede, dass die Interessenten kaum Fragen stellen konnten (test 6/2002, S. 18).

18.2 Aspekte der Durchführungsqualität

Zur Beurteilung der Durchführungsqualität **beruflicher Weiterbildung** waren den Befragten sieben Dimensionen vorgegeben: Fachwissen des/der Dozenten; Fähigkeiten des/der Dozenten, etwas zu erklären; Umgang des/der Dozenten mit den Teilnehmern; Aktualität der Kursinhalte; Ausstattung (Räume, Möbel usw.); Qualität der Arbeitsmittel sowie der eigene persönliche Lernerfolg.

Wie Tabelle 18.3 zeigt, bescheinigt die Mehrzahl der Weiterbildungsteilnehmer im Bundesgebiet in allen genannten Punkten den besuchten Lehrgängen/Kursen eine eher gute Qualität. Dabei zeigen sich allerdings Unterschiede in Nuancen. Die Anteilswerte der Nennung „eher gut“ bewegen sich zwischen 87% und 95%.

Fast alle Befragten (95%) attestieren den Dozenten ein eher gutes Fachwissen. Ähnlich gut werden der eigene persönliche Lernerfolg und die Aktualität der Kursinhalte eingeschätzt; jeweils 94% der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung sehen diese beiden Qualitätsaspekte als eher gut an. Der Umgang des/der Dozenten mit den Teil-

nehmern und die Fähigkeit, etwas zu erklären, werden mit Anteilswerten von 93% und 92% ebenfalls sehr positiv beurteilt.

Tabelle 18.3: Aspekte der Durchführungsqualität beruflicher Weiterbildung im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 1997 und 2000

	Anteilswerte von "eher gut" in %					
	Bundesgebiet		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	1997	2000	1997	2000	1997	2000
<u>Qualitätsaspekte</u>						
Fachwissen des/der Dozenten	94	95	94	96	95	95
Aktualität der Kursinhalte	93	94	92	95	94	94
Eigener persönlicher Lernerfolg	94	94	93	94	95	95
Umgang des/der Dozenten mit den Teilnehmern	92	93	91	93	92	92
Fähigkeit des/der Dozenten, etwas zu erklären	89	92	89	93	90	91
Qualität der Arbeitsmittel	88	90	88	90	88	89
Ausstattung	84	87	84	87	84	86

Die Qualität der Arbeitsmittel wird im Vergleich etwas niedriger, aber insgesamt immer noch sehr hoch eingeschätzt (90%). Etwas häufiger finden sich kritische Äußerungen zur Ausstattung. 87% der befragten Teilnehmer beurteilen sie als eher gut und immerhin etwa jeder neunte bezeichnet sie als eher schlecht.

Die Einschätzung der meisten Aspekte der Durchführungsqualität fällt im Jahr 2000 noch etwas positiver aus als 1997, wenn auch in eher geringem Umfang. Dies betrifft vor allem die Beurteilung der Fähigkeiten des/der Dozenten, etwas zu erklären und die Ausstattung. Die Abweichung beträgt hier drei Prozentpunkte.

Die Einschätzungen verschiedener Teilnehmergruppen unterscheiden sich meist nur in Nuancen. Zwischen den folgenden Gruppen zeigen sich entweder etwas größere Unterschiede oder die Abweichungen bei verschiedenen Einzelitems lassen ein gemeinsames Grundmuster erkennen:⁹²

- Erwerbstätige aus dem Bereich Handwerk beurteilen die Weiterbildungsqualität in allen sieben Qualitätsaspekten etwas schlechter als Erwerbstätige aus den Bereichen Industrie, Handel/ Dienstleistung und öffentlicher Dienst. Allerdings sind die Abweichungen eher gering.

⁹² Bei den gegebenen Fallzahlen der Stichprobe sind die genannten Abweichungen nur als Größenordnungen zu verstehen.

- Ein ähnlicher Unterschied zeigt sich beim Vergleich der betrieblichen und außerbetrieblichen Lehrgänge/Kurse. Hier wird bei den meisten Aspekten die betriebliche Weiterbildung etwas positiver eingeschätzt, auch wenn die einzelnen Abweichungen eher gering sind.

Die Einschätzungen der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung unterscheiden sich im Ost-West-Vergleich nur wenig. Soweit Abweichungen vorkommen, fallen die Einschätzungen in den alten Bundesländern noch etwas positiver aus als in den neuen Ländern. Dies ist bei sechs von sieben Vorgaben der Fall. Die Einzelabweichungen betragen allerdings jeweils nur einen oder zwei Prozentpunkte, sind also für sich allein gering.

In der allgemeinen Weiterbildung waren fünf Aspekte zur Beurteilung vorgegeben. Nicht abgefragt wurden die Aktualität der Kursinhalte und die Qualität der Arbeitsmittel.

Insgesamt beurteilen die Teilnehmer an **allgemeiner Weiterbildung** im Bundesgebiet die verbleibenden fünf Aspekte der Durchführungsqualität ähnlich positiv wie die Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung. Am besten wird auch hier das Fachwissen der Dozenten beurteilt, und auch die übrigen Aspekte erreichen ähnlich hohe Anteilswerte.

Tabelle 18.4: Aspekte der Durchführungsqualität allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 1997 und 2000

	Anteilswerte von "eher gut" in %					
	Bundesgebiet		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	1997	2000	1997	2000	1997	2000
<u>Qualitätsaspekte</u>						
Fachwissen des/der Dozenten	95	96	95	96	96	97
Umgang des/der Dozenten mit den Teilnehmern	92	94	91	94	93	94
Eigener persönlicher Lernerfolg	93	93	92	93	94	92
Fähigkeit des/der Dozenten, etwas zu erklären	91	92	91	92	91	92
Ausstattung	78	84	79	84	77	85

Wie bei der beruflichen Weiterbildung wird auch die Durchführungsqualität der allgemeinen Weiterbildung im Jahr 2000 etwas besser eingeschätzt als 1997. Bei vier von fünf Aspekten sind die Anteile der Teilnehmer etwas höher, die sie als „eher gut“ bezeichnen. Am deutlichsten zeigt sich die verbesserte Wertung bei der Dimension „Ausstattung“, deren Anteilswert um sechs Prozentpunkte höher liegt als 1997.

Die Beurteilung der Qualität in der allgemeinen Weiterbildung fällt im **Ost-West-Vergleich** sehr ähnlich aus. Bei keinem Einzelaspekt zeigen sich Unterschiede von mehr als einem Prozentpunkt.

Ähnlich wie in der beruflichen Weiterbildung sollten auch die Teilnehmer an allgemeiner Weiterbildung verschiedenen vorgegebenen Einschätzungen zu besuchten Weiterbildungsmaßnahmen entweder zustimmen oder diese ablehnen. Anders als in der beruflichen Weiterbildung standen dabei jedoch nicht Transferaspekte im Mittelpunkt.

Die meiste Zustimmung (68%) fand die Aussage, dass die Vorkenntnisse der Teilnehmer sehr unterschiedlich waren. Dabei handelt es sich um eine Deskription aus der Sicht der Teilnehmer, die nicht zwangsläufig eine negative Beurteilung impliziert.

Tabelle 18.5: Einschätzungen der Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich 1997 und 2000

	Anteilswerte in %					
	Bundesgebiet		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	1997	2000	1997	2000	1997	2000
<u>Einschätzungen</u>						
Vorkenntnisse der Teilnehmer waren sehr unterschiedlich	69	68	69	67	73	72
Hilfe, um im Alltag besser zurechtzukommen	61	62	60	61	69	67
Kurs hat auch beruflich etwas genützt	45	54	43	52	55	62
Habe Menschen kennen gelernt, mit denen ich noch Kontakt habe	50	50	49	49	56	54
Im Kurs waren zu viele Teilnehmer	14	17	14	17	12	16
Kursleiter hat die Interessen zu wenig berücksichtigt	15	16	14	16	15	18
<u>Wesentliche Veränderung</u>						
Ja	47	52	47	52	46	49
Nein	50	46	50	45	51	49
Keine Angabe	3	3	3	3	3	2
Summe	100	101	100	100	100	100

62% glauben, dass die besuchte Weiterbildungsmaßnahme geholfen hat, im Alltag besser zurechtzukommen. Dieser Anteilswert liegt wesentlich höher als in der beruflichen Weiterbildung (Differenz: 23 Prozentpunkte). Etwas mehr als jeder zweite stimmt der Aussage zu, dass der Kurs auch beruflich etwas genützt hat. Fast ebenso hoch ist der Anteil der befragten Teilnehmer an allgemeiner Weiterbildung (50%), die angeben, dass sie im Kurs Menschen kennen gelernt haben, mit denen über die Maßnahme hinaus Kontakte bestehen. Deutlich weniger Zustimmung finden die kritischen Einschätzungen, dass der Kursleiter die Interessen der Teilnehmer zu wenig berücksichtigt hat oder dass im Kurs zu viele Teilnehmer waren.

Etwa jeder zweite Teilnehmer an allgemeiner Weiterbildung im Bundesgebiet ist der Ansicht, dass durch die Teilnahme eine wesentliche Veränderung eingetreten ist. Dieser Anteil liegt fast ebenso hoch wie bei der beruflichen Weiterbildung. Aus der Sicht der Teilnehmer sind wesentliche Veränderungen also keineswegs nur auf die berufliche Weiterbildung beschränkt.

Die Einschätzung, dass die Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung hilfreich für den Beruf war, teilen im Jahr 2000 mehr Teilnehmer als im Jahr 1997. Der Anteilswert ist um neun Prozentpunkte gestiegen. Bei den Einschätzungen zu den anderen Aspekten ergeben sich im Vergleich zu 1997 keine nennenswerten Unterschiede.

Bei der differenzierten Betrachtung lassen sich einige gruppenspezifische Unterschiede erkennen:

- Als Hilfe im Alltag sehen Personen mit Hauptschulabschluss die allgemeine Weiterbildung öfter an als diejenigen mit Abitur (71% vs. 55%);
- Einen Nutzen auch in beruflicher Hinsicht attestieren der besuchten Veranstaltung Erwerbstätige öfter als Nichterwerbstätige (63% vs. 32%).
- Eine wesentliche Veränderung durch die Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung sehen Personen mit Hauptschulabschluss etwas öfter als der Durchschnitt (57% vs. 52%).

Nach Trägerstrukturen differenziert⁹³, unterscheiden sich vor allem Volkshochschulkurse und vom Arbeitgeber/Betrieb getragene Maßnahmen:

- Ein Nutzen auch in beruflicher Hinsicht wird vom Arbeitgeber oder Betrieben getragenen Maßnahmen wesentlich häufiger attestiert als Volkshochschulkursen (82% vs. 47%).
- Heterogene Vorkenntnisse der Teilnehmenden werden in Volkshochschulkursen etwas häufiger geäußert als in betrieblichen Veranstaltungen (74% vs. 62%).
- In der summarischen Bewertung, ob sich durch die Veranstaltung etwas Wesentliches geändert hat oder nicht, unterscheiden sich Volkshochschulkurse und betriebliche Maßnahmen dagegen nicht.

Die o.g. Differenzierungen sind vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Lerninteressen der Zielgruppen und der jeweiligen Trägerprofile zu sehen.

⁹³ Vergleiche sind hier nur zwischen den großen Trägergruppen Volkshochschulen, Arbeitgeber/Betrieb und privaten Instituten möglich. Auch für diese Gruppen sind die Ergebnisse nicht als prozentgenaue Indikatoren, sondern als Aussagen über Größenordnungen zu verstehen.

Im **Ost-West-Vergleich** lassen sich einige Unterschiede erkennen, die vor allem vier Aspekte betreffen:

- In den neuen Bundesländern wird öfter als in den alten Ländern ein beruflicher Nutzen der allgemeinen Weiterbildung gesehen (Differenz: 10 Prozentpunkte).
- Die Einschätzung, dass die Maßnahme eine Hilfe war, um im Alltag besser zurechtzukommen, findet in den neuen Ländern ebenfalls mehr Zustimmung als in den alten (Differenz: 6 Prozentpunkte).
- Kontakte mit anderen Teilnehmern nach Abschluss einer Veranstaltung kommen in den neuen Ländern etwas öfter vor als in den alten (Differenz: 5 Prozentpunkte).
- Unterschiede in Bezug auf die Vorkenntnisse der Teilnehmer werden in den neuen Ländern ebenfalls etwas häufiger konstatiert als in den alten Ländern.

Wie sind die hier dargestellten Ergebnisse zu bewerten? Repräsentative, strukturierte Befragungen können detaillierte Analysen zur Weiterbildungsqualität in Bezug auf bestimmten Weiterbildungssektoren oder konkrete Weiterbildungsangebote nicht ersetzen. Sie liefern jedoch einen ersten Überblick über Einschätzungen aus der Sicht von Teilnehmern. Die Ergebnisse lassen erkennen, dass von den Teilnehmern im Allgemeinen die Weiterbildungsqualität sowohl in der beruflichen als in der allgemeinen Weiterbildung eher gut eingestuft wird. Am ehesten finden sich kritische Äußerungen zur Ausstattung im Bereich der allgemeinen Weiterbildung, doch auch hier überwiegen die positiven Einschätzungen, die zudem seit 1997 zugenommen haben.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass sich kein einfaches Kriterium oder Kriterienraster vorgeben lässt, das Nachfragern unmittelbare Rückschlüsse auf die Qualität einer Einrichtung oder einer bestimmten Weiterbildungsmaßnahme ermöglichen würde. Weiterbildung ist letztlich ein Erfahrungsgut. Deshalb könnten insbesondere vom Ansatz der Stiftung Bildungstest Impulse zur Verbesserung der Weiterbildungsqualität ausgehen. Eine empirisch fundierte Bewertung dieses Ansatzes ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt allerdings noch nicht möglich.

Andere Datenquellen

Zur Durchführungsqualität bieten zwei Tests der Stiftung Warentest Einsichten in die Umsetzung von Internet-Einführungskursen und E-Learning-Angeboten (test 11/01 und test 7/02). Schon die Überschriften signalisieren eine eher skeptische Sicht der Veranstaltungen. „Oft das Geld nicht wert“ und „Schwachtes Zeugnis“. Die fachliche Qualität der Internet-Einführungskurse reicht von „sehr hoch“ bis „sehr niedrig“, die E-Learning-Angebote werden mit „gut“ bis „mangelhaft“ bewertet. Diese beiden Schlaglichter sollten wegen der geringen Fallzahlen der beurteilten Weiterbildungsanbieter nicht überbewertet werden.

18.3 Qualitätsmanagement in Weiterbildungseinrichtungen

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Die Repräsentativbefragung im BSW 2000 enthielt keine Informationen zum Thema „Qualitätsmanagement in Weiterbildungseinrichtungen.“

Andere Datenquellen

Als Ergänzung zum BSW kann an dieser Stelle auf eine groß angelegte Befragung von Weiterbildungsanbietern zum Stand und zu den Perspektiven der Qualitätsentwicklung hingewiesen werden. Mit der Durchführung dieser Studie hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (IES) und Helmut Kuwan, Sozialwissenschaftliche Forschung und Beratung, München beauftragt.

Im Rahmen dieser Studie wurden 1500 Einrichtungen mittels einer Telefonbefragung und zudem ca. 40 ausgewählte Einrichtungen in vertiefenden qualitativen Fallstudien befragt. Erstmals liegen damit quantitative und qualitative Ergebnisse zum Stand von Qualitätsmanagementsystemen in Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland vor. Im Folgenden werden erste Untersuchungsergebnisse dieser Studie vorgestellt (Balli/Krekel/Sauter 2002).

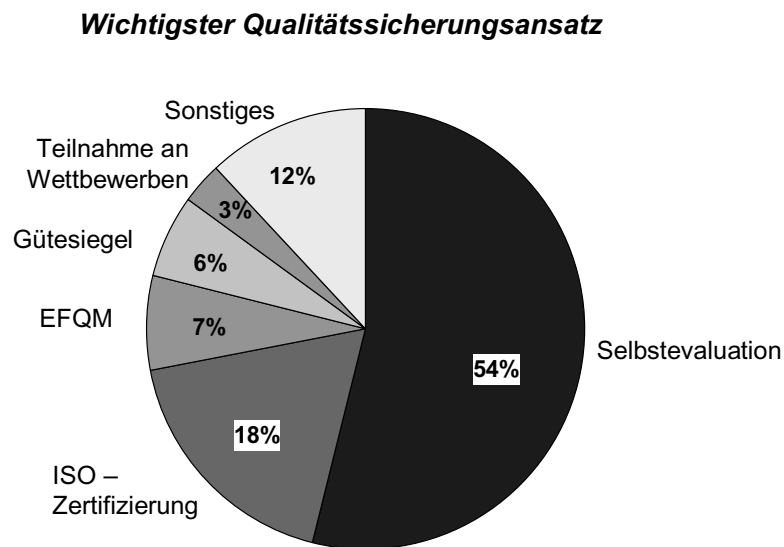
Etwa drei Viertel der befragten Weiterbildungseinrichtungen konstatieren, dass sich die Qualität in der Weiterbildung in den letzten drei Jahren deutlich verbessert hat. Trotz dieser wahrgenommenen positiven Tendenz steht nach Ansicht von 74% der Befragten die Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung erst am Anfang. Dieses Ergebnis überrascht ein wenig vor dem Hintergrund einer nunmehr über 10 Jahre intensiv geführten Diskussion.

Rund die Hälfte der Befragten geben an, dass Selbstevaluation in ihrer Einrichtung der wichtigste Ansatz ist, der verfolgt wird. Die weiteren Ergebnisse machen deutlich, dass sich hinter dieser Bezeichnung unterschiedliche Verfahren zur Qualitätsentwicklung verbergen. Wie die ergänzend zur Telefonbefragung durchgeführten qualitativen Interviews belegen, reicht das Spektrum von elaborierten und maßgeschneiderten Konzepten, die sich oft der vorhandenen Ansätze als Impulsgeber und Orientierungslinie bedienen, bis hin zu eher „handgestrickten“ improvisierten Lösungen. Von den „fertigen“ Qualitätskonzepten genießt die ISO-Norm mit 18% der Nennungen die größte Resonanz, gefolgt vom EFQM-Modell und Gütesiegelansätzen (vgl. Abbildung 18.2).

Abbildung 18.2

Wichtigster Ansatz zur Qualitätsentwicklung für die eigene Weiterbildungseinrichtung

Basis: Alle befragten Weiterbildungseinrichtungen (n=1504); Anteilswerte in %



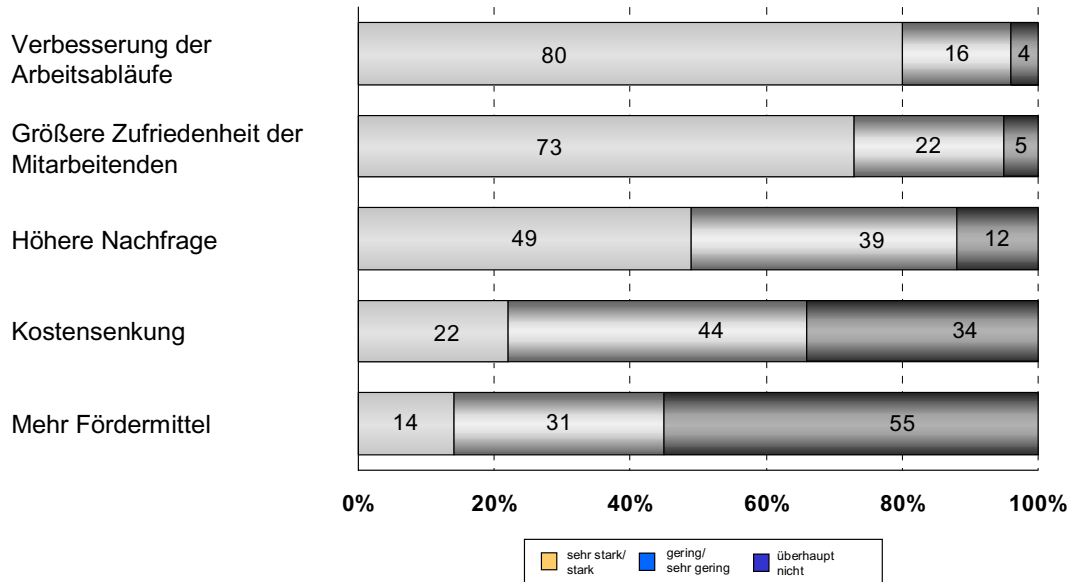
Quelle: BIBB, IES, HK-Forschung 2002

Wie Abbildung 18.3 zeigt, hat Qualitätsentwicklung in den Einrichtungen nach Ansicht der Befragten in hohem Maße positive Effekte zur Folge gehabt. Etwa 80% der Weiterbildungsanbieter mit gültigen Angaben zu dieser Frage sehen „sehr starke“ bzw. „starke“ Verbesserungen bei den Arbeitsabläufen, bei 73% gibt es ein sehr starkem oder starkem Umfang eine größere Zufriedenheit der Mitarbeitenden und etwa jeder zweite verzeichnet in sehr starken oder eher starkem Maße eine höhere Nachfrage.

Abbildung 18.3

Effekte der Qualitätsentwicklung in Weiterbildungseinrichtungen (A)

Basis: Weiterbildungsanbieter mit gültigen Angaben zur jeweiligen Frage; Anteilswerte in %



Quelle: BIBB, IES, HK-Forschung 2002

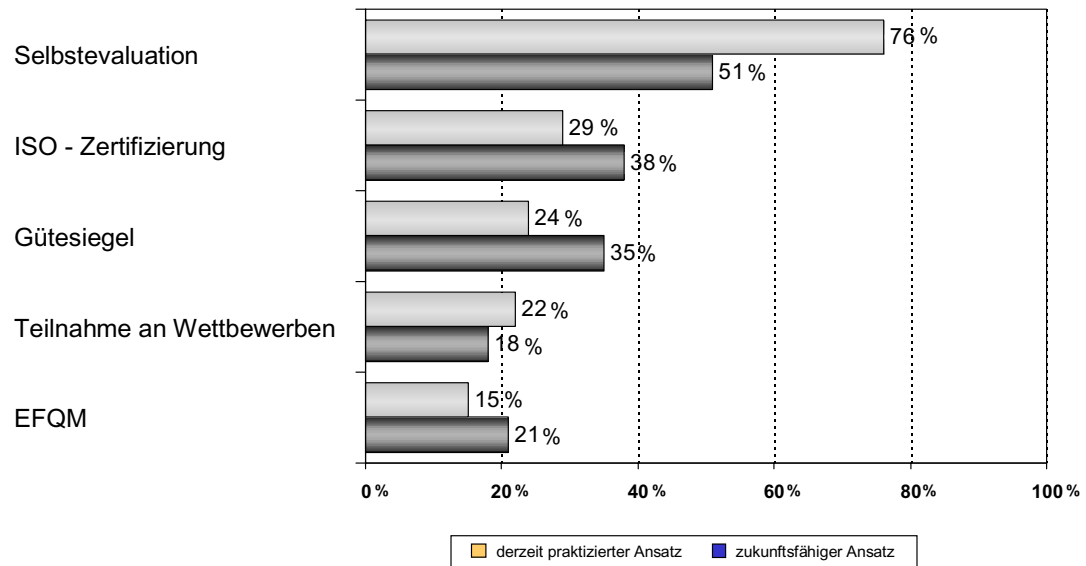
76% aller Einrichtungen praktizieren in irgendeiner Form Selbstevaluation, doch nur 51% sehen darin einen zukunftsfähigen Ansatz. Das umgekehrte Bild zeigt sich bei der ISO-Norm, den Gütesiegelansätzen und dem EFQM-Modell. So praktizieren zum Beispiel 24% der Einrichtungen Gütesiegelmodelle, doch 35% halten diese Richtung für zukunftsfähig.

Abbildung 18.4

Wie zukunftsfähig ist die derzeitige Praxis?

A: *Praktizierte Ansätze und Einschätzungen zu ihrer Zukunftsfähigkeit*

Basis: Alle befragten Weiterbildungseinrichtungen (n=1504); Anteilswerte in %



Quelle: BIBB, IES, HK-Forschung 2002

19 Einzelbereiche der Weiterbildung

In diesem Kapitel werden vor allem die Strukturen der Freistellung zur Weiterbildung und die Teilnahme am Fernunterricht näher betrachtet.

19.1 Strukturen der Freistellung zur Weiterbildung

Bezahlte Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an Weiterbildung kann auf der Basis unterschiedlicher rechtlicher Grundlagen erfolgen. An erster Stelle sind die Bildungsurlaubsgesetze bzw. Arbeitnehmer-Freistellungsgesetze der Länder zu nennen. Diese gab es bis 1988 nur in den Bundesländern Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen. Im Saarland und in Schleswig-Holstein traten 1990 Bildungsurlaubsgesetze in Kraft, in Rheinland-Pfalz 1993, in Brandenburg 1995, in Sachsen-Anhalt 1998 und in Mecklenburg-Vorpommern 2001. Inzwischen gibt es in zwölf von sechzehn Bundesländern Bildungsurlaubsgesetze, aus denen ein Anspruch von Arbeitnehmern und Auszubildenden abzuleiten ist.

Darüber hinaus gibt es weitere rechtliche Grundlagen für eine Freistellung zur Weiterbildung: das Betriebsverfassungsgesetz, das Bundespersonalvertretungsgesetz, sonstige bundesgesetzliche Regelungen (z. B. das Schwerbehindertengesetz, die Sonderurlaubsverordnung für Bundesbeamte und Richter usw.), tarifvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen sowie individuelle Freistellungsregelungen.

Die Freistellung ist in den genannten rechtlichen Grundlagen an unterschiedliche Bedingungen geknüpft. Entsprechend heterogen ist das Bild hinsichtlich der Anspruchsberechtigten, der Inhalte und der Dauer von Maßnahmen sowie der Lohnfortzahlungsbestimmungen, und demzufolge sind die Informationen insgesamt lückenhaft.

Ein Gesamtüberblick über die Inanspruchnahme der verschiedenen Freistellungsregelungen existiert nicht. Am meisten Informationen liegen für die Bildungsurlaubsgesetze der Länder vor, in denen die Berichtspflicht z. T. gesetzlich geregelt ist.

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

In den BSW-Erhebungen werden seit 1988 Informationen zum Umfang und zu den Strukturen der bezahlten Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an Weiterbildung zweistufig ermittelt. Die erste Frage lautet, ob im letzten Jahr oder in den letzten drei Jahren eine bezahlte Freistellung für Weiterbildung erfolgt ist. Im Anschluss daran wird nach den rechtlichen Grundlagen gefragt.

Seit 1994 entfällt die Komplizierung des Umbruchjahres 1991, in dem Freistellungen nach bundesdeutschem und DDR-Recht (z. B. nach dem Arbeitsgesetzbuch der DDR oder aufgrund kollektivvertraglicher Regelungen) nebeneinander existiert hatten. Die Antwortvorgaben zu den rechtlichen Grundlagen umfassen nun im Bundesgebiet einheitlich die folgenden sechs Kategorien:

- „A: Ländergesetz (z.B. Bildungsurlaubsgesetz, Bildungsfreistellungsgesetz, Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetz)
 - B: Betriebsverfassungsgesetz, Bundespersonalvertretungsgesetz
 - C: Sonstige bundesgesetzliche Regelung
 - D: Tarifvertragliche Regelung
 - E: Betriebsvereinbarung
 - F: Sonstige Regelung (z.B. individuelle Regelung)
- Weiß nicht“

Da die Antwortkategorien in den neuen Bundesländern verändert wurden, kann ein Trendvergleich mit den Ergebnissen von 1991 nur unter Vorbehalt erfolgen. Im Folgenden beziehen wir den Zeitvergleich deshalb auf die Jahre 1994, 1997 und 2000.

Insgesamt wurden im Jahr 2000 bundesweit 12% aller zur Zeit oder früher erwerbstätigen Deutschen zwischen 19 und 64 Jahren für Weiterbildung von der Arbeit freigestellt.⁹⁴ Hochgerechnet sind das rd. 5,9 Mio. Personen.⁹⁵ Gegenüber 1997 bedeutet dies einen sehr geringen Anstieg um rd. 0,3 Millionen Personen. Die Anzahl der Freistellungen für Weiterbildung hat sich bundesweit seit 1997 also kaum verändert, während zwischen 1994 und 1997 ein deutlicher Anstieg zu beobachten war (vgl. Tabelle 19.1).

Bei der bundesweiten Betrachtung der Freistellungen für Weiterbildung im Jahr 2000 zeichnen sich gruppenspezifische Unterschiede ab, die in ähnlicher Weise bereits in früheren Erhebungen zu erkennen waren. Bezogen auf die Gruppe der *Erwerbstätigen* zeigen sich besonders deutliche Unterschiede nach beruflicher Qualifikation, Berufsstatusgruppen, Betriebsgrößenklassen, Branchen und Nationalität (vgl. Tabelle 19.1):

- Beamte nehmen bei den Freistellungen für Weiterbildung mit deutlichem Abstand die Spitzenstellung ein, während Arbeiter das Schlusslicht bei der Betrachtung nach beruflichem Status bilden (33% vs. 10%). Die Angestellten liegen mit 22% dazwischen.
- Erwerbstätige in Großbetrieben haben häufiger als Beschäftigte in Mittel- und Kleinbetrieben eine Freistellung für Weiterbildung erhalten (20% vs. 15% bzw. 13%). Dies dürfte wesentlich damit zusammenhängen, dass durch Freistellungen verursachte Ausfallzeiten und organisatorische Schwierigkeiten in Großbetrieben im allgemeinen besser zu überbrücken sind als in Kleinbetrieben.
- Mit steigender Qualifikation kommen auch Freistellungen für Weiterbildung häufiger vor. So wurden im Jahr 2000 z. B. 25% der Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss für Weiterbildung freigestellt, während es von denjenigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung 5% waren. Dieses Bild ergibt sich auch im Zusammenhang mit dem Schulabschluss der erwerbstätigen Befragten: Erwerbstätige mit Abitur nehmen deutlich häufiger eine Bildungsfreistellung in Anspruch als Erwerbstätige mit niedrigerem Schulabschluss (24% vs. 12%; nicht tabelliert).
- Auch die branchenspezifische Betrachtung zeigt große Unterschiede auf. Die Freistellungsquote der Erwerbstätigen in den Bereichen „Metall“, „Elektrotechnik“, „Banken/Versicherungen“ (jeweils 22%) und „sonstige Dienstleistungen“ (21%) liegen deutlich über dem Durchschnitt der Beschäftigten im „Stahlbau“ (12%) oder in der Branche „Chemie/Kunststoff“ (10%). Hier dürften sowohl Betriebsgrößen-

⁹⁴ An die noch nie erwerbstätigen Personen wurden die Fragen zur Freistellung von Arbeit für Weiterbildung nicht gestellt.

⁹⁵ Die hochgerechneten Zahlen können bei der Größe der zugrundeliegenden Stichproben nur als Näherungswerte angesehen werden.

effekte als auch branchenspezifisch variierende Unternehmenskulturen eine Rolle spielen. Auch wenn branchenbezogene Zahlenwerte bei der gegebenen Stichprobengröße nur als Aussagen über Größenordnungen verstanden werden können, ist die Tendenz der Unterschiede eindeutig.

- Deutsche Erwerbstätige werden knapp vier mal so oft für Weiterbildung freigestellt wie ausländische Erwerbstätige (18% vs. 5%).

Tabelle 19.1: Freistellungen für Weiterbildung bei ausgewählten Teilgruppen im Bundesgebiet 1991 – 2000

	Im letzten Jahr in %			
	1991	1994	1997	2000
<u>Gesamt</u>	7	8	12	12
<u>Männer</u>	9	10	14	15
Erwerbstätige Männer	11	12	18	18
z.Zt. nicht erwerbstätige Männer	2	2	2	4
<u>Frauen</u>	5	7	9	10
Erwerbstätige Frauen	9	11	15	17
z.Zt. nicht erwerbstätige Frauen	1	2	2	2
<u>Nationalität</u>				
Deutsche	7	8	12	13
Ausländer	–	–	6	4
<u>Zur Zeit Erwerbstätige</u>	10	12	17	17
<u>Erwerbstätige nach Berufsstatusgruppe</u>				
Arbeiter	6	7	11	10
Angestellte	13	15	22	22
Beamte	20	23	29	33
<u>Erwerbstätige nach Betriebsgrößenklassen</u>				
1 - 99 Beschäftigte	5	7	12	13
100 – 999 Beschäftigte	8	9	20	15
1.000 und mehr Beschäftigte	14	15	19	20

Verglichen mit 1997 sind die Freistellungen in fast allen betrachteten Gruppen nahezu unverändert geblieben. Etwas abgesunken sind die Freistellungen bei Erwerbstätigen in Mittelbetrieben. Gegenüber 1997 ist die Freistellungsquote der Beamten im Jahr 2000 noch einmal angestiegen. Im Trend zeigt sich in dieser Gruppe nicht nur die häufigste Nutzung des Bildungsfreistellungsangebots, sondern über die Zeit auch der deutlichste Zuwachs.

Insgesamt bilden sich bei den Freistellungen für Weiterbildung ähnliche gruppenspezifische Unterschiede ab wie bei der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt. Die Grundstrukturen unterscheiden sich im Großen und Ganzen nur wenig von denen früherer Erhebungen.

Im **Ost-West-Vergleich** zeigt sich, dass Freistellungen von der Arbeit für Weiterbildung im Jahr 2000 bei Erwerbstätigen in den neuen Bundesländern etwas häufiger vorgekommen sind als in den alten Ländern (vgl. Tabelle 19.2). Ähnliche Unterschiede hatten sich bereits 1994 und 1997 gezeigt.

Tabelle 19.2: Freistellungen für Weiterbildung bei ausgewählten Teilgruppen im Ost-West-Vergleich 1994, 1997 und 2000

	Im letzten Jahr in %					
	West			Ost		
	1994	1997	2000	1994	1997	2000
<u>Gesamt</u>	8	11	12	11	14	15
<u>Männer</u>	10	14	14	11	15	16
Erwerbstätige Männer	12	18	17	14	22	22
z.Zt. nicht erwerbstätige Männer	2	2	4	4	4	4
<u>Frauen</u>	6	8	10	11	12	13
Erwerbstätige Frauen	10	14	16	17	20	22
z.Zt. nicht erwerbstätige Frauen	1	2	1	4	3	4
<u>Nationalität</u>						
Deutsche	8	12	13	11	14	15
Ausländer	–	6	3	–	¹⁾	¹⁾
<u>Zur Zeit Erwerbstätige</u>	11	16	16	15	21	22
<u>Erwerbstätige nach Berufsstatusgruppen</u>						
Arbeiter	7	9	9	8	15	17
Angestellte	13	21	20	23	27	27
Beamte	23	28	32	¹⁾	¹⁾	¹⁾
<u>Erwerbstätige nach Betriebsgrößenklassen</u>						
1 - 99 Beschäftigte	6	10	12	10	16	17
100 – 999 Beschäftigte	9	20	14	12	19 ²⁾	20 ²⁾
1.000 und mehr Beschäftigte	13	19	19	28 ²⁾	20 ²⁾	26 ²⁾

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

Bei der gruppenspezifischen Betrachtung im **Ost-West-Vergleich** überwiegen die Gemeinsamkeiten. Im Osten und Westen Deutschlands gilt übereinstimmend, dass

- Arbeiter seltener freigestellt werden als Angestellte oder Beamte;
- Erwerbstätige in Mittel- etwas häufiger und Großbetrieben häufiger freigestellt werden als Erwerbstätige in Kleinbetrieben;
- Personen mit Hochschulabschluss häufiger freigestellt werden als Personen ohne Berufsabschluss;
- Personen mit Abitur häufiger freigestellt werden als Personen mit einem niedrigerem Schulabschluss.

Im Jahr 2000 nennt im Bundesgebiet etwas weniger als jeder dritte Teilnehmer als häufigste **rechtliche Grundlage der Freistellung** eine Betriebsvereinbarung und etwa jeder sechste eine sonstige Regelung (wie z. B. eine individuelle Bildungsfreistellungsregel). Etwa jeder siebte nennt ein Ländergesetz. Etwa jeder zehnte gibt eine tarifvertragliche Regelung an. Das Betriebsverfassungsgesetz oder sonstige bundesgesetzliche Regelungen werden vergleichsweise selten genannt (vgl. Tabelle 19.3).

Tabelle 19.3: Rechtliche Grundlage der Freistellungen für Weiterbildung bei z. Z. oder früher Erwerbstätigen im Bundesgebiet 1994, 1997 und 2000

	Anteilswerte in %		
	1994	1997	2000
<u>Grundlage der Freistellung</u>			
Betriebsvereinbarung	29	29	30
Ländergesetz (z.B. Bildungsurlaubsgesetz, Bildungsfreistellungsgesetz, Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetz)	26	21	15
Tarifvertragliche Regelung	12	12	11
Sonstige Regelung (z.B. individuelle Bildungsfreistellungsregelung)	11	15	18
Betriebsverfassungsgesetz, Bundespersönalvertretungsgesetz	7	5	8
Sonstige bundesgesetzliche Regelung	5	4	6
Weiß nicht / Keine Angabe	10	14	12
Summe	100	100	100

In den letzten drei Jahren haben sich die Anteilswerte nur wenig verändert. Eine Veränderung zeigt sich bei Ländergesetzen als rechtliche Grundlage für Freistellung. Seit 1994 ist hier ein Abwärtstrend zu verzeichnen. Die Inanspruchnahme sonstiger Regelungen, also vor allem der individuellen Freistellungsregelungen, hat seit 1994 etwas zugenommen.

Zu beachten ist auch, dass im Jahr 2000 etwa jede achte Person, die eine Bildungsfreistellung in Anspruch nahm, nicht wusste auf welcher rechtlichen Grundlage diese Freistellung erfolgte. Dieser Anteil ist ungewöhnlich hoch und zeigt, dass die Zuordnung der rechtlichen Grundlage einige Schwierigkeiten bereitet. Die Angaben über die Aufteilung auf verschiedene Rechtsgrundlagen können deshalb nicht als prozentgenaue Zahlen, sondern nur als Größenordnungen verstanden werden.

Als häufigste rechtliche Grundlage wird sowohl in den alten als auch in den neuen Bundesländern eine Betriebsvereinbarung und als zweithäufigste eine sonstige Regelung genannt. Während in den neuen Bundesländern an dritter Stelle genauso häufig tarifvertragliche wie sonstige Regelungen (jeweils 16%; vgl. Tabelle 19.4) genannt werden, nennen zur Zeit oder früher Erwerbstätige in den alten Bundesländern an dritter Stelle Ländergesetze. Das Betriebsverfassungsgesetz oder Bundespersonalvertretungsgesetz nennen 9% der Teilnehmer in den alten Bundesländern. In den neuen Bundesländern spielen diese Grundlagen nur eine geringe Rolle. Alles in allem haben sich die Strukturen der Freistellung für Weiterbildung in den alten und neuen Bundesländern seit 1997 im Trend etwas angenähert.

Tabelle 19.4: Rechtliche Grundlage der Freistellungen für Weiterbildung bei z. Z. oder früher Erwerbstätigen im Ost-West-Vergleich 1994, 1997 und 2000

	Anteilswerte in %					
	West			Ost		
	1994	1997	2000	1994	1997	2000
<u>Grundlage der Freistellung</u>						
Betriebsvereinbarung	27	29	31	35	31	28
Ländergesetz (z.B. Bildungsurlaubsgesetz, Bildungsfreistellungsgesetz, Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetz)	30	23	16	16	15	11
Tarifvertragliche Regelung	10	10	10	20	19	16
Sonstige Regelung (z.B. individuelle Bildungsfreistellungsregelung)	12	16	18	9	12	16
Betriebsverfassungsgesetz, Bundespersonalvertretungsgesetz	8	6	9	4	1	4
Sonstige bundesgesetzliche Regelung	6	3	5	4	8	6
Weiß nicht / Keine Angabe	9	14	10	12	15	19
Summe	100	101	100	100	101	100

Ein weiterer Unterschied zeigt sich zwischen den neuen und den alten Bundesländern im Jahr 2000 erstmals: Personen, die einen Bildungsurlaub nahmen, wissen in den neuen Bundesländern (19%) deutlich häufiger nicht auf welcher Grundlage dieser basiert als in den alten Bundesländern (10%).

Andere Datenquellen

Die folgende Darstellung bezieht sich auf Art und Umfang des Bildungsurlaubsangebotes und der Beteiligung an Bildungsurlaub auf der Grundlage der Länderregelungen. Wie eingangs erwähnt, bestehen mittlerweile in zwölf Bundesländern unterschiedliche Regelungen zur Bildungsfreistellung. Da das Gesetz in Mecklenburg-Vorpommern erst im Jahr 2001 in Kraft getreten ist, sind Aussagen zur Beteiligung hier noch nicht möglich.

Die Regelungen zum Bildungsurlaub bzw. zur Bildungsfreistellung der einzelnen Länder sind in den letzten Jahren einander angeglichen worden, sie unterscheiden sich in einigen Punkten jedoch nach wie vor.

- Der anspruchsberechtigte Personenkreis umfasst zunehmend alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Altersbegrenzung und Auszubildende.
- Das Themenspektrum der als Bildungsurlaub anerkannten Veranstaltungen variiert in den einzelnen Ländern: Neben der beruflichen oder politischen Weiterbildung werden auch Veranstaltungen aus den Bereichen der allgemeinen sowie gelegentlich der kulturellen Bildung anerkannt. Bisher in wenigen Bundesländern⁹⁶ finden Veranstaltungen Anerkennung, die zur Ausübung von Ehrenämtern qualifizieren.
- Weiterhin unterscheiden sich die Anerkennungsverfahren der Länder. Beispielsweise erkennen einzelne Länder neben Einzelveranstaltungen auch Veranstaltungstypen an. Als sog. Serienveranstaltungen können diese dann in einem festgelegten Zeitraum beliebig oft durchgeführt werden.
- Die Dauer der Freistellung umfasst in den Ländern in der Regel fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr. Der Bildungsurlaub kann bei Nichtausschöpfung im folgenden Kalenderjahr geltend gemacht werden. Es bestehen in den Ländern unterschiedliche Möglichkeiten zu deren weiteren Kumulierung.

Daten zur **Inanspruchnahme** der Freistellung von Anspruchsberechtigten liegen lediglich aus wenigen Ländern vor (vgl. Tabelle 19.5), damit lässt die Datenlage nur in begrenztem Umfang verallgemeinerbare Aussagen zur Entwicklung der Beteiligung am Bildungsurlaub zu.

⁹⁶ Hamburg, Hessen und Mecklenburg-Vorpommern

Tabelle 19.5: Zahl der Bildungsurlaubsveranstaltungen, Teilnahme und Inanspruchnahme durch Personen mit Bildungsurlaubsanspruch in den Bundesländern mit einer gesetzlichen Regelung 1979 bis 2000

Jahr	Veranstaltungen	Berlin ¹⁾			Brandenburg ²⁾			Bremen ³⁾			Hessen ⁴⁾			
		TN-Fälle	TN in % der Berechtigten (je 100)	Veranstaltungen	TN-Fälle	TN in % der Berechtigten (je 100)	Veranstaltungen	TN-Fälle	TN in % der Berechtigten (je 100)	Veranstaltungen	TN-Fälle	TN in % der Berechtigten (je 100)	Veranstaltungen	TN-Fälle
1979	588	7.154	6,2				727	12.308	4,3	670	12.927	3,0		
1980	511	7.366	6,2				789	13.187	4,4	729	13.570	3,1		
1981	526	7.727	6,4				759	12.969	4,3	792	13.885	3,1		
1982	635	8.063	7,0				799	13.226	k.A.	893	14.368	3,3		
1983	641	7.628	6,6				815	13.378		904	14.408	3,3		
1984	739	9.511	7,8				813	13.322		k.A. (Umstellung)				
1985	836	9.230	7,3				853	13.855		1.903	17.940	0,9		
1986	859	8.051	6,2				937	15.180		1.971	21.406	1,1		
1987	1.149	8.026	6,4				996	16.232		1.820	23.926	1,2		
1988	1.131	8.505	6,9				1.104	18.008		2.153	28.645	1,4		
1989	1.136	8.085	6,7				1.223	19.685		2.389	27.425	1,3		
1990	936	7.376	6,4				1.265	20.398		2.571	29.873	1,4		
1991	k.A.	16.801	k.A.				1.527	24.090		2.628	26.477	1,2		
1992	1.335	17.131	1,2				1.694	26.283		2.706	28.233	1,3		
1993	1.286	16.078	1,2				1.687	25.993		2.583	26.767	1,2		
1994	1.572	16.082	1,3				1.479	22.468		2.203	23.079	1,1		
1995	1.548	11.868	1,0				1.388	20.887		1.950	18.523	0,9		
1996	1.560	12.351	1,0	1.238	1.542		1.340	19.715		1.905	17.004	0,8		
1997	1.601	11.152	1,0	1.689	2.747		1.205	17.471		1.688	15.156	0,7		
1998	1.627	11.001	1,0	1.701	3.171		1.100	15.726		1.682	14.830	0,7		
1999	1.648	11.102	1,0	1.672	3.598		1.164	16.550		1.567	13.071	0,6		
2000	1.734	11.137	1,0	noch keine Angaben			1.177	16.173		1.878	13.884	0,6		

1) Bis einschli. 1990 bestand ein Freistellungsanspruch nur für Arbeitnehmer und Auszubildende bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres. Diese Altersbegrenzung wurde 1991 aufgehoben. Ab 1991 sind die Zahlen für Gesamtberlin aufgelistet.

2) Die Bildungsfreistellung wurde zum 01.01.1996 in Brandenburg eingeführt und ist im Brandenburgischen Weiterbildungsgesetz vom 15. Dezember 1993 verankert.

3) Bildungsurlaubsveranstaltungen der nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannten Weiterbildungseinrichtungen

4) Bis einschli. 1984 bestand ein Freistellungsanspruch nur für Auszubildende und Arbeitnehmer, die zu Beginn des jeweiligen Kalenderjahres das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, der ab 1985 prinzipiell auf alle Arbeitnehmer, Auszubildende und Heimarbeiter ausgeweitet wurde.

Quellen: Statistische Materialien der Statistischen Landesämter bzw. der zuständigen Ministerien; eigene Berechnungen

Fortsetzung Tabelle 19.5

Jahr	Niedersachsen			Nordrhein-Westfalen ⁵⁾			Rheinland-Pfalz ⁶⁾			Sachsen-Anhalt ⁷⁾		
	Veranstaltungen	TN-Fälle	TN in % der Berechtigten (je 100)	Veranstaltungen	TN-Fälle	TN in % der Berechtigten (je 100)	Veranstaltungen	TN-Fälle	TN in % der Berechtigten (je 100)	Veranstaltungen	TN-Fälle	TN in % der Berechtigten (je 100)
1979	4.798	33.897	1,6									
1980	4.572	40.930	1,9									
1981	4.084	41.504	1,9									
1982	4.203	39.507	1,9									
1983	4.305	35.823	1,7									
1984	3.786	34.036	1,7									
1985	7.155	28.832	1,4	2.805	28.012	0,5						
1986	8.248	32.514	1,6	3.830	34.719	0,7						
1987	8.805	37.387	1,8	4.462	35.698	k.A.						
1988	8.878	40.287	1,9	4.857	37.133							
1989	8.753	40.805	1,9	5.208	43.884							
1990	9.015	40.795	1,8	4.586	40.707							
1991	10.034	48.267	2,0	4.824	46.369							
1992	12.489	54.329	2,2	5.607	43.752							
1993	13.030	55.186	2,3	5.791	47.374							
1994	14.010	50.744	2,1	5.500	43.210		6.458	4.589	0,7			
1995	13.220	51.264	2,1	5.558	44.371							
1996	13.364	47.229	2,0	6.759	42.845					9.641	11.315	1,2
1997	12.952	41.161	1,8	6.696	41.733							
1998	5.800	36.775	1,6	7.315	38.210					6.922	11.555	1,2
1999				8.279	41.377							
2000				noch keine Angaben						7.229	10.606	1,1
												0,05
											498	551

5) In Nordrhein-Westfalen gibt es mit dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) vom 6.11.1984 eine gesetzliche Bildungsurlaubsregelung.

6) In Rheinland-Pfalz gibt es mit dem Bildungsfreistellungsgesetz (BFG) vom 30.3.1993 eine gesetzliche Bildungsurlaubsregelung, Berichtszeitraum zweijährig.

7) In Sachsen-Anhalt ist das Gesetz zur Freistellung von der Arbeit für Maßnahmen der Weiterbildung (Bildungsfreistellungsgesetz) vom 4. März 1998 rückwirkend zum 1. Januar 1998 in Kraft getreten. Eine Berichtspflicht besteht im zweijährigen Turnus.

Quellen: Statistische Materialien der Statistischen Landesämter bzw. der zuständigen Ministerien; eigene Berechnungen

Die Länder Berlin, Hessen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt wiesen regelmäßig Teilnahmequoten aus. Seit Anfang der 90er Jahre ist ein kontinuierlicher Rückgang der Inanspruchnahme von Freistellungen und eine Stagnation in den letzten Jahren erkennbar. Lag die Quote in Berlin 1994 noch bei 1,3%, so liegt sie seither bei rund 1%. In Hessen ging die Teilnahmequote seit 1990 von 1,4% kontinuierlich zurück und erreicht in den Jahren 1999 und 2000 mit einer Quote von 0,6% einen Tiefpunkt. Auch die Quoten in Niedersachsen sind seit 1993 leicht rückläufig (von 2,3% auf 1,6% im Jahre 1998⁹⁷). Der gleiche Trend lässt sich in Schleswig-Holstein feststellen: Lag die Quote 1992 noch bei 1,1%, so wird sie heute mit unter einem Prozent angegeben (nicht tabellarisch erfasst).

Lediglich Rheinland-Pfalz kann auf eine leicht ansteigende Teilnahmequote verweisen, die nur im letzten Berichtszeitraum 1999/2000 leicht rückläufig war (von 0,7% auf 1,2%, zuletzt 1,1%). Der Anstieg seit Einführung des Bildungsfreistellungsgesetzes im Jahre 1993 bis 1997/98 begründet sich vorrangig mit den anfänglich noch fehlenden Angeboten in den ersten beiden Jahren und der verbreiteten Unkenntnis über die Möglichkeiten der Inanspruchnahme in der Bevölkerung. Eine vergleichbare Etablierungsphase ist auch in Brandenburg festzustellen, wie der Blick auf die bis 1999 ansteigenden Teilnahmezahlen zeigt.

Die niedrigste aller ausgewiesenen Teilnahmequoten hat das Land Sachsen-Anhalt mit 0,05%. Da das Freistellungsgesetz hier erst 1998 und zudem rückwirkend in Kraft trat, lassen sich auch hier Anfangsschwierigkeiten durch den fehlenden Bekanntheitsgrad vermuten.

Die Teilnahmequoten der meisten Länder haben sich erkennbar einander angenähert. Das ist vor allem auf die Angleichung des Kreises der Anspruchsberechtigten durch die Novellierung der Gesetze zurückzuführen. Bundesweit nehmen etwa 1% der Anspruchsberechtigten ihre Option auf Bildungsfreistellung wahr.

Die beobachtete, zunächst rückläufige und dann stagnierende Entwicklung bei den Teilnahmefällen wirkt sich nicht zwingend auf die Anzahl der als Bildungsfreistellung anerkannten und durchgeführten *Veranstaltungen* aus. Während in Bremen beispielsweise mit den Teilnehmerzahlen auch die Veranstaltungszahlen insgesamt etwas rückläufig sind, zeigt sich dieser Zusammenhang in anderen Ländern, wie in Berlin, Hessen und Nordrhein-Westfalen nicht.

Auffällig ist die in einigen Ländern zu beobachtende, verhältnismäßig hohe Gesamtzahl der Personen, die anerkannte Bildungsurlaubsveranstaltungen besuchen, und die vergleichsweise geringe Inanspruchnahme der Freistellung. In Schleswig-Holstein beispielsweise haben im Jahr 2000 nur 10,9% aller Weiterbildungsteilnehmenden an anerkannten Veranstaltungen eine betriebliche Freistellung nach dem Bildungsfreistellungsgesetz beantragt. In Rheinland-Pfalz liegt die Zahl der Teilnehmenden in anerkannten Veranstaltungen ohne jegliche Freistellung 1999/2000 erstmals deutlich höher als die derjenigen mit einer Freistellung.

Denkbar ist zwar auch eine verstärkte Nutzung anderer Freistellungsmöglichkeiten, wahrscheinlicher aber erscheint, dass Interessierte zunehmend Veranstaltungen, die im Rahmen des Bildungsurlaubs durchführbar wären, in ihrer Freizeit besuchen. Dieser Trend lässt sich bundesweit beobachten. Die Nichtwahrnehmung gesetzlich garantier-

⁹⁷ Neueres Datenmaterial aus Niedersachsen liegt noch nicht vor.

ter Bildungsfreistellungen steht nicht zuletzt mit einer häufig als bedrohlich wahrgenommenen Arbeitsmarktlage und einer vermeintlichen Gefährdung des eigenen Arbeitsplatzes in Zusammenhang. Ein angespanntes Arbeitsklima bei nicht selten wachsendem Leistungsdruck oder auch die vermehrt nur befristeten Arbeitsverträge behindern zudem langfristige Qualifikationsperspektiven.

Auf der anderen Seite scheinen Arbeitgeber häufiger geneigt, entsprechende Anträge ihrer Mitarbeiter abzulehnen, wie beispielsweise der Statistische Bericht zum Hessischen Bildungsurlaubsgesetz zeigt. Während 1991 die Ablehnungsquote bei 1,1% lag, liegen die bekannt gewordenen Antragsabweisungen im Jahr 2000 bei 2,3%. Dabei zu betonen ist, dass gerade in dieser Frage von Mindestzahlen auszugehen ist. Die Dunkelziffer abgelehnter Fälle dürfte erheblich höher liegen. Angesprochene Arbeitgeber sind nicht bereit, weiterbildungsbedingte Arbeitsausfälle hinzunehmen und weisen auf die Notwendigkeit von betrieblichen Sparmaßnahmen hin.

Einige Länder berichten von gestiegenen Teilnahmegebühren als Resultat rückläufiger öffentlicher Förderung. Auch für die Bildungsveranstalter bleibt die Lage der öffentlichen Haushalte nicht ohne Konsequenzen, wie beispielsweise in Hamburg. Mit dem Inkrafttreten der Verordnung über die Anerkennung von Bildungsurlaub (AVO) 1998 wurde eine Verwaltungsgebühr für Antragsteller eingeführt, die zunächst eine Halbierung der beantragten Veranstaltungen zur Folge hatte. Inzwischen ist erneut ein leichter Anstieg der Anträge zu beobachten.

Die Angaben über die **Themenstruktur** des Bildungsurlaubsangebotes beziehen sich auf die Kategorien berufliche, politische sowie allgemeine und kulturelle Bildung. Detaillierte Daten zur Entwicklung der Themenstruktur der durchgeführten Veranstaltungen legen die Länder Berlin, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt vor.

Nachdem sich bis 1997 in den meisten Ländern ein deutlicher Trend von der gesellschaftspolitischen hin zur beruflichen Weiterbildung abgezeichnet hat, stellt sich im aktuellen Berichtszeitraum die Entwicklung der Themenstrukturen bundesweit recht heterogen dar.

In einigen Ländern ist die Verlagerung hin zur berufsorientierten Weiterbildung weiterhin zu erkennen – wie beispielsweise in Berlin, wo im Jahr 2000 erstmals ein Anteil von 59% erreicht wurde. Auch in Nordrhein-Westfalen steht für die Mehrzahl der Veranstaltungen zumindest ein berufsbezogener Aspekt im Vordergrund: Während bis Ende der 80er Jahre Themen der politischen Weiterbildung mit 60% und mehr den größten Anteil ausmachten, wandelt sich das Bild seither deutlich in Richtung Präferenz der beruflichen Weiterbildung. Neben dem bis 1999 kontinuierlich bis auf 72,8% angestiegenen Anteil der beruflichen Weiterbildung, schließt selbst der bis auf 18,3% zurückgegangene Bereich der politischen Bildung einen Anteil „berufsbezogener Bildung“ mit ein. Auch der Bereich der Veranstaltungen, die politische und berufliche Bildung verbinden, hat sich in der zweiten Hälfte der 90er Jahre kontinuierlich auf einen Anteil von 8,9% verringert. Der Trend hin zur rein beruflichen Bildung bei gleichzeitiger Abnahme der politischen Bildung bestätigt sich auch in Rheinland-Pfalz bis zum Jahr 2000.

Andere Länder verweisen jedoch darauf, dass bis zum Berichtsjahr 2000 Veranstaltungen der politischen Weiterbildung wieder deutlich zugenommen haben. Beispielsweise liegen diese in Hessen mit der beruflichen Bildung fast gleich auf. Eine Dominanz der politischen Weiterbildung weist auch Sachsen-Anhalt in dem ersten Bericht 1998/1999

zur Bildungsfreistellung aus. Der Anteil der politischen Weiterbildung liegt hier bei 54,6%.

In Brandenburg stand zunächst während des ersten Etablierungsjahres der Bildungsfreistellung die berufliche Weiterbildung an erster Stelle. In den Folgejahren wandelte sich das Bild, und die politische Weiterbildung gewann mit Anteilen von über 60% zunehmend an Bedeutung. Im Jahr 2000 liegen beide Themenbereiche gleich auf, so dass die Entwicklung der Freistellungen hier keinem eindeutigen Trend folgt. Die kulturelle Weiterbildung liegt mit ihrem geringen Anteil unter 3%.

Niedersachsen weist bis 1998 einen deutlichen Rückgang der Zahl der freigestellten Veranstaltungsteilnehmenden aus, der sich in etwa gleichmäßig auf die als beruflich und politisch ausgewiesenen Weiterbildungsmaßnahmen verteilt.

Daten zu den **soziodemografischen Merkmalen** der Teilnehmenden an Bildungsurlaubsveranstaltungen werden – soweit sie aus den Ländern berichtet wurden – in den folgenden Absätzen dargestellt.

Teilnahme nach Geschlecht: Die Wahrnehmung des Bildungsurlaubs durch Frauen variiert in den Ländern, aus denen Daten vorliegen. Mit einem Anteil von 56% in Berlin, 51% in Hessen (jeweils 2000) und 56% in Sachsen-Anhalt (1998/99) weisen die Frauen eine höhere Beteiligung als die Männer auf. Auch in den Ländern mit einer höheren Beteiligung der Männer am Bildungsurlaub hat sich im Zeitverlauf insgesamt der Anteil der teilnehmenden Frauen kontinuierlich erhöht und liegt beispielsweise in Niedersachsen bei 44% (1998) und in Rheinland-Pfalz bei 47% (1999/2000). Zurück ging der Frauenanteil in den letzten Jahren in Brandenburg von 60 % (1997) auf 54% (2000) und in Schleswig-Holstein von 51% (1996) auf 45% (2000).

In der Betrachtung des Bildungsniveaus zeigt sich beispielsweise in Hessen bis zum Jahr 2000, dass einzig die niedrig qualifizierten Frauen im Vergleich zu ihren männlichen niedrig qualifizierten Kollegen eine deutlich geringere – sogar seit 1995 noch rapide rückläufige – Beteiligung aufweisen. Der Frauenanteil ist hier von über 40% auf unter 20% gesunken.

Obwohl einige Bundesländer in ihren Statistiken die **Altersstruktur** der Teilnehmenden am Bildungsurlaub ausweisen, ist ein genauer Ländervergleich kaum möglich, da die Altersgruppen jeweils unterschiedlich klassifiziert wurden. Ablesen lässt sich allerdings die Tendenz einer generellen Verschiebung der Teilnehmerstrukturen zu Gunsten der mittleren Lebensaltersgruppen. War ein Großteil der Teilnehmer bis Anfang der neunziger Jahre überwiegend unter 25 Jahre alt, so nutzen seitdem zunehmend Beschäftigte mittleren Alters zwischen 30 und 45 Jahren die Möglichkeit der Bildungsfreistellung.

Daten zur **Teilnahme nach betrieblicher Herkunft** der freigestellten Personen liegen aus den Ländern Berlin, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt vor. Sie sind lediglich eingeschränkt miteinander vergleichbar, da auch hier unterschiedliche Kategorien in den Länderberichten gebildet wurden. So sind die Beschäftigtenzahlen der Betriebe in unterschiedliche Größenklassen zusammengefasst, wobei in einigen Ländern lediglich der private Sektor und in anderen Ländern zusätzlich auch der öffentliche Sektor nach Größenklassen betrachtet wird.

Die Länder Hessen und Nordrhein-Westfalen beziehen den öffentlichen Dienst detailliert mit ein. In Hessen geht im Jahr 2000 der Anteil der freigestellten Teilnehmenden aus dem öffentlichen Dienst um fast sechs Prozentpunkte (auf 40%) zugunsten der Teilnehmenden aus der Privatwirtschaft zurück. In Nordrhein-Westfalen dagegen ist seit 1997 bis zum Jahr 2000 kein eindeutiger Trend ablesbar. Der Anteil des öffentlichen Dienstes liegt im Gesamtzeitraum in etwa bei 45,5%.

Berlin vergleicht in drei Betriebsgrößenklassen die Freistellungen der Beschäftigten privater Arbeitgeber und des öffentlichen Dienstes, wobei sich in der Verteilung der Anteile kaum Verschiebungen in den letzten Jahren ergaben. Die Teilnehmenden aus dem öffentlichen Dienst halten einen Anteil um 40%. Die Freigestellten aus der Privatwirtschaft stammen mehrheitlich aus Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten.

Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen führen die Kategorie „1.000 und mehr Beschäftigte“ während Länder mit weniger Großindustrie als höchste Klasse Betriebe mit „500 und mehr Beschäftigten“ (wie Rheinland-Pfalz) ausweisen. Die Länder Berlin, Brandenburg, Hessen und Sachsen-Anhalt führen als höchste Klasse sogar nur Betriebe mit „über 100 Beschäftigten“ auf.

In Nordrhein-Westfalen steigt bis zum Jahr 2000 der Anteil an den Gesamtfreistellungen von Beschäftigten aus kleinen und mittleren Betrieben leicht an. Zu betonen ist an dieser Stelle, dass es sich um den Anteilswert handelt, denn die Gesamtanspruchnahme aus allen Betrieben ist insgesamt rückläufig. In Nordrhein-Westfalen ist der Anteil an Freistellungen aus Betrieben unter 50 Beschäftigten mit fast 25% zudem auffallend hoch.

Die für Rheinland-Pfalz bereits benannte Zunahme an Freistellungen wird dagegen bis zum Jahr 2000 im Vergleich zu den Vorjahren deutlicher aus Betrieben über 500 Beschäftigten gespeist. Der Anteil der Betriebe unter 50 Beschäftigten liegt hier bei 17%.

In Niedersachsen und Hessen liegt der Anteil der Teilnehmenden aus Betrieben unter 50 Beschäftigten seit Mitte der 90er Jahre konstant bei etwa einem Fünftel, der der Teilnehmenden aus Betrieben über 1.000 Beschäftigten bei etwa zwei Fünftel.

Trotz der mangelnden Vergleichbarkeit bei der betrieblichen Herkunft kann tendenziell für die Teilnahme am Bildungsurlaub gesagt werden, dass mit steigender Betriebsgröße auch der Anteil der freigestellten Beschäftigten wächst.

Die **Teilnahme nach beruflichem Status** der Freigestellten lässt sich auf Länderebene - auf Grund der uneinheitlichen Zusammenfassung der verschiedenen Beschäftigtengruppen - lediglich eingeschränkt vergleichen. Auffallend ist die unterschiedliche Beteiligung von Auszubildenden an den Freistellungen, die zum Teil durch die gesetzlichen Regelungen wie Altersgrenzen, Einschränkungen bei der Wahl der Themen und durch mögliche weitere Eingrenzungskriterien zu begründen ist. Sinnvolle Vergleiche oder Trendanalysen sind deshalb auch hier nicht möglich.

In Hessen ist bis zum Jahr 2000 der Anteil der Freistellungen bei Arbeiterinnen und Arbeiter auf 18% deutlich angestiegen. Er liegt jedoch immer noch weit unter dem der Angestellten (63%). Hier weisen die Auszubildenden – trotz eines extrem hohen Rückgangs seit 1991 – mit 14% immer noch einen auffallend hohen Beteiligungswert auf.

Sonstige Anspruchsberechtigte, die nicht den genannten Gruppen zugeordnet wurden, sind mit 5% vertreten.

In Niedersachsen sind etwa ein Drittel der Freigestellten Arbeiterinnen und Arbeiter. Es zeigt sich allerdings eine geringe Beteiligung von Arbeiterinnen und Arbeiter ohne Berufsausbildung (unter 5%).

19.2 Fernunterricht

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

In den BSW-Erhebungen wird für die allgemeine und die berufliche Weiterbildung ermittelt, ob eine Weiterbildungsteilnahme im Fernunterricht erfolgte. Für diesen relativ kleinen Weiterbildungssektor kann jedoch auch eine Repräsentativbefragung von 7.043 Personen keine gesicherten Aussagen mehr liefern. Deshalb stellen wir in diesem Punkt keine Ergebnisse der BSW-Erhebungen vor.

Andere Datenquellen

Die zum Bereich des Fernunterrichts vorliegenden Daten bieten Hinweise auf die Entwicklung der Gesamtzahl der Teilnehmenden und der einzelnen Themenbereiche.

Die Gesamtzahl der Beteiligungen an Fernunterrichtslehrgängen hat sich von 1985 bis zum Jahr 1992 auf über 171.000 fast verdoppelt (siehe Tabelle 19.6) und ist in den folgenden sechs Jahren kontinuierlich auf knapp 106.000 gesunken. Das entspricht einem Rückgang um 38%. Lediglich im Jahr 1999 ist eine Belebung des Fernunterrichts zu verzeichnen. Die Nutzung erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr auf fast 121.000 Lehrgänge (plus 14%).

Die dargestellte rückläufige Gesamtentwicklung trifft auf die meisten der Hauptthemenbereiche zu. Einzige und dauerhafte Ausnahme bilden die Sozialwissenschaften. Die Lehrgangsteilnahmen haben sich hier im Zeitraum 1993 bis 1999 auf etwa 6.500 mehr als verdoppelt und machen 5,3% aller Teilnahmen aus.

Die auffallendsten Rückgänge im Verlauf der 90er Jahre sind eine Halbierung der Teilnahmen im Bereich „Sprachen“, ein Rückgang von rund 30% im Bereich „Wirtschaft und kaufmännische Praxis“ und von rund je einem Viertel der Teilnahmen in den Bereichen „Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung“ und „Schulische und sonstige Lehrgänge“.

Im Vergleich zu 1997 zeigt sich neben den oben erwähnten „Sozialwissenschaften“ ein erhöhtes Interesse in den Themenbereichen „Erziehungs- und Schulfragen“ und „Mathematik, Naturwissenschaften, Technik“.

Tabelle 19.6: Teilnehmer¹⁾ an Fernunterrichtslehrgängen nach Themenbereichen im Bundesgebiet 1985, 1988 und 1991 bis 1999

Jahr	Sozialwissen- schaften			Erziehungs- und Schulfragen			Geisteswissen- schaften			Sprachen			Wirtschaft und kaufm. Praxis		
	absolut	in %	Index 1991 = 100	absolut	in %	Index 1991 = 100	absolut	in %	Index 1991 = 100	absolut	in %	Index 1991 = 100	absolut	in %	Index 1991 = 100
1985	4.017 ²⁾	4,5	98	2.167	2,4	46	3.107	3,5	107	12.084	13,6	68	27.857	31,4	42
1988	2.205	2,3	54	1.719	1,8	36	2.524	2,7	87	11.844	12,5	67	32.093	33,8	48
1991	4.116	2,5	100	4.714	2,9	100	2.904	1,8	100	17.792	10,8	100	66.386	40,3	100
1992	3.750	2,2	91	4.783	2,8	101	7.778 ²⁾	4,5	268	19.525	11,4	110	67.328	39,3	101
1993	2.763	1,7	67	4.073	2,5	86	6.636	4,0	229	16.689	10,2	94	66.246	40,3	100
1994	3.328	2,2	81	2.949	1,9	63	3.866	2,5	133	14.883	9,8	84	71.168	46,6	107
1995	3.709	2,6	90	2.157	1,5	46	4.398	3,1	151	13.996	9,9	79	62.740	44,2	95
1996	4.083	3,1	99	2.332	1,8	49	5.103	3,9	176	12.527 ⁴⁾	9,5	70	56.479	43,0	85
1997	4.687	4,0	114	3.187	2,7	68	4.091	3,5	141	9281 ⁴⁾	7,9	52	50.983	43,3	77
1998	5.033	4,8	122	2.544	2,4	54	3.646	3,4	126	8.505	8,0	48	44.733	42,3	67
1999	6.434	5,3	156	4.268	3,5	91	3.121	2,6	107	7.819	6,5	44	45.037	37,3	68

Jahr	Mathem., Naturwissen- schaften, Technik			Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung			Schulische und sonstige Lehrgänge ³⁾			Bundesrepublik insgesamt		
	absolut	in %	Index 1991 = 100	absolut	in %	Index 1991 = 100	absolut	in %	Index 1991 = 100	absolut	in %	Index 1991 = 100
1985	10.545	11,9	50	13.805	15,6	90	15.008	16,9	46	88.590	100	54
1988	11.040	11,6	52	9.354	9,8	61	24.276	25,5	75	95.055	100	58
1991	21.110	12,8	100	15.338	9,3	100	32.333	19,6	100	164.693	100	100
1992	20.134	11,8	95	12.123	7,1	79	35.777	20,9	111	171.198	100	104
1993	16.355	10,0	77	17.904	10,9	117	33.690	20,5	104	164.356	100	100
1994	11.554	7,6	55	12.709	8,3	83	32.169	21,1	99	152.626	100	93
1995	10.233	7,2	48	16.640	11,7	108	28.182	19,8	90	142.055	100	90
1996	12.102	9,2	57	17.347	13,2	113	21.461	16,3	66	131.434	100	80
1997	10.967	9,3	52	16.000	13,6	104	18.673	15,9	58	117.879	100	72
1998	9.916	9,4	47	14.507	13,7	95	16.891	16,0	52	105.775	100	64
1999	17.973	14,9	85	11.346	9,4	74	24.822	20,5	77	120.820	100	73

1) Erfasst wurden 96,5 Prozent aller Teilnehmer an Fernlehrgängen.

2) Vergleichbarkeit mit den Vorjahren wegen Änderungen des Berichtskreises nur bedingt möglich.

3) incl. "Staatlich geprüfter Betriebswirte, Techniker und Übersetzer"

4) Einschließlich ausländische muttersprachliche Lehrgänge

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

Wie schon in den Vorjahren war auch 1999 die Teilnahme an Fernunterrichtslehrgängen im Bereich „Wirtschaft und kaufmännische Praxis“ mit ca. 45.000 Beteiligungen und einem Anteil von ca. 37% eindeutig am größten. Mit einem Anteil von rd. 20% rangiert der Bereich der „Schulischen und sonstigen Lehrgänge“ an zweiter Stelle. Auf dem dritten Platz mit 15% stehen „Mathematik, Naturwissenschaften, Technik“. Der ehemals bedeutende Bereich „Freizeit, Gesundheit, Haushaltsführung“ macht trotz erheblicher Einbußen noch 9% aller Teilnahmen aus. Die geringste Wahrnehmung zeichnet sich weiterhin für den Bereich der „Geisteswissenschaften“ ab (3%).

Zu den soziodemografischen Daten der Fernunterrichtsteilnehmer liegen keine detaillierten Angaben vor. In den Erhebungen des Mikrozensus wird nach dem Ort der Teilnahme an Aus- und Weiterbildung gefragt, und eine Antwortvorgabe betrifft auch den Fernunterricht. Allerdings sind die Fallzahlen sehr gering, so dass lediglich eine vorsichtige Tendenz abgelesen werden kann: Es bilden sich eher Männer als Frauen mittels Fernunterricht weiter.

19.3 E-Learning

Ergebnisse der BSW-Erhebungen

Das Fragenprogramm zum Berichtssystem Weiterbildung 2000 enthält keine Informationen zum Thema "E-Learning".

Andere Datenquellen

Das Vordringen der Telekommunikationstechnik hat auch die Formen des Lernens verändert. So sind z.B. Computer als Lerninstrument und Lernhilfe schon fast alltäglich. Die Nutzung des Internets gehört heute zu den Routineanwendungen bei der Informationsbeschaffung wie früher der Griff zum Lexikon.

Die weitestgehende Nutzung der neuen Techniken im Zusammenhang mit der Gestaltung von Lernarrangements ist das Telelernen, welches publizistisch und politisch einen hohen Stellenwert besitzt. Der Verbreitungsgrad dieser Lernform ist indes noch gering, wie eine Marktanalyse der Stiftung Warentest im Jahre 2001 ergab (vgl. test 11/01). Auch die Resonanz der befragten Teilnehmenden war eher verhalten.

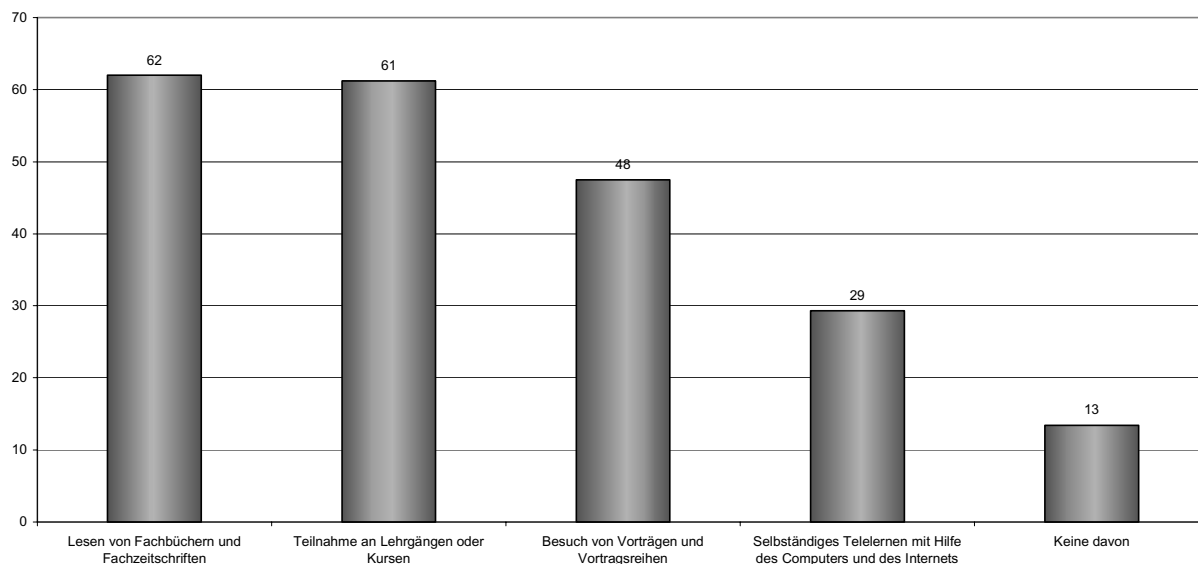
Vor diesem Hintergrund erhält die Nachfrageanalyse zum Telelernen in Deutschland, die der Deutsche Volkshochschulverband und die Bertelsmann Stiftung durchgeführt haben, besondere Brisanz. Auf der Basis einer Repräsentativstichprobe wurden im Januar 2002 1.001 potentielle Nutzer und Nutzerinnen von Telelernen telefonisch befragt.

Im Konzert der vorstellbaren Lernformen dominieren nach wie vor die traditionellen Lernwege: Lesen von Fachbüchern und Fachzeitschriften, Teilnahme an Lehrgängen oder Kursen sowie der Besuch von Vorträgen. Das selbständige Telelernen mit Hilfe

des Computers und des Internets wird von knapp 30 % der Befragten in Erwägung gezogen (Vgl. Abbildung 19.1).

Abbildung 19.1

Vorstellbare Lernformen (Angabe in Prozent)



Quelle: Nachfrageanalyse Telegenlernen in Deutschland, Bertelsmann Stiftung und DVV, Bonn-Frankfurt a.M., 2002

Bei der direkten Frage, ob eine Nutzung von Telegenlern-Angeboten wahrscheinlich ist, ergab sich das in Tabelle 19.7 dargestellte Bild. Es zeigt sich insgesamt eine eher verhaltene Zustimmung. Immerhin halten 43% der Befragten eine Teilnahme für sehr wahrscheinlich oder wahrscheinlich.

Tabelle 19.7: Wahrscheinlichkeit der Nutzung von Telelern-Angeboten

Wahrscheinlichkeit	Prozent	Absolut
Sehr wahrscheinlich	8	22
Wahrscheinlich	36	105
Unentschieden	33	95
Unwahrscheinlich	19	54
Sehr unwahrscheinlich	4	12
Weiß nicht	2	5
Summe	100	293

Quelle: Nachfrageanalyse Telelernen in Deutschland, Bertelsmann Stiftung, Bonn-Frankfurt a.M., 2002

Faktisch genutzt haben bisher nur rund 11% der Befragten Telelernangebote (vgl. Tabelle 19.8).

Tabelle 19.8 Bisherige Nutzung von Telelern-Angeboten

	Prozent	Absolut
Ja, mehrmals	6	61
Ja, einmal	5	45
Nein, noch nie	89	892
Weiß nicht	0	1
Keine Angabe	0	2
Einfachnennung	100	1.001

Quelle: Nachfrageanalyse Telelernen in Deutschland, Bertelsmann Stiftung, Bonn-Frankfurt a.M., 2002

Personen, die Telelernen für sich in Betracht ziehen, können sich diese Lernform für folgende Themenbereichen vorstellen (vgl. Tabelle 19.9). Dabei erreicht „EDV“ mit 78% den höchsten Zuspruch, gefolgt von „Sprachen“ und „Gesellschaft“ mit 60 bzw. 58% (Mehrfachnennungen waren möglich).

Tabelle 19.9 Für Telelernen in Frage kommende Themenbereiche (n = 293 Befragte)

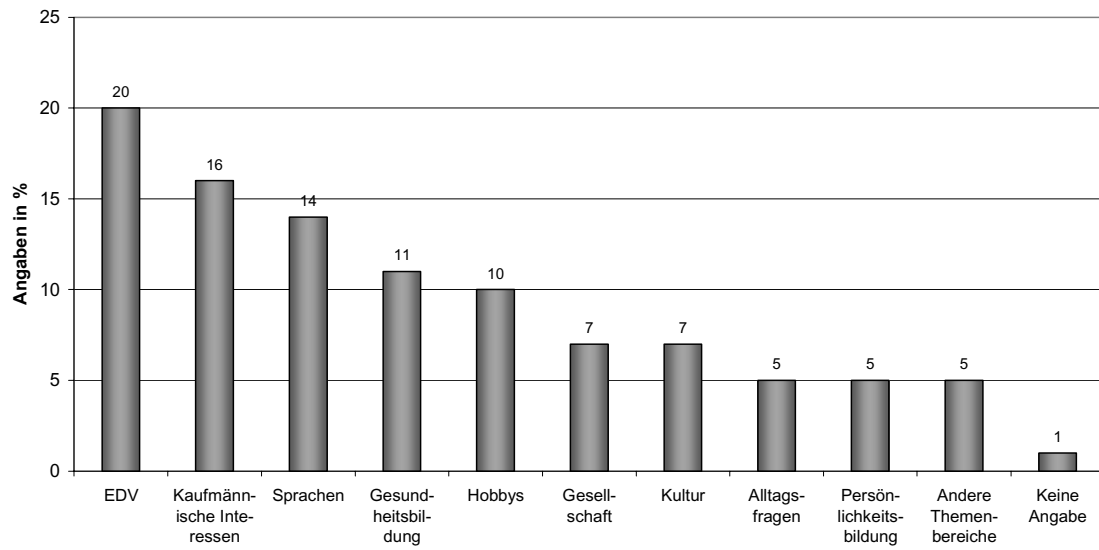
Themenbereiche (Mehrfachnennungen)	Prozent	Absolut
EDV	78	228
Sprachen	60	175
Gesellschaft	58	170
Hobbys	52	153
Alltagsfragen	52	153
Kaufmännische Kenntnisse	50	146
Gesundheitsbildung	50	145
Persönlichkeitsbildung	46	136
Kultur	46	134
Andere Themenbereiche	17	48
Keine Angabe	0	1

Quelle: Nachfrageanalyse Telelernen in Deutschland, Bertelsmann Stiftung, Bonn-Frankfurt a.M., 2002

Müssen sich die Befragten für einen wichtigsten Themenbereich entscheiden, dann zeigt sich die Reihenfolge wie in Abbildung 19.2. „EDV“ bleibt an erster Stelle doch „Kaufmännische Interessen“ und „Gesundheitsbildung“ rücken nach Vorne.

Abbildung 19.2

Wichtigster Themenbereich beim Telegenen



Quelle: Nachfrageanalyse Telegenen in Deutschland, Bertelsmann Stiftung und DVV, Bonn-Frankfurt a.M., 20002

F Ausblick

20 Zukünftige Anforderungen an die Weiterbildungsstatistik

Weiterbildungsstatistik ist kein Selbstzweck, sondern ein Hilfsmittel zur Entscheidungsvorbereitung und Entscheidungsfindung für die unterschiedlichen Akteure im Weiterbildungssystem. Die Strukturierung und Dimensionierung der Weiterbildungsstatistik ist abhängig von ihren Verwendungszusammenhängen. Da gleichzeitig der Weiterbildungssektor in stärkerem Maße als andere Bildungsbereiche von erheblichem Wandel gekennzeichnet ist, müssen die Anforderungen an eine künftige Weiterbildungsstatistik zudem vor dem Hintergrund sich ändernder Bildungsprozesse und –strukturen gesehen werden.

20.1 Mögliche Verwendungszwecke für Weiterbildungsstatistik

Im Folgenden sollen einige Nutzanwendungen vorgestellt werden, die für Weiterbildungsstatistiken ins Kalkül zu ziehen sind (vgl. ausführlich Gnahs/Beiderwieden 1982, S. 19ff.).

Bestandsaufnahme und Bilanzierung

Wenn eine Weiterbildungseinrichtung oder eine Weiterbildungsorganisation mit Hilfe der Weiterbildungsstatistik ihre Arbeit bilanziert, so kann damit sowohl der Umfang als auch die Struktur des realisierten Angebots verdeutlicht werden. Damit wird eine Art „quantitativer Visitenkarte“ geliefert, die potentiellen Teilnehmern und Teilnehmerinnen, staatlichen und kommunalen Stellen sowie anderen Einrichtungen und Verbänden dabei hilft, die so ausgewiesene Institution einzuschätzen.

Überprüfung von Zielsetzungen/Benchmarking

Auch im Innenverhältnis einer Weiterbildungseinrichtung kann eine Statistik nutzbar gemacht werden. Sollte die Bestandsaufnahme nicht mit den Sollvorstellungen der Verantwortlichen übereinstimmen, so kann dies Anlass für eine Diskussion über Programmänderungen oder ggf. auch für eine Revision der Zielsetzungen sein. Insofern kann die Statistik einer Weiterbildungseinrichtung zur Standortbestimmung dienen, zumal dann, wenn vergleichbare Statistiken von anderen Einrichtungen bzw. Verbänden vorliegen (Benchmarking). Vorausgehen muss allerdings im Regelfall eine Präzisierung der Zielsetzungen.

Evaluation/Qualitätssicherung

Einrichtungen, die einen Mindestanspruch an die Qualität ihrer Bildungsarbeit stellen, müssen diese evaluieren. Dabei geht es darum, die gesetzten Qualitätsstandards bzw. -zielsetzungen auf ihre Einhaltung hin zu überprüfen. So wird z.B. abzuklären sein, welchen Prüfungserfolg die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei externen Prüfungen erzielen oder in welchem Maße vormals arbeitslose Teilnehmende nach Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme eine Beschäftigung gefunden haben.

Qualitätsmanagement und – als Teilaspekt davon – Evaluierung sind nur möglich, wenn eine entsprechende Datengrundlage zur Verfügung steht. So sind vor allem Befragungen bei Teilnehmenden und Dozenten durchzuführen und Leistungskennziffern für die Einrichtung zu errechnen.

Programmplanung

Eine zentrale Aufgabe für Weiterbildungseinrichtungen ist die Planung des Bildungsangebots. Dabei können die folgenden Daten hilfreich sein:

- die Entwicklung der Themenstruktur im Zeitablauf in der eigenen Einrichtung,
- die Entwicklung der Themenstruktur im Zeitablauf in anderen Einrichtungen,
- die Teilnehmerstruktur in Veranstaltungen unterschiedlicher Themenbereiche,
- Zahl und Struktur jener Personen, die ein Angebot nachfragten, aber mangels freier Plätze wieder abgewiesen werden mussten,
- Angaben über die Zahl und die Zusammensetzung von Abbrecher/Abbrecherinnen

Neben diesen aus dem realisierten Angebot heraus entwickelten Trends und Tendenzen kann auch versucht werden, über Bedarfsuntersuchungen die Chancen für neue Angebote auszuloten. Dabei spielen vor allem Informationen über Präferenzstrukturen (potentieller) Teilnehmern und Teilnehmerinnen eine Rolle.

Ressourcenplanung

Bei der Ressourcenplanung geht es um jene Faktoren, die zur Bereitstellung eines Weiterbildungsangebots aufgebracht werden müssen: Räume, Finanzmittel, Personal. Die statistische Erfassung dieser Faktoren erlaubt die Durchführung von Teilplanungen: Raumplanung, Finanzplanung, Personalplanung. So zeigt z.B. die Statistik der für Weiterbildungszwecke genutzten Räume auf, welche Kapazitäten zur Verfügung stehen und welche gegebenenfalls z.B. bei einer Ausdehnung des Angebots zusätzlich beschafft werden müssten. Die Qualität der Räume bzw. ihre Angemessenheit für bestimmte Weiterbildungsprozesse liefert ebenfalls Hinweise für einen entsprechenden Handlungsbedarf (z.B. Neubau, Renovierung, Umbau).

Übersicht 3: Informationsbedarfe bei unterschiedlichen Nutzern

Wer?	Wozu?	Was?
Weiterbildungsträger und –einrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> - Tätigkeitsnachweis - Effektivitätskontrolle/Wirkungsbeobachtung (Evaluation) - Qualitätskontrolle - Benchmarking - Angebotsplanung - Mittelanforderung/Haushaltsplanung - Personalplanung - Weiterbildungsberatung 	<ul style="list-style-type: none"> - Teilnehmerdaten (Alter, Geschlecht usw.) - Daten über potentielle Nachfrage - Veranstaltungsdaten (Thema, Dauer usw.) - Standorte, Kapazitäten und Strukturen anderer Anbieter - Daten über die Wirkungen von Weiterbildungsmaßnahmen
Tatsächliche und potenzielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer	<ul style="list-style-type: none"> - Orientierung, Auswahl - Entscheidungshilfe - Qualitätshinweise 	<ul style="list-style-type: none"> - Veranstaltungen - Veranstaltungsorte und –bedingungen - Daten über die Wirkung von Weiterbildungsmaßnahmen
Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> - Personalplanung - Qualifikationsbedarfsschätzungen - Planung der betrieblichen Weiterbildung 	<ul style="list-style-type: none"> - Veranstaltungsdaten - Daten über die Effektivität von Maßnahmen
Lehrkräfte in der Weiterbildung bzw. potenzielle Lehrkräfte (z.B. Studierende der Erwachsenenpädagogik)	<ul style="list-style-type: none"> - Wirkungsbeobachtungen/Effektivitätskontrolle - Angebotsplanung - Orientierung für Fortbildung - Orientierung bei Berufsfindung 	<ul style="list-style-type: none"> - Teilnehmerdaten - Daten über potenzielle Nachfrage - Standorte, Kapazitäten und Strukturen von Weiterbildungsträgern - Daten über Lehrkräfte - Daten über Wirkungen von Weiterbildungsmaßnahmen
Staat, Kommunen, Parteien, Verbände	<ul style="list-style-type: none"> - Wirkungsbeobachtungen/Effektivitätskontrolle von Gesetzen, Verordnungen usw. - Programmatik - Festlegung von Finanzierungs- und Förderungsregelungen/Operationalisierung von Gesetzen, Verordnungen usw. - Finanzplanung - Weiterbildungsberatung 	<ul style="list-style-type: none"> - Daten über Weiterbildungsträger (Rechtsstatus, Standort usw.) - Veranstaltungsdaten - Teilnehmerdaten - Daten über potenzielle Nachfrage - Daten über Lehrkräfte - Daten über Wirkungen von Weiterbildungsmaßnahmen - Daten über die Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen
Wissenschaft	<ul style="list-style-type: none"> - Wissenserweiterung, Erkenntnisfortschritt - Politikberatung - Evaluation 	<ul style="list-style-type: none"> - Teilnehmerdaten - Daten über potenzielle Nachfrage - Veranstaltungsdaten - Veranstalter-, Trägerdaten - Daten über Lehrkräfte - Daten über Wirkungen von Weiterbildungsmaßnahmen - Daten über die Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen

Feststellung räumlicher Disparitäten

Existiert eine flächendeckende Weiterbildungsstatistik, so ist es für Weiterbildungsverbände und -organisationen, aber auch für Gebietskörperschaften möglich, regionale Versorgungslagen in Bezug auf die Weiterbildung abzuschätzen. Auf dieser Basis können dann Standortentscheidungen im Hinblick auf den Ausbau eines bestehenden Weiterbildungsangebotes getroffen werden. Dabei gewinnt eine ausreichende statistische Information einen hohen Stellenwert bei der Durchsetzung einer regional ausgeglichenen Versorgung (vgl. z.B. Dobischat 1985 und Weishaupt/Steinert 1991).

Nutzerspezifischer Datenbedarfe

Nicht jeder am Weiterbildungsgeschehen Beteiligte benötigt das volle Datenspektrum. Die jeweiligen Nutzenanwendungen und Datenbedarfe können, wie die folgende Übersicht zeigt, von Nutzer zu Nutzer sehr unterschiedlich sein.

20.2 Anforderungen an die Weiterbildungsstatistik

Die derzeitigen bildungspolitischen Kontroversen und die im Bildungswesen sich vollziehenden Umbrüche sind Anlass, verstärkt weiterbildungsstatistische Informationen nachzufragen. Zu nennen sind an dieser Stelle z.B.:

- die Diskussion um die Leistungsfähigkeit der Weiterbildungsinstitutionen bei gleichzeitiger Hervorhebung des Wertes von informellen Lernprozessen
- der Ausbau des selbstgesteuerten Lernens und dabei insbesondere die des mediengestützten Lernens
- eine stärkere regionale Vernetzung von Weiterbildungseinrichtungen in Lernenden Regionen und regionalen Entwicklungspartnerschaften
- die stärkere Kooperation der Weiterbildung mit den anderen Bildungssektoren
- die Effektivierung der arbeitsmarktbezogenen Weiterbildung im Gefolge der so genannten „Hartz-Diskussion“
- Kosten und Finanzierung der beruflichen Weiterbildung
- der international inspirierte Vergleich von Kompetenzniveaus von Bildungsteilnehmern (PISA-Diskussion)
- die stärkere Wahrnehmung und höhere Wertschätzung des außerinstitutionellen Lernens am Arbeitsplatz und im Alltag
- Ansätze, die dem Trend zum zunehmenden „Knowledge gap“ zwischen wissensfernen und wissensnahen Gruppen entgegenwirken können
- Die Frage einer zunehmenden Internationalisierung von Weiterbildung
- Fragen der Zertifizierung und Dokumentation von Lernprozessen und Kompetenzen (Stichwort: Weiterbildungspass).
- die stärkere inhaltliche und methodische Verzahnung der Bildungsbereiche
- die Intensivierung der Qualitätsdiskussion (Stichworte: Bildungstest, Hartz-Papier)

Überlagert werden diese Einzelaspekte und Problemstellungen von der umfassenden Diskussion zum lebensbegleitenden Lernen, die alle Lebens- und Politikbereiche durchdringt.

Die o.g. Aspekte verdeutlichen in Übereinstimmung mit den Ergebnissen des Bildungs-Delphi des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (vgl. Kuwan/Waschbüsch 1998), dass die Weiterbildungsstatistik vor Herausforderungen steht, die weit über das hinausgehen, was in den letzten 20 oder 25 Jahren berücksichtigt werden musste. Im Besonderen sind hier folgende Probleme zu nennen:

- Die Pluralisierung von Lernorten erschwert den Zugang und die Erfassung von Bildungsprozessen, vor allem in der angebots- und institutionenbezogenen Betrachtung, weil ein zunehmender Teil von Weiterbildungsprozessen außerhalb von Weiterbildungseinrichtungen stattfindet.
- Kooperationen im Weiterbildungsbereich nehmen zu, und immer mehr Einrichtungen bieten Weiterbildung als Nebenfunktion an. In der angebotsbezogenen Perspektive sind die Ansprechpartner für statistische Erhebungen im Weiterbildungsbereich nicht mehr so eindeutig identifizierbar wie früher.
- Auch traditionelle Weiterbildungsanbieter entwickeln zunehmend Konzepte, die statistisch schwer einzuordnen sind. So erschweren z.B. integrative Formen von Weiterbildung oder ein Wechsel von formal-organisierter und informeller Weiterbildung eine eindeutige Zuordnung nach Themenbereichen oder Zielgruppen.
- Immer mehr Bildungsprozesse finden integriert mit anderen Aktivitäten in der Arbeit oder in der Freizeit statt. In vielen Fällen ist es schwierig, die „Weiterbildungskomponente“ dieser integrierten Aktivitäten zu isolieren und statistisch zu erfassen.

Ein Teil der o.g. Entwicklungen, insbesondere die ersten drei Punkte, beeinträchtigt vor allem die Aussagekraft in der angebotsbezogenen Betrachtung, also die Informationen, die von Weiterbildungsinstitutionen bereitgestellt oder erhoben werden. Nachfragebezogene Ansätze, wie z. B. repräsentative Bevölkerungsbefragungen zum Weiterbildungsverhalten, werden davon weit weniger betroffen.

Andere Probleme, etwa die Abgrenzung von Arbeits- und Lernprozessen oder der Wechsel zwischen formalen und informellen Anteilen innerhalb einer Bildungsmaßnahme betreffen dagegen die Individualstatistik in ähnlicher Weise wie die Institutionalstatistik. Dies gilt ebenso für die Forderung nach anderen begrifflichen Konzepten, etwa in Bezug auf den beruflichen Kompetenzerwerb.

Insgesamt dürfte vor dem Hintergrund der dargestellten Entwicklungen die traditionelle Institutionalstatistik weiterhin wichtig bleiben und das Gewicht nachfragebezogener Statistiken eher zunehmen. Mit Blick auf derzeit existierende empirische Ansätze werden jedoch auch Grenzen der Quantifizierungsmöglichkeiten deutlich.

Die Weiterbildungsstatistik muss deshalb ihren Horizont erweitern. Sie sollte zukünftig in stärkerem Maße andere methodische Zugänge als bisher nutzen (z.B. explorative Betriebsfallstudien; Orientierung der empirischen Erfassung am Bildungsprozess, usw.), und sie muss neue weiterbildungsstatistische Konzepte entwickeln. Letztlich wird es darum gehen, empirische Konzepte weiter zu entwickeln, um möglichst viele Facetten des lebenslangen Lernens abbilden zu können.

Glossar

Die wichtigsten Einzeluntersuchungen und statistischen Materialien sind hier unter dem im Text verwandten Stichwort aufgelistet und kurz charakterisiert.

Stichwort: ***Berichtssystem Weiterbildung***

Beschreibung: Das "Berichtssystem Weiterbildung" zielt darauf ab, auf repräsentativer Basis in regelmäßigen Abständen aktuelle Daten über die Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung und Hinweise über Umfang und Richtung der Weiterbildungsnachfrage bereitzustellen. Bisher wurden acht mündliche Repräsentativumfragen bei Deutschen (1997 erstmals auch bei Ausländern) im Alter von 19 bis 64 Jahren durchgeführt: 1979 bei rd. 8.000 Personen, 1982 und 1985 bei jeweils 3.500 Befragten, 1988, 1991, 1994, 1997 und 2000 bei jeweils 7.000 Befragten. Im Jahre 1988 wurde das Konzept in zweifacher Hinsicht erweitert: Zusätzlich zur Reichweite von Weiterbildung ("Teilnahmequoten") wurden nun auch die Mehrfachteilnahme ("Teilnahmefälle") und der Zeitaufwand für die Weiterbildung erfasst, so dass erstmals eine Betrachtung des Weiterbildungsvolumens möglich war. Darüber hinaus wurde das "Berichtssystem Weiterbildungsverhalten", bisher die Bezeichnung für die personenbezogene Repräsentativbefragung, zu einem Berichtssystem Weiterbildung ausgebaut. Die Befragung von 1991 bezog erstmals auch die neuen Länder mit ein. 1994 wurden zwei neue Schwerpunkte aufgenommen: die informelle berufliche Weiterbildung sowie eine regionalisierte Berichterstattung auf Länderebene, die sich auf sieben Bundesländer stützt (siehe auch Länderstudien BSW). Neue Themenschwerpunkte waren im Jahr 1997 die Weiterbildungsqualität, im Jahr 2000 das selbstgesteuerte Lernen.
Kontinuierliche Befragungen
Bezugszeiträume 1979, 1982, 1985, 1988, 1991, 1994, 1997, 2000
Bezugsregion: Bundesgebiet

Quellen:

- Infratest Sozialforschung (Hrsg.), Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1979, 1982, 1985, 1988
- Helmut Kuwan/Dieter Gnahs/Beate Seusing, Berichtssystem Weiterbildung. Integrierter Gesamtbericht. Studien zu Bildung und Wissenschaft Band 89, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bad Honnef 1990
- Helmut Kuwan/Dieter Gnahs/Beate Seusing/Corinna Sühlsen, Berichtssystem Weiterbildung, Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in den neuen und alten Ländern. Studien zu Bildung und Wissenschaft Band 110, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bad Honnef 1993
- Helmut Kuwan, Berichtssystem Weiterbildung 1991, Kurzfassung des integrierten Gesamtberichtes, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1993.
- Helmut Kuwan/Dieter Gnahs/Isabell Kretschmer/Sabine Seidel,

Berichtssystem Weiterbildung 1994. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn 1996

- Helmut Kuwan/Dieter Gnahn/Sabine Seidel, Berichtssystem Weiterbildung 1997. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2000

Stichwort: ***BIBB/IAB-Erhebung***

Beschreibung: Repräsentativbefragung von Erwerbspersonen bzw. Erwerbstätigen zu deren Ausbildung, Berufsweg, Weiterbildungsaktivitäten und aktuellen Arbeitsbedingungen. Seit 1991/92 Erweiterung des Erhebungszeitraumes auf das neue Bundesgebiet. 1998/99 Befragung von 34.000 repräsentativ ausgewählten Erwerbstätigen. Beim Mehrjahresvergleich wird jeweils auf die Gruppe der Erwerbstätigen Bezug genommen. Einzeluntersuchungen
Bezugszeiträume: 1979 (1. Erhebung), 1985/86 (2. Erhebung), 1991/92 (3. Erhebung), 1998/99 (4. Erhebung)
Bezugsregion: Bundesgebiet

- Quellen:
- Bundesinstitut für Berufsbildung/Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Qualifikation und Berufsverlauf. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1981
 - Bundesinstitut für Berufsbildung/Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen, Analysen aus der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86, Nürnberg 1987
 - Rolf Jansen/Friedmann Stooß (Hrsg.), Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland, Berlin/Bonn 1993
 - Joachim Gerd Ulrich, Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsaktivitäten der Erwerbstätigen in Deutschland. Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999. In: BWP 29 (3) 2000, S. 22- 29
 - Joachim Gerd Ulrich, Sind wir ausreichend für unsere Arbeit gerüstet? Besondere Kenntnisanforderungen am Arbeitsplatz und Weiterbildungsbedarf der Erwerbstätigen in Deutschland. In: Werner Dostal/Rolf Jansen/Klaus Parmentier (Hrsg.), Wandel der Erwerbsarbeit. Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung. hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 231, Nürnberg 2000, S. 99-124

Stichwort: ***BIBB/IWIES-Studie***

Beschreibung: Im Rahmen der Studie "Formen arbeitsinterner Lernens" wurden neben einer Literaturanalyse und der Nutzung der Daten der FORCE-Erhebung insgesamt 17 Betriebsfallstudien durchgeführt. Die Betriebe variierten nach Branche, Beschäftigtenzahl, Beschäftigtenstruktur und

Standortregion. Ziel der Fallstudien war herauszuarbeiten, wo die im Betrieb an Weiterbildung Beteiligten die Schnittstelle zwischen Arbeiten und Lernen sehen.

- Quellen:
- Uwe Grünewald/Dick Moraal/Franciszek Draus/Reinhold Weiß/Dieter Gnahs, Formen arbeitsintegrierten Lernens – Möglichkeiten und Grenzen der Erfäßbarkeit informeller Formen der betrieblichen Weiterbildung. QUEM-report Schriften zur beruflichen Weiterbildung Heft 53, hrsg. von der Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management, Berlin 1998
 - BiBB/IW/IES, Lernen im Prozeß der Arbeit – Ende der betrieblichen Weiterbildung? Dokumentation der Fachtagung am 15. Juni 1998 in Hannover

Stichwort: ***Bildungsurlaubsstatistik***

Beschreibung: Veröffentlichungen der Länder, die über ein Bildungsurlaubsgesetz verfügen, zur Inanspruchnahme des Freistellungsanspruchs sowie zur Struktur der Veranstaltungen und der freigestellten Teilnehmenden

- Quellen:
- Berlin, in: Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen bzw. Senatsverwaltung für Schule, Berufsbildung und Sport, (Hrsg.), Statistische Auswertungen des Bildungsurlaubs gem. Berliner Bildungsurlaubsgesetz vom 24.10.1990
 - Bremen, in: Senator für Bildung, Wissenschaft, Kunst und Sport bzw. Senator für Arbeit und Frauen (Hrsg.), Übersicht: Bildungsurlaubsveranstaltungen der nach dem WBG anerkannten Weiterbildungseinrichtungen bzw. Senator für Bildung und Wissenschaft, unveröffentlichte Daten
 - Hamburg, in: Amt für Berufs- und Weiterbildung in der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (Hrsg.), Veröffentlichungen zur Weiterbildung 2 (Weiterbildung in Hamburg), Veröffentlichungen zur Weiterbildung 17 (Weiterbildung in Hamburg 2. Bericht)
 - Hessen, in: Hessisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung bzw. Hessisches Sozialministerium (Hrsg.), Erfahrungsberichte zum Hessischen Bildungsurlaubsgesetz; erscheint zweijährig
 - Niedersachsen, in: Niedersächsischer Landtag (Hrsg.), Berichte der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes; erscheint zweijährig
 - Nordrhein-Westfalen, in: Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen bzw. Kultusministerium des Landes Nordrhein-Westfalen, Nach dem AWBG freigestellte Teilnehmende, unveröffentlichte Daten
 - Rheinland-Pfalz, in: Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung Rheinland-Pfalz (Hrsg.), Bericht der Landesregierung über Inhalte, Formen, Dauer und Teilnahmestruktur der Bildungsfreistellung; erscheint zweijährig
 - Sachsen-Anhalt, in: Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.), Statistische Auswertungen gem. Bildungsfreistellungs-

gesetz vom 4. März 1998, erscheint zweijährig

- Schleswig-Holstein, in: Ministerium für Frauen, Bildung, Weiterbildung und Sport des Landes Schleswig-Holstein (Hrsg.), Bericht über die Durchführung des Bildungsfreistellungs- und Qualifizierungsgesetzes 1993

Stichwort: **BSW**
siehe: „Berichtssystem Weiterbildung“ sowie „Länderstudien BSW“

Stichwort: **CVTS2**
siehe: Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung

Stichwort: **DGB-Statistik**

Beschreibung: Statistik über die Weiterbildungsarbeit des Berufsbildungswerkes des DGB (bfw). Erfasst werden Veranstaltungs- und Teilnehmerfallzahlen. Trägerstatistik
Bezugsregion: Bundesgebiet

Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand (Hrsg.), bfw – Berufsbildungswerk - Informationen zu den Geschäftsjahren. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, in der zweiten Hälfte des jeweiligen Jahres

Stichwort: **DIHT/IHK-Statistik**

Beschreibung: Statistik über die Weiterbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern. Erfasst werden Veranstaltungs-, Teilnehmerfall- und Unterrichtsstundenzahlen sowie Veranstaltungsarten, teilweise regionalisiert nach Bundesländern und Kammerbezirken. Trägerstatistik
Bezugsregion: Bundesgebiet

Quelle: Deutscher Industrie- und Handelstag (Hrsg.), Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik. Die Berufs- und Weiterbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern
Erscheinungsweise: jährlich

Stichwort: **DVV-Statistik**
siehe „Volkshochschulstatistik“

Stichwort: **EEB-Statistik** (Evangelische Erwachsenenbildung)

Beschreibung: Statistik über die Weiterbildungsarbeit der Evangelischen Erwachsenenbildung (EEB). Ausgewiesen werden Veranstaltungs-, Teilnehmerfall- und Unterrichtsstundenzahlen sowie die Themenbereichsstruktur. Trägerstatistik
Bezugsregion: Bundesgebiet

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

Erscheinungsweise: jährlich

Stichwort: ***Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung***

Beschreibung: 1991 bis 1994 erste EU-weite Erhebung bei Unternehmen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS I), in Deutschland von dem Statistischen Bundesamt zusammen mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung in drei Schritten durchgeführt: An der Vorerhebung beteiligten sich rd. 9.200 Unternehmen, an der Haupterhebung ca. 4.600 Unternehmen und in die Zusatzerhebung mit qualitativen Fragen wurden 500 Unternehmen einbezogen. Aussagen werden u.a. zu folgenden Themenkomplexen gemacht: Angebot und Nutzung von Lehrveranstaltungen und arbeitsplatznahen Formen der betrieblichen Weiterbildung, Fachgebiete und Anbieter sowie die Kosten, Konzeption und Entwicklungsperspektiven von betrieblicher Weiterbildung.
2000 Zweite Europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS II), an der 26 europäische Länder beteiligt waren. Bezugsjahr: 1999. In der Haupterhebung wurden in Deutschland rund 10.000 Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten schriftlich; in der Zusatzerhebung knapp 500 weiterbildende Unternehmen telefonisch befragt. Erhoben wurden: Weiterbildungskonzeption der Unternehmen, Angebot und Nutzung unterschiedlicher Formen von Weiterbildung, Teilnehmerdaten und Kosten sowie in der Haupterhebung auch Fragen an nicht weiterbildende Unternehmen.

- Quellen:
- Bernd Schmidt/Holger Hogleve, Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen im Rahmen des EG-Aktionsprogramms FORCE. Methodik und erste Ergebnisse der Vorerhebung für das Jahr 1993. In: Wirtschaft und Statistik (4) 1994, S. 247-258
 - Bernd Schmidt, Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen im Rahmen des EG-Aktionsprogramms FORCE. Ergebnisse der Haupterhebung. In: Wirtschaft und Statistik (9) 1995, S. 867-879
 - Uwe Grünwald/Dick Moraal, Betriebliche Weiterbildung in Deutschland. Gesamtbericht. Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogramms FORCE, Bielefeld 1996
 - Bernd Schmidt, Berufliche Weiterbildung in Unternehmen, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden 1996
 - Ute Egener, Zweite Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS 2). Methodik und erste Ergebnisse. In: Wirtschaft und Statistik (12) 2001, S. 1008-1020
 - Uwe Grünwald, Dick Moraal, Weiterbildung in deutschen Unternehmen – Reaktionen und Strategien vor dem Hintergrund neuer Herausforderungen. Erste Ergebnisse einer Zusatzbefragung zur zweiten europäischen Weiterbildungserhebung CVTS II, Bonn 2001

- Uwe Grünewald, Dick Moraal, Betriebliche Weiterbildung, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Forschung Spezial 3, Bonn 2001
- Ute Egner, Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS 2). Erhebungen nach § 7 BStatG. Projektbericht, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden 2002
- Uwe Grünewald, Dick Moraal, Gudrun Schönfeld (Hrsg.), Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa, Bonn 2003

Stichwort: ***Fernunterrichtsstatistik***

Beschreibung: Statistik, die von ca. 130 privaten Fernunterrichtsanbietern freiwillig beliefert wird. Erfasst werden auf diese Weise rund 90% aller Teilnahmefälle an Fernlehrgängen. Die Statistik gibt die Teilnahmefallzahlen und die Verteilung auf die Themenbereiche wieder. Trägerstatistik
Bezugsregion: Bundesgebiet

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

Erscheinungsweise: jährlich

Stichwort: ***Grund- und Strukturdaten***

Beschreibung: Aktuelle statistische Informationen zum Bildungswesen. Zusammenstellung der Ergebnisse anderer primärstatistischer Quellen. Sekundärstatistik
Bezugsregion: Bundesgebiet

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

Erscheinungsweise: jährlich

Stichwort: ***Hochschul-Informationssystem***

Beschreibung: Von dem Hochschul-Informationssystem durchgeführte Befragung von knapp 7.000 Hochschulabsolventinnen und absolventen fünf Jahre nach ihrem Studienabschluss zu ihrer beruflichen Weiterbildungsbeziehung, der Finanzierung und Initiative.

Quelle: Julia Willich, Karl-Heinz Minks, Hildegard Schaeper, Was fördert, was hemmt die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Die Rolle von Familie, Betrieb und Beschäftigungssituation für die Weiterbildung von jungen Hochschulqualifizierten, hrsg. vom Hochschul-Informationssystem Hannover, Kurzinformation A 4/ 2002

Stichwort: ***HWK-Statistik***

Beschreibung: Statistik der überbetrieblichen Weiterbildungsaktivitäten des Handwerks. Enthält u.a. Angaben zur Zahl der Veranstaltungen, der Teilnahmefälle und der Teilnehmerstunden im Bereich der Aufstiegs- und Anpassungsweiterbildung der Handwerkskammern. Teilweise liegen Zahlen auch regionalisiert vor. Trägerstatistik
Bezugsregion: Bundesgebiet

Quellen: Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.), Handwerk und unveröffentlichte Daten des ZDH, Bonn

Stichwort: ***IAB-Betriebspanel***

Beschreibung: Bei dem IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine jährliche von Infratest Sozialforschung durchgeführte Befragung der Arbeitgeber, die Betriebe mit mindestens einer bzw. einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten umfasst und seit 1993 in den alten und seit 1996 in den neuen Bundesländern durchgeführt wird. Von der Untersuchung ausgeschlossen sind Organisationen ohne Erwerbscharakter, Privathaushalte als Arbeitgeber sowie Betriebe und Verwaltungen der öffentlichen Hand. Das IAB-Betriebspanel ist als geschichtete Zufallsstichprobe angelegt. Im Befragungsschwerpunkt "Fort- und Weiterbildung" 1997, 1999 und 2001 wurden Verbreitung und Ausmaß verschiedener betrieblicher Qualifizierungsformen, die Teilnahme einzelner Mitarbeitergruppen sowie die Gründe für eine fehlende Weiterbildung erhoben. Für die empirischen Analysen lagen für 1999 Angaben von ca. 4.400 Betrieben aus der 7. Panelwelle West und von rund 5.300 Betrieben aus der 4. Welle Ost sowie erste Ergebnisse der Befragung im Jahr 2001 vor.
Kontinuierliche Befragungen
Bezugsregion: Bundesgebiet

Quellen:

- Herbert Düll, Lutz Bellmann, Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland. Sonderdruck aus MittAB 31 (2) 1998, S. 205-225
- Herbert Düll, Lutz Bellmann, Der unterschiedliche Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstatus. Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1997 für West- und Ostdeutschland. Sonderdruck aus MittAB 32 (1) 1999, S. 70-84
- Ute Leber, Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und die Absicherung ihrer Erträge. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1999. In: MittAB 33 (2) 2000, S. 229-241
- Reinhard Schäfer, Jürgen Wahse, Konsolidierung der Wirtschaft bei weiterhin angespanntem Arbeitsmarkt. Ergebnisse der vierten Welle des IAB-Betriebspanels Ost 1999, IAB Werkstattbericht 6 vom 5.5.2000, hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
- Lutz Bellmann, Herbert Düll, Ute Leber, Zur Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Eine empirische Unter-

suchung auf Basis des IAB-Betriebspanels. In: Alexander Reinberg (Hrsg.), Arbeitsmarktrelevante Aspekte der Bildungspolitik, hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 245, Nürnberg 2001, S. 97-121

- Lutz Bellmann, Ute Leber, Formelle und informelle betriebliche Weiterbildung. In: Arbeit und Beruf (11) 2001, S. 329-331
- Ute Leber, Der Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstatus. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, Manuskript o.J.
- Ute Leber, Betriebliche Weiterbildung von Männern und Frauen. In: Gerhard Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarktchancen für Frauen, hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 258, Nürnberg 2002, S. 175- 192
- Ute Leber, Erste Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2001, unveröffentlichtes Manuskript 2002
- Reinhard Schäfer, Jürgen Wahse, Aufholprozess in Ostdeutschland kommt nur schleppend voran. Öffentliche Förderung bleibt weiterhin unverzichtbar – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Ost 2001, IAB Werkstattbericht 7 vom 16.7.2002, hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit

Stichwort: ***Individuelle Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung***

Beschreibung: Im Rahmen des Projektes wurden Ende 1992 ca. 1.600 repräsentativ ausgewählte Weiterbildungsteilnehmer, je zur Hälfte aus den alten und den neuen Ländern im Auftrag des BIBB vom Emnid-Institut befragt. Einbezogen waren deutsche Erwerbsspersonen im Alter von 19 bis 64 Jahren, die im Zeitraum vom 1.10.91 bis 30.9.92 an mindestens einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hatten. Neben Kursen und Lehrgängen waren dabei auch „weiche“ Formen der Weiterbildung berücksichtigt. Im Zentrum der Befragung stand die differenzierte Erhebung der Weiterbildungskosten für jede besuchte Veranstaltung und die Abschätzung des individuellen Nutzens.

- Quellen:
- Richard von Bardeleben/Ursula Beicht/Jürgen Holzschuh, Individuelle Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung. In: BWP (5)1994, S. 9-17
 - Hermann Herget, Elisabeth M. Krekel, Sozioökonomische Aspekte von Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung. In: BWP (6)1994, S. 34-41
 - Richard von Bardeleben, Ursula Beicht, Hermann Herget, Elisabeth M. Krekel, Kosten und individueller Nutzen beruflicher Weiterbildung. Berichte zur beruflichen Bildung Bd. 201, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld 1996
 - Hermann Herget, Jürgen Holzschuh, Elisabeth M. Krekel, Was kostet und nutzt Privatpersonen die berufliche Weiterbildung? In: Richard von Bardeleben/Axel Bolder/Helmut Heid (Hrsg.), Kosten und Nutzen beruflicher Bildung, Beiheft 12 der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Stuttgart 1996, S. 105-118

- Stichwort: ***IW-Studien***
- Beschreibung: Als Repräsentativuntersuchungen angelegte Erhebungen des Mengen- und Wertgerüsts betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten. Befragt werden Unternehmen aus dem Bereich der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern, 1995 auch erstmals land- und forstwirtschaftliche Unternehmen. Die IW-Studien ermöglichen sowohl Aussagen zur beruflichen Weiterbildung im engeren Sinne als auch zur informellen betrieblichen Weiterbildung, zu Themen und Veranstaltungsorten, Kosten und Entwicklungstrends.
 Bezugszeiträume: 1987, 1992, 1995, 1998
 Bezugsregion: Bundesgebiet
- Quellen:
- Reinhold Weiß, Die 26 Mrd.-Investition - Kosten und Strukturen betrieblicher Weiterbildung. Berichte zur Berufsbildungspolitik 1990 des Instituts der deutschen Wirtschaft, hrsg. von Uwe Göbel und Winfried Schlaffke, Köln 1990
 - Reinhold Weiß, Betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, hrsg. vom Institut der deutschen Wirtschaft, Kölner Texte & Thesen Nr. 21, Köln 1994
 - Reinhold Weiß, Betriebliche Weiterbildung 1995. Mehr Teilnehmer – größere Wirtschaftlichkeit, hrsg. vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln 1997
 - Reinhold Weiß, Betriebliche Weiterbildung als Investition in das Humankapital. Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft. In: GdWZ (2) 2000, S. 68-72
 - Reinhold Weiß, Wettbewerbsfaktor Weiterbildung. Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, hrsg. vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln 2000
- Stichwort: ***KBE-Statistik*** (Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung)
- Beschreibung: Statistik über die Weiterbildungsarbeit der Katholischen Bundesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (KBE). Ausgewiesen werden Veranstaltungszahlen, Teilnahmefälle, Unterrichtsstunden sowie die Themenbereichsstruktur. Trägerstatistik
 Bezugsregion: Bundesgebiet
- Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung bzw. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie bzw. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), Grund- und Strukturdaten
 Erscheinungsweise: jährlich

Stichwort: ***Kernprogramm***

Beschreibung: Das Kernprogramm wurde zu Beginn der 80er Jahre entwickelt mit dem Ziel, ein bundesweit einheitliches Erhebungsprogramm den Weiterbildungsträgern zur Verfügung zu stellen sowohl für den Bereich der allgemeinen als auch der (außerbetrieblichen) beruflichen Weiterbildung. Das Kernprogramm sieht eine gesonderte Erfassung dieser Bereiche vor. Aufgenommen werden die Bildungsmaßnahmen nach ihrer Veranstaltungsform (Kurse/Lehrgänge/Seminare bzw. Einzelveranstaltungen und sonstige kurzfristige Veranstaltungen bzw. Studienfahrten/Studienreisen), die Anzahl der Veranstaltungen, der Teilnehmenden und die Unterrichtsstunden. Die Erhebungsbögen für allgemeine und berufliche Weiterbildung unterscheiden sich nur in ihrer thematischen Gliederung. Die Themenstruktur für allgemeine Weiterbildung im Kernprogramm ist mit der des KMK-Minimalprogramms kompatibel. Bedient wird das Kernprogramm für die allgemeine Weiterbildung derzeit von den Volkshochschulen sowie der Katholischen und Evangelischen Erwachsenenbildung.

Quelle: Veröffentlichung der Trägerstatistiken, die auf der Grundlage des Kernprogramms erstellt wurden. In: Grund- und Strukturdaten

Stichwort: ***KMK-Minimalprogramm***

Beschreibung: Das KMK-Minimalprogramm zur Datenerhebung der außerberuflichen Weiterbildung wurde 1979 von der Kultusministerkonferenz der Länder für den Bereich der von ihnen geförderten Weiterbildung zur Berücksichtigung empfohlen. Mit dem KMK-Minimalprogramm wurde angestrebt, die Weiterbildungsaktivitäten der Länder in vergleichbarer Weise zu erheben. Es enthält Fragen zur Personalsituation, nach Veranstaltungen, Teilnehmenden und Unterrichtsstunden, nach Veranstaltungsart, Betriebsart und Träger. Das Minimalprogramm wird bisher von den Ländern Bayern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland voll bedient. Die Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen z.B. wird nach einem anderen, nicht kompatiblen Schema erfasst.

Quellen: Veröffentlichungen erfolgen in der Landesstatistik des jeweiligen Bundeslandes.

Stichwort: ***KWB-Statistik***

Beschreibung: Umfrage zur über- und außerbetrieblichen Weiterbildung im Bereich der Arbeitgeberverbände und der BDI-Mitgliedsverbände. Erfasst wurden Veranstaltungen, Teilnehmende und Unterrichtsstunden nach Art der Veranstaltungen. Trägerstatistik
Bezugsregion: Bundesgebiet

Quelle: Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (Hrsg.), Über- und außerbetriebliche Weiterbildung der Wirtschaft, Gesamtstatistiken, Bonn
Erscheinen eingestellt seit 1998 (bis 1997 jährlich)

Stichwort: **Länderstatistiken**

Beschreibung: Veröffentlichung einzelner Länder über die von ihnen i.d.R. nach dem jeweiligen Landesgesetz geförderte Weiterbildung. Wiedergegeben werden im Regelfall Veranstaltungszahlen, Teilnahmefallzahlen und Unterrichtsstunden sowie Informationen zur Themenstruktur und zur Trägerstruktur.

- Quellen:
- Baden-Württemberg, in: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.), Statistische Berichte Baden-Württemberg. Unterricht und Bildung. Volkshochschulen bzw. Kirchliche Erwachsenenbildung; erscheinen jährlich
 - Bayern, in: Bayerisches Landesamts für Statistik und Datenverarbeitung (Hrsg.), Erwachsenenbildung in Bayern bzw. Einrichtungen der Erwachsenenbildung in Bayern; erscheinen jährlich.
 - Berlin, in: Statistisches Landesamt Berlin (Hrsg.), Berliner Statistik – Statistische Berichte. Volkshochschulen und Musikschulen bzw. Lehrgänge des Zweiten Bildungsweges; erscheinen jährlich
 - Bremen, in: Senator für Arbeit und Frauen bzw. Senator für Arbeit (Hrsg.), Strukturdaten – Teilnehmende, Veranstaltungen, Einrichtungen der bremischen Weiterbildung bzw. Senator für Bildung, Wissenschaft, Kunst und Sport (Hrsg.), Weiterbildung – Aufwendungen und Leistungen nach dem WBG bzw. Senator für Bildung und Wissenschaft, unveröffentlichte Daten
 - Hamburg, in: Amt für Berufliche Bildung und Weiterbildung in der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (Hrsg.), Veröffentlichungen zur Weiterbildung 2 (Weiterbildung in Hamburg) und Veröffentlichungen zur Weiterbildung 17 (Weiterbildung in Hamburg 2. Bericht), Einzelberichte
 - Hessen, in: Hessisches Statistisches Landesamt (Hrsg.), Statistische Berichte. Die Volkshochschulen in Hessen; erscheint jährlich
 - Mecklenburg-Vorpommern, in: Statistisches Landesamt Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.), Statistische Berichte. Einrichtungen der Weiterbildung - Volkshochschulen in Mecklenburg-Vorpommern; erscheint jährlich
 - Niedersachsen, in: Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforchung (Hrsg.), Weiterbildung in Niedersachsen, 1994 erschienen eingestellt, seither: Niedersächsischer Bund für Freie Erwachsenenbildung, unveröffentlichte Daten
 - Nordrhein-Westfalen, in: Ministerium für Schule und Weiterbildung bzw. Kultusministerium des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Berichte zur Situation der Weiterbildung in NRW und unveröffentlichte Daten des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik Nordrhein-Westfalen, 2000 Erscheinen eingestellt
 - Rheinland-Pfalz, in: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (Hrsg.), Statistische Berichte. Weiterbildung in Rheinland-Pfalz; erscheint jährlich
 - Saarland, in: Statistisches Landesamt Saarland (Hrsg.), Statistische Berichte. Weiterbildung im Saarland; erscheint jährlich

- Sachsen-Anhalt, in: Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt, (Hrsg.), Berichte der Landesregierung über den Vollzug des Gesetzes zur Förderung der Erwachsenenbildung im Land Sachsen-Anhalt; erscheint jährlich
- Thüringen, in: Thüringer Kultusministerium, unveröffentlichte Daten

Stichwort: ***Länderstudien***

Beschreibung: - Baden-Württemberg: Schriftliche Befragung von Weiterbildungseinrichtungen zu durchgeführten Veranstaltungen und realisierter Teilnahme im Jahr 1987 im Bundesland Baden-Württemberg

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.), Ansatzpunkte zur statistischen Ermittlung der beruflichen Weiterbildung, Stuttgart 1990

Beschreibung: - Bayern: Schriftlich-telefonische Befragung von Einrichtungen der außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildung durch Infratest Sozialforschung, u.a. zum Weiterbildungsangebot, den Teilnahmefällen, Kooperationspartnern und der Bedarfsermittlung. Bezugszeitraum: 1992

Quelle: Helmut Kuwan/Eva Waschbüsch, Berufliche Weiterbildung in Bayern. Struktur des beruflichen Weiterbildungsangebotes – Ergebnisse einer Befragung, hrsg. vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft und Verkehr, München 1994

Beschreibung: - Bremen: Im Zusammenhang mit der Novellierung des Bremer Weiterbildungsgesetzes wurde vom Senat der freien Hansestadt Bremen eine Strukturkommission Weiterbildung eingesetzt, die umfangreiche Untersuchungen zur Situation der Weiterbildung im Lande Bremen durchführte.

Quellen: - Strukturkommission Weiterbildung des Senats der Freien Hansestadt Bremen, Bremer Bericht zur Weiterbildung. Ergebnisse der Kommissionsarbeit Band 1, Bremen 1995

- Strukturkommission Weiterbildung des Senats der Freien Hansestadt Bremen (Hrsg.), Untersuchungen zur bremischen Weiterbildung - Expertisen. Ergebnisse der Kommissionsarbeit Band 2, Bremen 1995

- K. Körber u.a., Das Weiterbildungsangebot im Lande Bremen - Strukturen und Entwicklungen in einer städtischen Region. Ergebnisse der Kommissionsarbeit Band 3, hrsg. von der Strukturkommission Weiterbildung des Senats der Freien Hansestadt Bremen und dem Institut für Erwachsenen-Bildungsforschung, Bremen 1995

Beschreibung: - Hamburg: Diverse Untersuchungen und Berichte zu unterschiedlichen Einzelthemen (z.B. zur Qualität in der Weiterbildung, Frauen und Weiterbildung, Weiterbildung für Ältere und zum Medieneinsatz in der Weiterbildung).

Quelle: Amt für Berufs- und Weiterbildung in der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (Hrsg.), Veröffentlichungen zur Weiterbildung

Beschreibung: - Hessen: Gutachten über die Weiterbildungssituation in Hessen auf der Basis einer Literaturanalyse über Weiterbildung, einer Dokumentation über Träger und Einrichtungen der Weiterbildung, einer schriftlichen Befragung von 500 Trägern und Einrichtungen sowie Expertengesprächen über die gegenwärtige Situation und die zukünftigen Perspektiven der Weiterbildung in Hessen und vertiefende Sondierungen zu einzelnen Sonderthemen der Weiterbildung.

Quelle: Peter Faulstich/Ulrich Teichler/Arnulf Bojanowski/Ottmar Döring, Bestand und Perspektiven der Weiterbildung. Das Beispiel Hessen, Weinheim 1991

Beschreibung: - Niedersachsen: Aufgrund einer großen Anfrage zur Situation der Erwachsenenbildung/Weiterbildung in Niedersachsen entstand ein Bericht, der die Situation der Weiterbildung in Niedersachsen umfassend beschreibt und analysiert. Bezugsjahr ist das Jahr 1992

Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur, (Hrsg.), Erwachsenenbildung, Hannover 1995

Beschreibung: - Nordrhein-Westfalen: Das Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen hat Ende 1996 eine Gruppe von Sachverständigen mit der Evaluation der Bildungslandschaft in Nordrhein-Westfalen beauftragt. Auf dem Wege des Peer-Review-Verfahrens wurde das System der Weiterbildung und seiner öffentlichen Förderung nach dem Weiterbildungsgesetz im Zusammenhang mit der Entwicklung des Angebotes und der Teilnehmerschaft auf seine Zukunftsfähigkeit und Effizienz hin überprüft.

Quelle: Wiltrud Giesecke/Werner Lenz/Peter Meyer-Dohm/ Erhard Schlutz/Dieter Timmermann, Evaluation der Weiterbildung – Gutachten, hrsg. vom Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, Soest 1997

Beschreibung: - Rheinland-Pfalz: Vom Ministerium für Wissenschaft und Weiterbildung durchgeführte Befragung von 552 Einrichtungen, die in Rheinland-Pfalz Weiterbildung anbieten, zu den Einrichtungen der Weiterbildung und den Weiterbildungsinhalten sowie soziodemographischen Merkmalen der Teilnehmenden.

Quelle: Ministerium für Wissenschaft und Weiterbildung (Hrsg.), Bericht Weiterbildung – Daten und Perspektiven der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz, Mainz 1992

Beschreibung: - Saarland: Befragung von 43 Weiterbildungsträgern (postalisch), von 15 Experten, 367 Betrieben (schriftlich) zuzüglich 60 Fallstudien in Betrieben und 1.049 Beschäftigten (mündlich) zum Weiter-

bildungsangebot, zur Angebotsstruktur, zur Nutzung des Weiterbildungsangebots, zu Weiterbildungsmotiven und -hindernissen. Die Trägerbefragung bezog sich auf das Jahr 1990, die Teilnehmerbefragung auf den Zeitraum 1988 bis Anfang 1991.

Quelle: Sinus, Qualifikationsstruktur und Qualifikationsbedarf im Saarland, hrsg. vom Ministerium für Wirtschaft des Saarlandes, Saarbrücken 1992

Beschreibung: - Schleswig-Holstein: 1993 wurde eine Gutachtergruppe der Universität Gesamthochschule Kassel damit beauftragt, den Bestand und die möglichen Entwicklungsrichtungen der Weiterbildung in Schleswig-Holstein zu untersuchen. Schwerpunkte des Berichtes sind die institutionellen Strukturen des Weiterbildungsangebots, die Supportstrukturen, der Beitrag der Weiterbildung zur Regionalentwicklung und aus den Ergebnissen resultierende Entwicklungsvorschläge.

Quelle: Peter Faulstich/Ulrich Teichler/Ottmar Döring, Bestand und Entwicklungsrichtungen der Weiterbildung in Schleswig-Holstein. Gutachten zur Unterstützung der Weiterbildung in Schleswig-Holstein, hrsg. vom Ministerium für Frauen, Bildung, Weiterbildung und Sport des Landes Schleswig-Holstein, Kiel 1995

Stichwort: **Länderstudien BSW**

Beschreibung: Repräsentative mündliche Befragungen zum Weiterbildungsverhalten auf Landesebene in Verbindung mit dem Berichtssystem Weiterbildung. Dazu wurden die aus der bundesweiten Stichprobe vorliegenden Interviews dieser Bundesländer um länderspezifische Zusatzstichproben auf eine Stichprobengröße von insgesamt 1.500 Personen pro Bundesland ausgeweitet. Im Unterschied zu den vorliegenden Länderstatistiken ermöglichen die Länderstudien des BSW repräsentative, vergleichbare Analysen auf der Basis einer gemeinsamen inhaltlichen und methodischen Konzeption. Insgesamt haben sich sieben Bundesländer beteiligt.

Bezugsregionen: Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz sowie Bundesgebiet.

Quellen: - Helmut Kuwan/Eva Waschbüsch, Weiterbildung in Baden-Württemberg, hrsg. vom Wirtschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg, Stuttgart 1996

- diess., Weiterbildung in Bayern, hrsg. vom Bayerischen Staatsministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie, München 1996

- diess., Weiterbildung in Hessen, hrsg. vom Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung, Wiesbaden 1996

- diess., Weiterbildung in Mecklenburg-Vorpommern, hrsg. vom Sozialministerium des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Schwerin 1996

- diess., Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen, hrsg. vom Kultusmi-

nisterium des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 1995

- diess., Weiterbildung in Rheinland-Pfalz, hrsg. vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung des Landes Rheinland-Pfalz, Mainz 1996
- Thebis, Frauke (2002): Kurzfassung der Ergebnisse des Projekts „Weiterbildung in Baden-Württemberg“. Durchgeführt im Auftrag des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg. 2000. In: <http://www.wm.baden-wuerttemberg.de/htm/bereich2/index.htm> (Stichworte anklicken: Informationsservice; Informationsmaterial; Wirtschaft und Mittelstand; Weiterbildung in Baden-Württemberg [09/2002]).
- Thebis, Frauke/Rosenblatt, Bernhard von (2002): Weiterbildung in Schleswig-Holstein. Zentrale Ergebnisse der repräsentativen Ländererhebung im Jahr 2001 im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung VIII. Durchgeführt im Auftrags des Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein (http://landesregierung.schleswig-holstein.de/coremedia/generator/Aktueller_20Bestand/MWAV/Information/VII_20336_Regionale_20Weiterbildungsverb_C3_BCnde.html).

Stichwort: **Mikrozensus**

Beschreibung: Im Rahmen des Mikrozensus von 1970 bis 1995 alle zwei Jahre durchgeführte Zusatzbefragung des Statistischen Bundesamtes zur beruflichen Weiterbildungsbeteiligung in den letzten zwei Jahren von deutschen und ausländischen Erwerbspersonen im Alter von 15 Jahren und älter.
Seit 1996 sind die Fragen zur beruflichen Weiterbildung und auch eine, seit 1999 mehrere Frage zur allgemeinen Weiterbildung jährlich im Ergänzungsprogramm des Mikrozensus enthalten und beziehen sich auf die Beteiligung im letzten Jahr. Der Mikrozensus enthält soziodemographische Daten der Teilnehmenden sowie Angaben zu Art und Dauer der besuchten Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen. In den Jahren 1991 bis 1995 waren die Angaben zur beruflichen Weiterbildung freiwillig, seit 1999 ist allein die Beantwortung vertiefender Fragen freiwillig. Der Mikrozensus und die Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union, die in Deutschland gemeinsam durchgeführt werden, sind amtliche Haushaltserhebungen.
Bezugsregion: Bundesgebiet

Quellen:

- Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.), Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen, Wiesbaden
- dass., Bildung im Zahlenspiel, Berufliche Weiterbildung von Erwerbspersonen
- Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes Wiesbaden

Stichwort **OECD-Bildungsindikatoren**

Beschreibung: Mit Hilfe der Bildungsindikatoren ermöglicht die Organisation für Wirt-

schaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) einen vergleichenden Einblick in die Funktionsweise der Bildungssysteme der Mitgliedsstaaten, ihre Kosten und Erträge. Prinzipiell sollen anhand dieser Indikatoren die gesamten nationalen Bildungssysteme dargestellt werden, nach wie vor ist allerdings die Gültigkeit der Indikatoren in vielen Ländern durch unvollständige oder ungenaue Daten eingeschränkt. Für den Bereich der Weiterbildung bilden die Beteiligung der Erwerbspersonen an beruflicher Weiterbildung und der Weiterbildungsumfang Indikatoren zur Messung der Investition in die Erweiterung der Kenntnisse und Fähigkeiten von Erwerbstätigen und Erwerbslosen.

- Quellen:
- OECD/Zentrum für Forschung und Innovation (Hrsg.), Bildung auf einen Blick – OECD-Indikatoren, Paris; erscheint jährlich
 - OECD/Zentrum für Forschung und Innovation (Hrsg.), Bildungspolitische Analyse, Paris, erscheint jährlich

Stichwort: ***SGB III-Statistik (AFG-Statistik)***

Beschreibung: Statistik über die individuellen Förderfälle nach dem SGB III. Dargestellt werden Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, Bestand und Austritte sowie eingeschränkt die Teilnehmerstruktur. Mit dem Inkrafttreten des SGB III am 1.1.1998 wurde ein neues Erhebungsverfahren eingeführt und die Statistik umgestellt. Sie ist im Vergleich zur vorherigen AFG-Statistik in ihrem Aussagegehalt sehr eingeschränkt. Amtliche Statistik
Bezugsregion: Bundesgebiet

- Quellen:
- Bundesamt für Arbeit (Hrsg.), Berufliche Weiterbildung – Förderung beruflicher Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung. Beilage zu: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nürnberg, bis 1997 jährlich erschienen
 - Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) 48 (12) 2000
 - Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) 49 (9) 2001

Stichwort: ***Sozio-ökonomisches Panel (SOEP)***

Beschreibung: Das Sozio-ökonomische Panel ist eine beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) angesiedelte empirische Längsschnittuntersuchung, die seit 1984 von Infratest Sozialforschung in den alten und seit 1990 auch in den neuen Bundesländern durchgeführt wird. Die jährlichen Wiederholungsbefragungen mit einem Standardfragenprogramm werden durch Schwerpunktbefragungen ergänzt, die einmalig oder in größeren zeitlichen Abständen durchgeführt werden. 1989, 1993 und 2000 bildete die berufliche Weiterbildung ein solches Schwerpunktthema. Erhoben werden neben der Teilnehmerstruktur auch Motive und individueller Nutzen Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Haushaltsstichprobe
Kontinuierliche Befragungen

- Quellen:
- Friederike Behringer, Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland: In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung (1) 1995, S.26-51
 - Friederike Behringer, Zum individuellen Nutzen beruflicher Weiterbildung. Subjektive Einschätzungen und objektive Veränderungen. In: Richard von Bardeleben/Axel Bolder/Helmut Heid, Kosten und Nutzen beruflicher Bildung, Beiheft der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 12, Stuttgart 1996, S.84-104
 - Friederike Behringer, Qualifikationsspezifische Unterschiede in der beruflichen Weiterbildung – das Resultat unterschiedlicher Interessen und selektiver betrieblicher Förderung. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 21 (4) 1998, S. 295-305
 - Friederike Behringer, Beteiligung an beruflicher Weiterbildung – Humankapitaltheorie und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz, Opladen 1999
 - Friederike Behringer, Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer. In: Christoph Behrend (Hrsg.), Chancen der Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige, Opladen 2001
 - Felix Büchel, Markus Pannenberg, Bildung und berufliche Weiterbildung. In: Datenreport 2002. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, hrsg. von der Bundeszentrale für politische Bildung

Stichwort: ***Volkshochschulstatistik***

Beschreibung: Statistik der Weiterbildungsarbeit der Volkshochschulen. Ausgewiesen werden Veranstaltungsarten und –strukturen, Stoffgebiete bzw. Programmbereiche, Prüfungen, Zertifikate, Teilnehmermerkmale, Angaben zum Personal und zur Finanzierung der Volkshochschularbeit auf Bundes- und Länderebene. Trägerstatistik
Bezugsregion: Bundesgebiet

Quelle: - Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), Volkshochschul-Statistik – Arbeitsjahre, Frankfurt/Main
Erscheinungsweise: jährlich

Stichwort: ***Warum Erwachsene (nicht) lernen***

Beschreibung: Zentrale Fragen der Untersuchung waren, welche Faktoren die Bereitschaft zu einer Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen im Erwachsenenalter unterstützen oder behindern. In qualitativen, halbstrukturierten Interviews wurden parallel Teilnehmende aus sechs verschiedenen Weiterbildungskursen, in denen Elemente der Grund- oder Erstausbildung nachgeholt werden, und Personen mit ähnlichen Bildungsdefiziten, die diese aber nicht ausgleichen, befragt.
Einzeluntersuchung in der Schweiz

Quelle: - Schröder-Naef, Regula, Warum Erwachsene (nicht) lernen – zum Lern- und Weiterbildungsverhalten Erwachsener in der Schweiz, Zürich 1997

Stichwort: ***Weiterbildung in Eigenverantwortung***

Beschreibung: Vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln durchgeführte einmalige Erhebung zum individuellen Weiterbildungsengagement, unabhängig vom Weiterbildungsbereich und der Lernform. Telefonische, leitfadengestützte Befragung von rund 1.000 Personen im Alter von 20 Jahren und älter zur Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 1999. Besonderes Interesse galt der Eigeninitiative und der Bereitschaft zur Investition von eigenen Ressourcen an Zeit und Geld.

Quelle: - Reinhold Weiß, Weiterbildung in Eigenverantwortung. Ergebnisse einer telefonischen Befragung, hrsg. vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln 2001

Literaturverzeichnis

- Ant, Marc/Kintzelé, Jeff/Van Haecht, Anne/Walther, Richard (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung in Europa: Zugang, Qualität und Umfang, Neuwied/Kriftel/Berlin 1996
- Balli, Christel/Krekel, Elisabeth M./Sauter, Edgar: Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. Zum Stand der Anwendung von Qualitätssicherungs- und Qualitätsmanagementverfahren bei Weiterbildungsanbietern, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Wissenschaftliche Diskussionspapiere 62, Bonn 2002
- Bardeleben, Richard von/Beicht, Ursula/Herget, Hermann/Krekel, Elisabeth M.: Individuelle Kosten und individueller Nutzen beruflicher Weiterbildung. Berichte zur beruflichen Bildung Bd. 201, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld 1996
- Bardeleben, Richard von/Beicht, Ursula/Holzschuh, Jürgen: Individuelle Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 24. Jg., Heft 5, 1994, S. 9-17
- Bardeleben, Richard von/Böll, Georg/Kühn, Heidi: Strukturen betrieblicher Weiterbildung. Ergebnisse einer empirischen Kostenuntersuchung. Berichte zur Beruflichen Bildung Bd. 83, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin/Bonn 1986
- Bardeleben, Richard von/Sauter, Edgar: Finanzierung der beruflichen Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 24. Jg., Heft 6, 1995, S. 32-38
- Baumert, Jürgen/Gruehn, Sabine/Heyn, Susanne/Köller, Olaf/Schnabel, Kai : Bildungsverläufe und psychosoziale Entwicklung im Jugendalter (BIJU). Dokumentation – Band 3. Skalen Längsschnitt I. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (unveröffentlichtes Manuskript), 1997
- Baumert, Jürgen/Schümer, Gundel: Familiäre Lebensverhältnisse, Bildungsbeteiligung und Kompetenzerwerb. In: Deutsches PISA-Konsortium (Hrsg.): PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich. Opladen: Leske + Budrich, 2001, S. 323-407
- Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (Hrsg.): Erwachsenenbildung in Bayern – mit Kreisergebnissen – bzw. Einrichtungen der Erwachsenenbildung in Bayern – mit Eckdaten über die im Jahr geleistete Bildungsarbeit, München 1990 ff.
- Behringer, Friederike/Infratest Sozialforschung: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1979, München 1980.
- Behringer, Friederike/Infratest Sozialforschung: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1979, München 1980
- Behringer, Friederike/Infratest Sozialforschung: Materialband II zur Haupterhebung. Regionale Unterschiede im Weiterbildungsverhalten, München 1979
- Behringer, Friederike/Jeschek, Wolfgang: Zugang zu Bildung. Bildungsbeteiligung und Ausgaben für die Bildung. Entwicklungen im Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland, Beiträge zur Strukturforchung des DIW, 139, Berlin 1993.
- Behringer, Friederike: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung – Humankapitaltheorie und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz, Opladen 1999

- Behringer, Friederike: Qualifikationsspezifische Unterschiede in der beruflichen Weiterbildung - das Resultat unterschiedlicher Interessen und selektiver betrieblicher Förderung. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis (SUB), 21. Jg., Heft 4, 1998, S. 295-305
- Behringer, Friederike: Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland: In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung (1) 1995, S.26-51
- Behringer, Friederike: Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer. In: Behrend, Christoph (Hrsg.), Chancen der Erwerbsarbeit im Alter. Betriebliche Personalpolitik und ältere Erwerbstätige, Opladen 2001
- Behringer, Friederike: Zum individuellen Nutzen beruflicher Weiterbildung. Subjektive Einschätzungen und objektive Veränderungen. In: Bardeleben, Richard von/Bolder, Axel/Heid, Helmut: Kosten und Nutzen beruflicher Bildung, Beiheft der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 12, Stuttgart 1996, S.84-104
- Beicht, Ursula/Krekel, Elisabeth M.: Bedeutung des Bildungscontrollings in der betrieblichen Praxis – Ergebnisse einer schriftlichen Betriebsbefragung. In: Krekel, Elisabeth M./Seusing, Beate (Hrsg.): Bildungscontrolling – ein Konzept zur Optimierung der betrieblichen Weiterbildung. Berichte zur beruflichen Bildung Bd. 233, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld 1999, S. 35-53
- Bellmann, Lutz/Düll, Herbert/Leber, Ute: Zur Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Eine empirische Untersuchung auf Basis des IAB-Betriebspanels. In: Alexander Reinberg (Hrsg.), Arbeitsmarktrelevante Aspekte der Bildungspolitik, hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 245, Nürnberg 2001, S. 97-121
- Bellmann, Lutz/Leber, Ute: Formelle und informelle betriebliche Weiterbildung. In: Arbeit und Beruf (11) 2001, S. 329-331
- Bellmann, Lutz: Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland, hrsg. von der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Bielefeld 2002
- Bertelsmann Stiftung/Deutscher Volkshochschul-Verband (Hrsg.): Nachfrageanalyse Teellernen in Deutschland, Gütersloh/Frankfurt am Main 2002
- BiBB/IW/IES: Lernen im Prozeß der Arbeit – Ende der betrieblichen Weiterbildung? Dokumentation der Fachtagung am 15. Juni 1998 in Hannover, s.a. Grünewald u.a. 1998
- Bolder, Axel/Hendrich, Wolfgang/Nowak, Daniela/Reimer, Andrea: Weiterbildungsabstinz, Bände 1 u. 2, hrsg. vom Institut zur Erforschung Sozialer Chancen, Köln 1994 und 1995.
- Borkowsky, Anna/Egloff, Michele/Rychen, Simone: Weiterbildung in der Schweiz – eine Auswertung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 1996, hrsg. vom Bundesamt für Statistik, Bern 1997.
- Brüning, Gerhild/Kuwan, Helmut: Benachteiligte und Bildungsferne. Empfehlungen für die Weiterbildung. Bielefeld, 2002
- Büchel, Felix/Pannenberg, Markus: Bildung und berufliche Weiterbildung. In: Datenreport 2002. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, hrsg. von der Bundeszentrale für politische Bildung, 2002, S. 483 – 493.
- Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). Kommentierte Ergebnisse und Tabellen 2001, Neuchâtel 2001.

- Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Weiterbildung in der Schweiz. Erste Resultate des Mikrozensus Weiterbildung, Bern, 1993.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, jeweils in der zweiten Jahreshälfte, Nürnberg, 2000 f.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Sondernummer. Arbeitsstatistiken – Jahreszahlen, Nürnberg, 1979 ff.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung - Förderung beruflicher Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung. Beilage zu: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Nürnberg 1979 bis 1997.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Nutzen der beruflichen Bildung. Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung am 25. und 26. September 1997, Berlin 1998
- Bundesinstitut für Berufsbildung/Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Neue Technologien: Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen. Analysen aus der BIBB/IAB-Erhebung 1985/86, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 118, Nürnberg 1987
- Bundesinstitut für Berufsbildung/Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Qualifikation und Berufsverlauf. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbsspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, Berlin 1981
- Bundesministerium für Bildung und Forschung bzw. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie bzw. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Grund- und Strukturdaten, Bonn 1982/83 ff.
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie bzw. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsberichte, Bonn
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung (Hrsg.): Bildungsgesamtplan Band I, Stuttgart 1974
- Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft, unveröffentlichte Zahlen zu den einzelnen Arbeitsjahren
- Deutscher Bildungsrat (Hrsg.): Empfehlungen der Bildungskommission, Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart 1970
- Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.): bfw – Berufsbildungswerk – Informationen zu den Geschäftsjahren. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, zweite Hälfte des jeweiligen Jahres, Düsseldorf 1991 ff.
- Deutscher Industrie- und Handelstag (Hrsg.): Berufs- und Weiterbildung bzw. Berufsbildung, Weiterbildung, Bildungspolitik - die Berufs- und Weiterbildungsarbeit der Industrie- und Handelskammern, Bonn 1979/80 ff.
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.), Volkshochschul-Statistik, Arbeitsjahre 1991 ff., Frankfurt am Main

- Dohmen, Günther (1998): „Selbstgesteuertes Lernen“ als Ansatzpunkt für einen notwendigen neuen Aufbruch in der Weiterbildung. In: Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW): Selbstgesteuertes Lernen. Dokumentation zum KAW-Kongreß vom 4. bis 6. November 1998 in Königswinter. Herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bonn, 1998, S. 27 – 32.
- Düll, Herbert/Bellmann, Lutz: Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland. Sonderdruck aus MittAB, 31. Jg., Heft 2, 1998, S. 205-225
- Düll, Herbert/Bellmann, Lutz: Der unterschiedliche Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstatus. Eine Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels 1997 für West- und Ostdeutschland. Sonderdruck aus MittAB, 32. Jg., Heft 1, 1999, S. 70-84
- Egner, Ute: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS 2). Erhebungen nach § 7 BStatG. Projektbericht, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden 2002
- Egner, Ute: Zweite Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS 2). Methodik und erste Ergebnisse. In: Wirtschaft und Statistik (12) 2001, S. 1008-1020
- Epping, Rudolf/Koerner, Sabina: Qualitätsentwicklung in der Familienbildung – das EFQM-Modell in der Praxis, hrsg. vom Landesinstitut für Schule und Weiterbildung, Soest 1999
- Forneck, Hermann J: Selbstgesteuertes Lernen und Modernisierungsimperative in der Erwachsenen- und Weiterbildung. In: Zeitschrift für Pädagogik, H. 2, 2002, S. 242-261
- Gnahn, Dieter/Beiderwieden, Kai: Weiterbildung in Stichworten. Ein statistischer Leitfaden. Schriftenreihe Bildungsplanung, Bd. 39, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bad Honnef 1982
- Gnahn, Dieter: Handbuch zur Qualität in der Weiterbildung – Stand, Perspektiven, Praxis. Berufliche Bildung & Weiterbildung 2, hrsg. von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt 1996
- Grünewald, Uwe/Moraal, Dick/Draus, Franciszek/Weiß, Reinhold/Gnahn, Dieter: Formen arbeitsintegrierten Lernens – Möglichkeiten und Grenzen der Erfassbarkeit informeller Formen der betrieblichen Weiterbildung. QUEM-report Schriften zur beruflichen Weiterbildung Heft 53, hrsg. von der Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management, Berlin 1998
- Grünewald, Uwe/Moraal, Dick: Betriebliche Weiterbildung in Deutschland - Gesamtbericht. Ergebnisse aus drei empirischen Erhebungsstufen einer Unternehmensbefragung im Rahmen des EG-Aktionsprogramms FORCE, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld 1996
- Grünewald, Uwe/Moraal, Dick: Betriebliche Weiterbildung, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Forschung Spezial 3, Bonn 2001
- Grünewald, Uwe/Moraal, Dick: Kosten der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Ergebnisse und kritische Anmerkungen, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin/Bonn 1995
- Grünewald, Uwe/Moraal, Dick: Weiterbildung in deutschen Unternehmen – Reaktionen und Strategien vor dem Hintergrund neuer Herausforderungen. Erste Ergebnisse einer Zusatzbefragung zur zweiten europäischen Weiterbildungserhebung CVTS II, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2001.

- Grünewald, Uwe: Fragwürdige Interpretation eines BiBB-Beitrages zum Thema „Kosten der Weiterbildung“. In: WuB Heft 7, 1996, S. 208-212
- Hagedorn, Jobst: Kosten der Weiterbildung – Fragwürdige Berechnung. In: Kurz-Nachrichten-Dienst (BDA) Nr. 12 vom 13.02.1996, S. 2-3
- Herget, Hermann/Holzschuh, Jürgen/Krekel, Elisabeth M.: Was kostet und nutzt Privatpersonen die berufliche Weiterbildung? In: Richard von Bardeleben/Axel Bolder/Helmut Heid (Hrsg.), Kosten und Nutzen beruflicher Bildung, Beiheft 12 der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Stuttgart 1996, S. 105-118
- Herget, Hermann/Krekel, Elisabeth M.: Sozioökonomische Aspekte von Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung. In: BWP (6)1994, S. 34-41
- Institut der Deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Informationsdienst des Instituts der Deutschen Wirtschaft, Köln
- Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (Hrsg.): Weiterbildung in Niedersachsen, Hannover 1979 ff.
- Jansen, Rolf/Stooß, Friedmann (Hrsg.): Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland BIBB/IAB-Erhebung 1991/1992, Berlin/Bonn 1993
- Jerusalem, M./Schwarzer, R.: „Selbstwirksamkeit“ WIRK. In: Ralf Schwarzer (Hrsg.): Skalen zur Befindlichkeit und Persönlichkeit. Berlin: Freie Universität, Institut für Psychologie, 1986
- Konzertierte Aktion Weiterbildung (KAW): Selbstgesteuertes Lernen – Möglichkeiten, Beispiele, Lösungsansätze, Probleme, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn 1998
- Krekel, Elisabeth M./Kath, Folkmar: Was ist berufliche Bildung in Deutschland wert? Höhe der Aufwendungen und ihre Finanzierungsquellen, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld 1999
- Krekel, Elisabeth M./Seusing, Beate (Hrsg): Bildungscontrolling – ein Konzept zur Optimierung der betrieblichen Weiterbildung. Berichte zur beruflichen Bildung Bd. 233, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld 1999
- Küchler, Felicitas von/Meisel, Klaus: Qualitätssicherung in der Weiterbildung, Reihe Perspektiven Praxis, hrsg. vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, Frankfurt 1999
- Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Über- und außerbetriebliche Weiterbildung der Wirtschaft, Gesamtstatistik, Bonn 1987 bis 1997
- Kuwan, Helmut/Gnahn, Dieter/Kretschmer, Isabell/Seidel, Sabine: Berichtssystem Weiterbildung 1994. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn 1996
- Kuwan, Helmut/Gnahn, Dieter/Seidel, Sabine: Berichtssystem Weiterbildung 1997. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2000

- Kuwan, Helmut/Gnahn, Dieter/Seusing, Beate/Sühlsen, Corinna: Berichtssystem Weiterbildung 1991. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern. Studien zu Bildung und Wissenschaft Bd. 110, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1993
- Kuwan, Helmut/Gnahn, Dieter/Seusing, Beate: Berichtssystem Weiterbildung. Integrierter Gesamtbericht. Studien zu Bildung und Wissenschaft Bd. 89, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1990
- Kuwan, Helmut/Seidel, Sabine/Gnahn, Dieter: Berufliche Weiterbildung in Bayern und Sachsen-Anhalt – Strukturen des außerbetrieblichen beruflichen Weiterbildungsangebotes. Ergebnisse von Piloterhebungen, München 1997
- 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: Infratest Burke Sozialforschung, 2001
- Kuwan, Helmut/Waschbüsch, Eva: Betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse einer Befragung von Erwerbstätigen und betrieblichen Experten in Deutschland. Bildung - Wissenschaft - Aktuell Heft 5, Bonn 1994
- Kuwan, Helmut/Waschbüsch, Eva: Delphi-Befragung 1996/1998 „Potentiale und Dimensionen der Wissensgesellschaft – Auswirkungen auf Bildungsprozesse und Bildungsstrukturen“. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Abschlußbericht zum „Bildungs-Delphi“, Bonn 1998.
- Kuwan, Helmut/Waschbüsch, Eva: Zertifizierung und Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung. Zertifizierungsaktivitäten, Qualitätsstandards und Qualitätssicherungssysteme in der beruflichen Weiterbildung. Ansätze und Perspektiven. Berichte zur beruflichen Bildung Bd. 193, hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Bielefeld 1996
- Kuwan, Helmut: Berufliche Weiterbildung von Frauen in Deutschland. Bildung - Wissenschaft - Aktuell Heft 15, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1993
- Kuwan, Helmut: Motivation zur Weiterbildung, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1991
- Kuwan, Helmut: Weiterbildungsbarrieren, hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1990
- Landesarbeitsamt Niedersachsen-Bremen (Hrsg.): Förderung der beruflichen Bildung. Jahreszahlen zur Arbeitsstatistik, Hannover 1992 ff.
- Landesarbeitsamt Niedersachsen-Bremen (Hrsg.): Jahreszahlen zur Arbeitsstatistik, Hannover
- Landesverband der Volkshochschulen Niedersachsens (Hrsg.): Qualitätssicherung in der Volkshochschule – Fragenkatalog zur Selbstevaluation, Hannover 1996
- Leber, Ute: Betriebliche Weiterbildung von Männern und Frauen. In: Gerhard Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarktchancen für Frauen, hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 258, Nürnberg 2002, S. 175- 192
- Leber, Ute: Der Zugang zur betrieblichen Weiterbildung nach Qualifikation und Berufsstatus. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, Manuskript o.J.

- Leber, Ute: Erste Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2001, unveröffentlichtes Manuskript 2002
- Leber, Ute: Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und die Absicherung ihrer Erträge. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1999. In: MittAB 33 (2) 2000, S. 229-241
- Lischer, Rolf: Weiterbildung in der Schweiz 2001. Eine Auswertung der schweizerischen Arbeitskräfteerhebungen 1996 – 2000, hrsg. vom Bundesamt für Statistik, Neuchâtel 2001
- Merx, Katrin/Bötel, Christina: Qualität in der beruflichen Bildung – ein sächsisches Markenzeichen, hrsg. vom Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung, Hannover/Leipzig 1997
- Nester, Katja/Kailis, Emmanuel: Betriebliche Weiterbildung in der Europäischen Union und Norwegen (CVTS 2). Statistik kurz gefasst, Thema 3-3/2002, hrsg. von eurostat
- Nester, Katja/Kailis, Emmanuel: Erste Erhebung über betriebliche Weiterbildung in den Bewerberländern (CVTS 2). Statistik kurz gefasst, Thema 3-2/2002, hrsg. von eurostat
- OECD/Zentrum für Forschung und Innovation (Hrsg.): Bildung auf einen Blick – OECD-Indikatoren 1997 und folgende, Paris 1997 ff.
- OECD/Zentrum für Forschung und Innovation (Hrsg.): Bildungspolitische Analyse 1997 und folgende, Paris 1997 ff.
- Pehl, Klaus: Evangelische Erwachsenenbildung in Zahlen, unveröffentlichtes Manuskript
- Schäfer, Reinhard/Wahse, Jürgen: Aufholprozess in Ostdeutschland kommt nur schleppend voran. Öffentliche Förderung bleibt weiterhin unverzichtbar – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels Ost 2001, IAB Werkstattbericht 7 vom 16.7.2002, hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
- Schäfer, Reinhard/Wahse, Jürgen: Beschäftigung, Fachkräfte und Produktivität – Differenzierte Problemlagen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt, IAB Werkstattbericht 8 vom 14.8.2001, hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
- Schäfer, Reinhard/Wahse, Jürgen: Konsolidierung der Wirtschaft bei weiterhin angespanntem Arbeitsmarkt. Ergebnisse der vierten Welle des IAB-Betriebspanels Ost 1999, IAB Werkstattbericht 6 vom 5.5.2000, hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
- Schmidt, Bernd/Hogreve, Holger: Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen im Rahmen des EG-Aktionsprogramms FORCE. Methodik und erste Ergebnisse der Vorerhebung für das Jahr 1993. In: Wirtschaft und Statistik (4) 1994, S. 247-258
- Schmidt, Bernd: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, Wiesbaden 1996
- Schmidt, Bernd: Erhebung zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen im Rahmen des EG-Aktionsprogramms FORCE. Ergebnisse der Haupterhebung. In: Wirtschaft und Statistik (9) 1995, S. 867-879
- Schröder-Naef, Regula: Warum Erwachsene (nicht) lernen - zum Lern- und Weiterbildungsverhalten Erwachsener in der Schweiz, Zürich 1997

- Seidel, Sabine/Kuwan, Helmut: Lernformen und Lernstrategien bei Erwachsenen. Pilotstudie zum selbstgesteuerten Lernen und den Möglichkeiten seiner statistischen Erfassung, hrsg. vom Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung, Hannover 2001
- Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): „Vierte Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur Weiterbildung (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.02.2001)“
<http://www.kmk.org/doku/home.htm?pub>
- Stark, Robin/Mandl, Heinz: Konzeptualisierung von Motivation und Motivierung im Kontext situierten Lernens. In: Schiefele, Ulrich/Wild, Klaus-Peter (Hrsg.): Interesse und Lernmotivation. Untersuchung zu Entwicklungen, Förderung und Wirkung. Münster: Waxmann, 2002, S. 95-115.
- Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 1, Gebiet und Bevölkerung, Wiesbaden 1980 ff.
- Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit, Wiesbaden 1979 ff.
- Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen, Wiesbaden 1980 ff.
- Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.): Bildung im Zahlenspiegel, Mainz 1983 ff.
- Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 1979 ff.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistische Jahrbücher für die Bundesrepublik Deutschland, Stuttgart 1993 ff.
- Stiftung Warentest (Hrsg.): „Oft das Geld nicht wert“. In: test 7, 2002, S. 33-35
- Stiftung Warentest (Hrsg.): „Ratlose Berater“. In: test 6, 2002, S. 15-19
- Stiftung Warentest (Hrsg.): „Schwaches Zeugnis“. In: test 11, 2001, S. 15-19
- Straka, Gerald A./Kuwan, Helmut: Einflußfaktoren auf die berufliche Fort- und Weiterbildung von Arbeitnehmern/innen in der zweiten Hälfte des Erwerbslebens. In: Abel, Jürgen/Straka, Gerald A.: Berufliche Weiterbildung und neue Technologien, Münster/New York 1993
- Ulrich, Joachim Gerd: Sind wir ausreichend für unsere Arbeit gerüstet? Besondere Kennnisanforderungen am Arbeitsplatz und Weiterbildungsbedarf der Erwerbstätigen in Deutschland. In: Werner Dostal/Rolf Jansen/Klaus Parmentier (Hrsg.), Wandel der Erwerbsarbeit. Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung. hrsg. vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, BeitrAB 231, Nürnberg 2000, S. 99-124
- Ulrich, Joachim Gerd: Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsaktivitäten der Erwerbstätigen in Deutschland. Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/1999. In: BWP 29 (3) 2000, S. 22- 29
- Weiß, Reinhold: Betriebliche Weiterbildung 1995. Mehr Teilnehmer – größere Wirtschaftlichkeit, hrsg. vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln, Köln 1997

- Weiß, Reinhold: Betriebliche Weiterbildung als Investition in das Humankapital. Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft. In: GdWZ (2) 2000, S. 68-72
- Weiß, Reinhold: Betriebliche Weiterbildung. Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft, hrsg. vom Institut der Deutschen Wirtschaft, Kölner Texte und Thesen Nr. 21, Köln 1994, S. 103-109
- Weiß, Reinhold: Die 26-Mrd.-Investition – Kosten und Strukturen betrieblicher Weiterbildung. Berichte zur Berufsbildungspolitik 1990 des Instituts der Deutschen Wirtschaft, hrsg. von Uwe Göbel und Winfried Schlaffke, Köln 1990
- Weiß, Reinhold: Weiterbildung in Eigenverantwortung. Ergebnisse einer telefonischen Befragung. Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik 249, hrsg. vom Institut der deutschen Wirtschaft, Köln 2001
- Weiß, Reinhold: Weiterbildungserhebung der Wirtschaft und europäische Weiterbildungserhebung (CVTS). Unterschiede und Gemeinsamkeiten. In: GdWZ 7. Jg., Heft 2, 1996
- Weiß, Reinhold: Wettbewerbsfaktor Weiterbildung. Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft. Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik 242, hrsg. vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Köln 2000,
- Will, Jörg: Das Selbstlern-Profil. Entwicklung eines Instruments zur Erfassung individueller Dispositionen für selbstgesteuertes Lernen unter besonderer Berücksichtigung der Kategorien Alter und Erwerbstätigkeit. Bremen, 1993.
- Willich, Julia/Minks, Karl-Heinz/Schaeper, Hildegard: Was fördert, was hemmt die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. Die Rolle von Familie, Betrieb und Beschäftigungssituation für die Weiterbildung von jungen Hochschulqualifizierten, hrsg. vom Hochschul-Informationssystem Hannover, Kurzinformation A 4/ 2002
- Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.): Handwerk 1979 und folgende, Bonn 1980 ff.



Bundesministerium für Bildung und Forschung

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 Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke 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 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.

BMBF BERICHT