SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Qualifikationsspezifische Unterschiede in der beruflichen Weiterbildung: das Resultat unterschiedlicher Interessen und selektiver betrieblicher Förderung

Behringer, Friederike

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Behringer, F. (1998). Qualifikationsspezifische Unterschiede in der beruflichen Weiterbildung: das Resultat unterschiedlicher Interessen und selektiver betrieblicher Förderung. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, *21*(4), 295-305. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-36875

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Qualifikationsspezifische Unterschiede in der beruflichen Weiterbildung – das Resultat unterschiedlicher Interessen und selektiver betrieblicher Förderung

Friederike Behringer

1 Qualifikationsspezifische Unterschiede in der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung

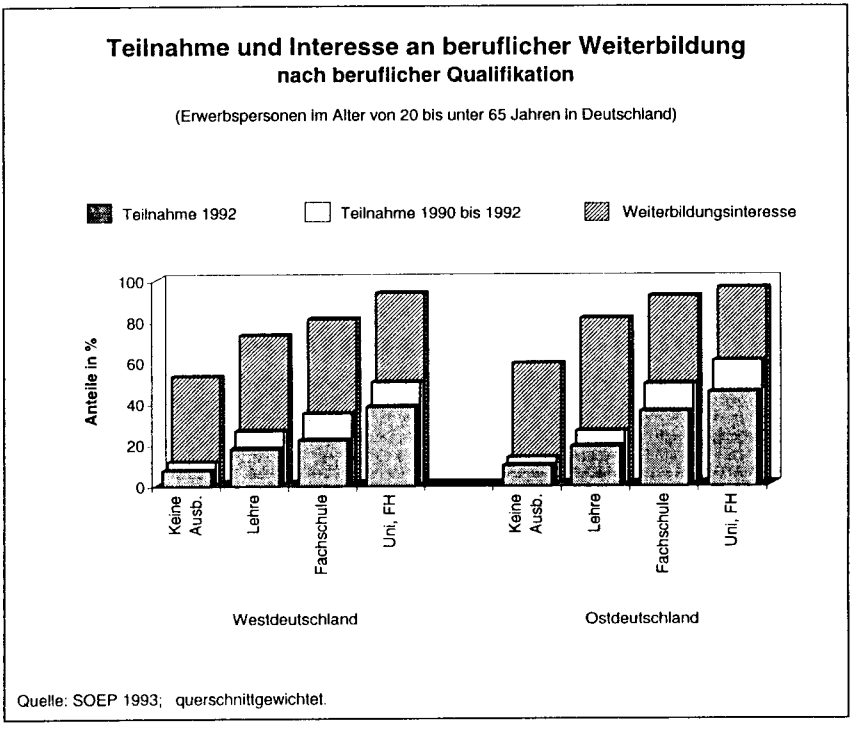
In der bildungspolitischen und bildungssoziologischen Diskussion ist die Bildungsbeteiligung der "bildungsfernen" sozialen Gruppen seit den 70er-Jahren ein immer wiederkehrendes Thema, auch mit Blick auf die Beteiligung an (beruflicher) Weiterbildung. Die Weckung von Weiterbildungsinteresse und -bereitschaft bei bisher bildungsfernen und lernungewohnten Gruppen wurde - trotz begrenzter Finanzmittel - als vorrangige Aufgabe bezeichnet (vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft 1975). Die Einbeziehung der "Bildungsfernen", der "Lernungewohnten" und "Lernentwöhnten" wird immer noch und immer wieder gefordert, die Verantwortung für Problemgruppen betont und der Abbau von Barrieren als Ziel benannt (vgl. z. B. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung 1974; Deutscher Bundestag 1990, 1997; Rüttgers 1996).

Die tatsächliche Beteiligung an Weiterbildung weist nach wie vor starke gruppenspezifische Unterschiede auf. Der berufliche Ausbildungsabschluss gehört in beiden Teilen Deutschlands zu den Faktoren mit dem stärksten Einfluss auf die berufliche Weiterbildung. Nach den Ergebnissen des sozio-oekonomischen Panels (SOEP)[1] lag die

[1] Das am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) angesiedelte SOEP ist eine empirische Längsschnittuntersuchung, die seit 1984 in den alten Bundesländern und seit 1990 auch in den neuen Bundesländern durchgeführt wird (vgl. Projektgruppe Sozio-ökonomisches Panel 1993; Wagner et al. 1994). Die im Frühjahr durchgeführten jährlichen Wiederholungsbefragungen umfassen auch Schwerpunktbefragungen; 1989 und erneut 1993 war (berufliche) Weiterbildung ein solches Schwerpunktthema. Zur Erfassung der Weiterbildungsbeteiligung im SOEP vgl. Behringer 1998.

Weiterbildungsbeteiligung (Teilnahmequote) der Erwerbspersonen mit abgeschlossener Lehre oder vergleichbarer beruflicher Schule in den Jahren 1990 bis 1992 bundesweit bei 26 %. Erwerbspersonen mit höheren beruflichen Qualifikationen haben sich wesentlich häufiger an Weiterbildung beteiligt, und die Unterschiede sind in den neuen Ländern stärker ausgeprägt (vgl. Abbildung 1; zu den Unterschieden zwischen Ost- und Westdeutschland vgl. ausführlicher Behringer 1995). Die in den neuen Ländern recht kleine Gruppe derjenigen ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung ist etwas stärker in berufliche Weiterbildung einbezogen als die Vergleichsgruppe in den alten Bundesländern. Dennoch besteht bundesweit ein eher kumulativer als kompensatorischer Zusammenhang von Aus- und Weiterbildung. Ein Vergleich mit den USA zeigt, dass nicht nur in Deutschland Arbeitnehmer mit besserer formaler Ausbildung häufiger an beruflicher (betrieblicher) Weiterbildung teilnehmen (vgl. Frazis et al. 1998; Hight 1998).

Abb. 1: Teilnahme und Interesse an beruflicher Weiterbildung



2 Verfestigung qualifikationsspezifischer Disparitäten seit Ende der 70er-Jahre

Die Unterschiede zwischen Erwerbstätigen verschiedener Qualifikationsgruppen haben sich von 1979 bis 1994 sogar noch deutlich verstärkt, wie sich mit den Daten des Berichtssystems Weiterbildung (BSW)[2] zeigen lässt. Zwar ist bei den Erwerbstätigen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss der Anteil der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung von 8 % (1979) um die Hälfte auf 12 % (1994, nur Westdeutschland) gestiegen.[3] Die Zunahme war aber deutlich schwächer als bei den Erwerbstätigen mit beruflichen Abschlüssen, bei denen sich die Teilnahmequote ungefähr verdoppelt hat. Die Weiterbildungsquote der erwerbstätigen Akademiker war 1979 dreimal so hoch wie die der nicht formal Qualifizierten, 1994 betrug sie in Westdeutschland mehr als das 4fache und lag in Ostdeutschland noch wesentlich höher (vgl. Behringer 1980; Kuwan et al. 1996). Gerade zwischen den BSW-Erhebungen 1991 und 1994 hat es sowohl in den neuen wie in den alten Ländern eine Verstärkung der qualifikationsspezifischen Unterschiede im Zugang zu Weiterbildung gegeben. Auch andere Studien weisen Unterschiede in ähnlicher Größenordnung nach, beispielsweise die seit 1979 insgesamt dreimal durchgeführte BIBB/IAB-Erhebung bei Erwerbstätigen. Nach diesen Untersuchungen hat sich allerdings von 1985 bis 1991 die qualifikationsspezifische Selektivität im Zugang zu Weiterbildung geringfügig abgeschwächt (vgl. Koch 1987; Jansen 1993).

Mit der Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung hat sich die bestehende Ungleichheit im Zugang zu Weiterbildung weiter verfestigt, und insbesondere das Fehlen eines formalen Qualifikationsnachweises wirkt sich negativ auf die Beteiligung an Weiterbildung aus. Noch deutlicher als an den zeitraumbezogenen Quoten zeigt sich dies an den Anteilen derjenigen, die noch nie an beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben: Nach den Ergebnissen des BSW 1979 waren dies 85 % der 19- bis unter 65jährigen

---

2 Das Berichtssystem Weiterbildung wird seit 1979 in etwa dreijährigem Abstand von Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie durchgeführt. Ergebnisse wurden zuletzt für das Jahr 1994 veröffentlicht (vgl. Kuwan et al. 1996).

3 Die hier verwendeten Teilnahmequoten sind jeweils auf den Zeitraum eines Jahres bezogen. Ein Vergleich der Ergebnisse des BSW 1988 mit dem SOEP 1989 zeigt, dass die Ergebnisse des BSW im Konfidenzintervall des SOEP liegen; über den Stichprobenfehler des BSW liegen keine Informationen vor. Etwas weniger gut stimmen die Ergebnisse der späteren Befragungen überein; während die Teilnahmequote nach den Ergebnissen des SOEP zwischen 1989 und 1993 stabil blieb, zeigt das BSW 1991 und 1994 eine Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zu 1988 an. Die Ursachen für diese unterschiedliche Entwicklung der Teilnahmehäufigkeiten sind nicht ohne weiteres erklärbar. Vor diesem Hintergrund wäre eine Wiederholung des Schwerpunktthemas "Weiterbildung" im SOEP besonders interessant.

Deutschen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss (vgl. Behringer 1980). Bolder et al. (1994) ermitteln auf der Grundlage einer 1993 auch in den neuen Ländern durchgeführten Befragung der erwerbsnahen Bevölkerung im Alter zwischen 18 und 60 Jahren[4] 83 % "Weiterbildungs-Abstinente" in dieser Qualifikationsgruppe. Selbst wenn die unterschiedlichen Grundgesamtheiten der Befragungen[5] in Rechnung gestellt werden, kann von einer spürbaren Verbesserung der Weiterbildungsbeteiligung der Personen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss nicht die Rede sein.[6]

Bei den Befragten mit abgeschlossener Lehre sind die Anteile derjenigen, die noch nie an beruflicher Weiterbildung teilgenommen hatten, in der späteren Befragung wesentlich geringer: 38 % (1993) gegenüber 64 % (1979). Auch bei den Personen mit Abschluss einer Fachschule, Fachhochschule oder Universität hat sich der Anteil der "Weiterbildungsabstinenten" ungefähr halbiert (von 38 % in 1979 auf 17 % in 1993). Dies ist sicherlich auch auf die Einbeziehung der neuen Bundesländer in der späteren Befragung zurückzuführen; wie bereits ausgeführt, ist in den neuen Ländern der Zusammenhang von beruflichem Bildungsabschluss und Beteiligung an beruflicher Weiterbildung ausgeprägter als in den alten Ländern. Die insgesamt festgestellte Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung in den fast 15 Jahren zwischen den beiden Befragungen hat bei den oberen Qualifikationsgruppen, nicht aber bei den gering Qualifizierten den Anteil der Weiterbildungsabstinenten deutlich reduziert. Anders formuliert: "Bildungsferne", die sich u. a. darin zeigt, dass kein beruflicher Abschluss erworben wurde, schlägt sich allen politischen und pädagogischen Bemühungen zum Trotz zumeist immer noch in Nichtteilnahme an Weiterbildung nieder.

3 Schlechter qualifiziert – weniger Weiterbildungsinteresse

Das Interesse und die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung kann auf der Grundlage der Humankapitaltheorie erklärt werden, die vor allem auf Schultz (1961) und Becker (1993) zurückgeht. Die Beteiligung an Bildung wird als Investition in Humankapital mit

---

4 Die Gruppe der "Erwerbsnahen" umfasst neben den Erwerbspersonen (einschließlich Arbeitslosen, Arbeitsuchenden, vorübergehend Freigestellten) auch Hausfrauen/Hausmänner, die früher erwerbstätig waren und höchstens 49 Jahre alt sind (vgl. Bolder et al. 1994).

5 Die Quote für das BSW 1979 ist auf (West-)Deutsche im Alter von 19 bis unter 65 Jahren bezogen, die nicht mehr in beruflicher Ausbildung waren, die Befragung von Bolder et al. (1994) richtete sich an "erwerbsnahe" Deutsche (vgl. Fußnote 4) in den neuen und alten Ländern.

6 Allerdings ist im Laufe der Zeit der Anteil derjenigen, die ohne beruflichen Ausbildungsabschluss bleiben, wesentlich geringer geworden.

dem vorrangigen Ziel der Maximierung des Lebenseinkommens interpretiert. Neben den Individuen investieren auch Arbeitgeber in das Humankapital der bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer; Ziel dieser Investitionen ist die Erhöhung der Erträge durch eine Steigerung der Produktivität der Arbeitnehmer.[7] Aus diesem Ansatz lassen sich Aussagen zu den Determinanten der Weiterbildungsbeteiligung ableiten, die letztlich Zusammenhänge zwischen soziodemographischen und arbeitgeberseitigen Merkmalen und der Beteiligung an Weiterbildung über mikroökonomische Hypothesenketten erklären. Nach diesem Ansatz ist eine höhere Beteiligung der beruflich gut Qualifizierten an beruflicher Weiterbildung zu erwarten,

- weil sie schon früher die Bereitschaft gezeigt hatten, für die Bildungsbeteiligung auf gegenwärtigen Konsum zugunsten künftiger Erträge zu verzichten,
- weil der Bedarf an Weiterbildung durch größere Gefahr der Entwertung von Qualifikationen und stärkere Betroffenheit von Innovationen bei ihnen höher ist,
- weil der erwartete Erfolg und Ertrag von Weiterbildung, auch in der Einschätzung der Arbeitgeber, bei den bereits gut Qualifizierten höher ist (vgl. ausführlicher Behringer 1998).

Die empirischen Befunde stehen im Einklang mit diesem Erklärungsansatz. Die Mehrzahl der abhängig Beschäftigten in Westdeutschland[8] glaubt, durch eine Teilnahme an Weiterbildung die persönlichen Berufschancen verbessern zu können (59 % 1989; 54 % 1993). Bei den Beschäftigten ohne beruflichen Ausbildungsabschluss ist diese zuversichtliche Auffassung dagegen deutlich seltener verbreitet (36 %), während es zwischen

---

7 Der Erklärungsansatz der Humankapitaltheorie gründet sich auf die zentrale Annahme, dass Investitionen in das Humankapital zu Steigerungen der Grenzproduktivität der Arbeit führen. Folglich müsste die berufliche Weiterbildung eine Steigerung des Arbeitseinkommens nach sich ziehen, wenn die entsprechenden Erträge nicht völlig vom Arbeitgeber abgeschöpft werden; solche Abschöpfungen sind theoretisch nur dann zu erwarten, wenn der Arbeitgeber selbst investiert hat. Allerdings sind mit dem SOEP-Datensatz positive individuelle Einkommenseffekte von Weiterbildung nicht oder nur in Teilgruppen nachweisbar (vgl. Behringer 1996), und auch auf der Grundlage anderer Datensätze gibt es nur teilweise den erwarteten Zusammenhang der beruflichen Weiterbildung mit der Einkommenszuwachsrate (vgl. Becker/Schömann 1996). Gleichwohl erweist sich der humankapitaltheoretische Ansatz in multivariaten Analysen als erklärungskräftig, nimmt man die statistischen Messziffern als Indikator. Eine mögliche Erklärung hierfür könnte sein, dass humankapitaltheoretisch fundierte Modelle vor allem die Investitionsentscheidungen der Arbeitgeber, nicht diejenigen der Individuen nachbilden (vgl. ausführlicher Behringer 1998).

8 In diese und die folgenden Auswertungen sind die deutschen Arbeiter, Angestellten und Beamten einbezogen, die im Beobachtungszeitraum 1989 bis 1993 in Vollzeit- oder regelmäßiger Teilzeitbeschäftigung waren; die Altergruppe ist für 1993 auf die 25- bis unter 65-jährigen beschränkt. Die Analyse im Längsschnitt bedeutet auch eine Beschränkung auf Westdeutschland.

den übrigen Beschäftigten nur geringe Unterschiede nach der Art der erreichten beruflichen Qualifikation gibt (56 % bis 62 %). Auch der Anteil derjenigen, die sich für Weiterbildung interessieren, ist bei den gut Qualifizierten deutlich höher als bei denjenigen mit niedrigeren beruflichen Qualifikationen oder ganz ohne formalen Qualifikationsnachweis (vgl. Abbildung 1). Multivariate Analysen (logistische Regressionen), auf deren ausführliche Darstellung hier aus Platzgründen verzichtet werden muss, lassen den Schluss zu, dass die berufliche Qualifikation einen wesentlichen Einfluss auf das Weiterbildungsinteresse hat - neben dem Alter und dem beruflichen Status der Individuen.

4 Betriebliche Personalentwicklung und die Umsetzung von Weiterbildungsinteressen

Das Interesse an Weiterbildung, das für diese Analyse zu Beginn des Beobachtungszeitraums erfragt wurde, muss sich nicht notwendigerweise in Beteiligung an Weiterbildung während des Beobachtungszeitraums niederschlagen: Interessen können sich wandeln und stehen in Konkurrenz zu anderen Interessen, deren Verfolgung dem Individuum möglicherweise dringlicher erscheint. Zudem können die mit Weiterbildung verfolgten Ziele nicht nur durch organisierte Weiterbildung, sondern auch durch andere Handlungsalternativen angestrebt werden. Schließlich war die Frage nach dem Interesse an Weiterbildung nicht an einen bestimmten Zeithorizont gebunden, während die Frage nach der Weiterbildungsbeteiligung auf einen festen Zeitraum bezogen ist. Dennoch erscheint es interessant, die Umsetzung von Weiterbildungsinteresse in Weiterbildungsbeteiligung zu untersuchen.

Im Durchschnitt haben zwei Fünftel der Befragten, die 1989 (zu Beginn des Beobachtungszeitraums) Interesse an Weiterbildung äußerten, im Zeitraum 1989 bis 1993 mindestens einen Weiterbildungskurs besucht. Der Anteil liegt bei den Interessenten ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung bei 20 % und steigt mit dem Niveau der beruflichen Qualifizierung bis auf 62 % bei den Interessenten mit einem Studienabschluss (Universität oder Fachhochschule). Der Zusammenhang ist statistisch hoch signifikant.

Ein Grund für den Zusammenhang zwischen der Umsetzung von Weiterbildungsinteressen in tatsächliche Beteiligung mit dem beruflichen Bildungsabschluss könnte darin liegen, dass gerade Weiterbildungsinteressenten ohne beruflichen Ausbildungsabschluss weniger nachdrücklich als Interessenten mit beruflichem Ausbildungsabschluss Aktivitäten zur Umsetzung des Interesses ergreifen, möglicherweise auch dieses Interesse weniger langfristig verfolgen. Ein anderes Ergebnis aus dem SOEP 1993 legt es jedoch nahe, auch die Angebotsseite der Weiterbildung, also die Zugänglichkeit von Weiterbildungsangeboten und die Förderung der Weiterbildungsbeteiligung, in die Analyse mit einzubeziehen. Ein hervorstechendes Merkmal der beruflichen Weiterbildung in Deutschland ist die Vielzahl und Vielfalt der Anbieter, Angebote und Ziele.

Die Pluralität und Heterogenität dieses Bildungsbereichs geht mit ausgeprägter Segmentierung einher. Die drei wesentlichen Segmente der beruflichen Weiterbildung sind: die nach dem Arbeitsförderungsrecht geförderte Weiterbildung, die betriebliche Weiterbildung und die individuelle Weiterbildung (vgl. Sauter 1989). Für die Zuordnung zu diesen drei Segmenten ist die (hauptsächliche) Finanzierung entscheidend.

Tab. 1: Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung in den Jahren 1990 bis 1992 nach der beruflichen Qualifikation. (Abhängig Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren in Westdeutschland).

	Berufliche Qualifikation						
Teilnahme an:	Keine abgeschlossene Berufsausbildung	Abgeschlossene Lehre	Fachschulabschluss	Abschluss Uni/FH	Insgesamt	Cramer's V	p
betrieblicher Weiterbildung	8 %	24 %	35 %	54 %	28 %	0,24	0,00
individueller Weiterbildung	5 %	13 %	14 %	33 %	15 %	0,19	0,00
Nachrichtlich: Fallzahl ungewichtet	280	1.331	165	296	2.072		

Quelle: eigene Auswertung des SOEP 1989 bis 1993; längsschnittgewichtet.

Die differenzierte Analyse der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung nach betrieblicher Weiterbildung (ganz oder teilweise während der Arbeitszeit oder mit finanzieller Unterstützung durch den Arbeitgeber durchgeführt) und individueller Weiterbildung (außerhalb der Arbeitszeit oder mit eigener finanzieller Beteiligung)[9] zeigt: Sowohl die

9 Allerdings kann in den Analysen auf der Datengrundlage des SOEP die Abgrenzung nicht ganz trennscharf vorgenommen werden - zumal es vielfältige Formen der "Mischfinanzierung" gibt (vgl. ausführlicher Behringer 1998; zur Finanzierung der Weiterbildung vgl. von Bardeleben et al. 1996; von Bardeleben/Sauter 1995). Gemessen an der Gesamtzahl der besuchten Kurse zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland erreicht die von der Bundesanstalt für Arbeit geförderte Weiterbildung nur einen kleineren "Marktanteil" - zudem

betriebliche Weiterbildung als auch die individuelle Weiterbildung sind durch qualifikationsspezifische Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung gekennzeichnet (vgl. Tabelle 1). Der Zusammenhang zwischen der beruflichen Ausbildung und der beruflichen Weiterbildung ist in der betrieblichen Weiterbildung stärker ausgeprägt als in der individuellen Weiterbildung.

Bei der betrieblichen Weiterbildung treten Unternehmen als Träger der Weiterbildung auf oder finanzieren außerbetriebliche Weiterbildung für ihre Beschäftigten. Betriebe sind hier nicht nur Nachfrager und teilweise Anbieter von Weiterbildung, sondern entscheiden auch über den Zugang und ggf. die Zuweisung zu bestimmten Weiterbildungsmaßnahmen.[10] Wer nicht zu den Zielgruppen gehört, findet nur schwer Zugang zu betrieblicher Weiterbildung; die Ablehnung "vorgeschlagener" Maßnahmen kann erhebliche negative Konsequenzen nach sich ziehen (vgl. Friebel 1996; Bolder 1993). Da berufliche Weiterbildung oft während der regulären Arbeitszeit durchgeführt wird und ein Teil der Weiterbildungsangebote nur über den Arbeitgeber zugänglich ist, entsteht so eine Angebotslücke für bestimmte Personenkreise (vgl. Bojanowski et al. 1991).

Natürlich ist es auch ohne Förderung über den Arbeitgeber oder das Arbeitsamt möglich, sich an beruflicher Weiterbildung zu beteiligen; diese individuelle Weiterbildung muss jedoch in aller Regel außerhalb der Arbeitszeit und mit eigenen finanziellen Mitteln durchgeführt werden, da Freistellungsansprüche (z. B. Bildungsurlaubsgesetze) nicht flächendeckend bestehen und die finanzielle Förderung individueller Weiterbildung (z. B. nach dem Aufstiegsfortbildungsgesetz, sog. "Meister-BAföG") nur von einem kleinen Teil der Weiterbildungsteilnehmer in Anspruch genommen werden kann (vgl. von Bardeleben et al. 1996). Zudem ist der Markt der Weiterbildungsangebote nur schwer überschaubar (vgl. Dybowski et al. 1995). Gerade den weniger gut Qualifizierten dürfte es vergleichsweise schwerer fallen, die für sie passenden Weiterbildungsangebote zu finden, und bei ihrem zumeist geringeren Einkommen fallen die Kosten der beruflichen Weiterbildung stärker ins Gewicht.

Deshalb wäre wegen der nachfrageseitigen Einflussfaktoren ein stärkerer Zusammenhang der beruflichen Qualifikation mit der Teilnahme an individueller Weiterbildung als mit der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung zu erwarten. Wie dargestellt, ist das Gegenteil der Fall - ein deutlicher Hinweis auf die Stärke der Einflussfaktoren auf der Angebotsseite der Weiterbildung. Betriebliche Personalpolitik verstärkt die Disparitäten in der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, weil sie bestimmte Ziel-

---

mehrheitlich vorher Arbeitslose, die in die hier vorgestellten Analysen nicht einbezogen wurden. Die nach dem Arbeitsförderungsrecht geförderte Weiterbildung soll daher im Folgenden nicht weiter berücksichtigt werden.

10 Eine Ausnahme stellen Freistellungsansprüche oder Finanzierungsansprüche der Arbeitnehmer gegenüber ihren Arbeitgebern dar, die aber quantitativ eine unbedeutende Rolle spielen.

gruppen stärker als andere durch Einbeziehung in die betriebliche Weiterbildung fördert. Dies trifft nicht nur für die Berücksichtigung der geringer Qualifizierten in der betrieblichen Weiterbildung zu. Auch Frauen sowie ältere Mitarbeiter gehören zu den Arbeitnehmergruppen, die seltener an beruflicher Weiterbildung beteiligt sind, und auch hier verstärkt die betriebliche Förderung die ohnehin bestehenden Unterschiede.

Bisherige bildungspolitische Bemühungen zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung der "bildungsfernen" Gruppen haben vor allem die Weckung von Bildungsinteressen und Weiterbildungsbereitschaft in den Mittelpunkt gestellt. Die hier vorgelegten Analysen unterstreichen jedoch die Notwendigkeit von Maßnahmen, die darauf abzielen, dass Beschäftigte ohne beruflichen Ausbildungsabschluss ihre Weiterbildungsinteressen leichter realisieren können.

Literatur:

Bardeleben, Richard von; Beicht, Ursula; Herget, Hermann; Krekel, Elisabeth M. (unter Mitarbeit von Jürgen Holzschuh), 1996: Individuelle Kosten und individueller Nutzen beruflicher Weiterbildung. Berichte zur beruflichen Bildung 201. Bielefeld.

Bardeleben, Richard von; Sauter, Edgar, 1995: Finanzierung der beruflichen Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 24, Heft 6, S. 32-38.

Becker, Gary Stanley, 1993: Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3. Auflage, Chicago.

Becker, Rolf; Schömann, Klaus, 1996: Berufliche Weiterbildung und Einkommensdynamik. Eine Längsschnittstudie mit besonderer Berücksichtigung von Selektionsprozessen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Jg. 48, Heft 3, S. 426-461.

Behringer, Friederike, 1998: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz (Dissertation Bochum). Opladen (im Erscheinen).

Behringer, Friederike, 1996: Zum individuellen Nutzen beruflicher Weiterbildung. Subjektive Einschätzungen und objektive Veränderungen. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 12, S. 84-104.

Behringer, Friederike, 1995: Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 64, Heft 1, S. 26-51.

Behringer, Friederike, 1980: Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1979, Abschlussbericht. München.

Bojanowski, Arnulf; Döring, Ottmar; Faulstich, Peter; Teichler, Ulrich, 1991: Strukturentwicklungen in Hessen. Tendenzen zu einer "mittleren" Systematisierung der Weiterbildung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 24, Heft 2, S. 291-303.

Bolder, Axel, 1993: Kosten und Nutzen von beschäftigungsnaher Weiterbildung. In: Meier, Artur; Rabe-Kleberg, Ursula (Hrsg.): Weiterbildung, Lebenslauf, sozialer Wandel. Grundlagen der Weiterbildung. Neuwied, S. 47-60.

Bolder, Axel; Hendrich, Wolfgang; Nowak, Daniela; Reimer, Andrea (unter Mitarbeit von Ute Neuhalfen und Axel Spindler), 1994: Weiterbildungsabstinenz. Teil 1: Makrostrukturen und Bedingungen von Weiterbildungsteilnahme und -abstinenz in Deutschland 1993. Berichte des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen 49. Köln.

Bundesinstitut für Berufsbildung; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), 1987: Neue Technologien. Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen. Analysen aus der BIBB/IAB Erhebung 1985/86. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 118. Nürnberg.

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), 1975: Weiterbildung - Chance für Arbeitnehmer. Ein Beitrag zur Diskussion. Bonn.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung (Hrsg.), 1974: Bildungsgesamtplan. Band 1., 2. Auflage, Stuttgart.

Deutscher Bundestag (Hrsg.), 1997: Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Abgeordneten Franz Thönnes, Peter Enders, Dieter Grasedieck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD: Lebensbegleitendes Lernen: Situation und Perspektiven der beruflichen Weiterbildung. Drucksache 13/8527.

Deutscher Bundestag (Hrsg.), 1990: Schlussbericht der Enquete-Kommission "Zukünftige Bildungspolitik - Bildung 2000". Drucksache 11/7820.

Dobischat, Rolf; Husemann, Rudolf (Hrsg.), 1995: Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion. Berlin.

Dybowski, Gisela; Pütz, Helmut; Sauter, Edgar; Schmidt, Hermann, 1995: Ein Weg aus der Sackgasse – Plädoyer für ein eigenständiges und gleichwertiges Berufsbildungssystem. In: Dobischat Rolf; Husemann, Rudolf (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung als freier Markt? Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion. Berlin, S. 365-386.

Frazis, Harley; Gittleman, Maury; Horrigan, Michael; Joyce, Mary, 1998: Results from the 1995 Survey of Employer-Provided Training. In: Monthly Labor Review 121 (6), S. 3-13.

Friebel, Harry, 1996: Hemmende und fördernde Bedingungen der Weiterbildungsteilnahmeentscheidung - über "gatekeeping" und "support". In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 12, S. 119-130.

Hauser, Richard; Ott, Notburga; Wagner, Gert (Hrsg.), 1994: Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik. Band 2: Erhebungsverfahren, Analysemethoden und Mikrosimulation. Berlin.

Hight, Joseph E., 1998: Young Worker Participation in Post-School Education and Training. In: Monthly Labor Review 121 (6), S. 14-21.

Jansen, Rolf, 1993: Weiterbildung. In: Jansen, Rolf;Stooß, Friedemann (Hrsg.): Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland – Ein Überblick über die Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92. Berlin, S. 106-121.

Jansen, Rolf; Stooß, Friedemann (Hrsg.), 1993: Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland - Ein Überblick über die Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92. Berlin.

Koch, Richard, 1987: Weiterbildung im Zusammenhang mit der technischen Modernisierung der Arbeitswelt. In: Bundesinstitut für Berufsbildung; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), 1987: Neue Technologien. Verbreitungsgrad, Qualifikation und Arbeitsbedingungen. Analysen aus der BIBB/IAB Erhebung 1985/86. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 118. Nürnberg, S. 149-248.

Kuwan, Helmut, 1996: Berichtssystem Weiterbildung VI. Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.). Bonn.

Kuwan, Helmut; Gnahs, Dieter; Kretschmer, Isabell und Seidel, Sabine, 1996: Berichtssystem Weiterbildung VI. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.). Bonn.

Meier, Artur; Rabe-Kleberg, Ursula (Hrsg.), 1993: Weiterbildung, Lebenslauf, sozialer Wandel. Grundlagen der Weiterbildung. Neuwied.

Projektgruppe Sozio-ökonomisches Panel, 1993: Zehn Jahre Sozio-oekonomisches Panel (SOEP). In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 62, Heft 1/2, S. 27-42.

Rüttgers, Jürgen, 1996: Vorwort. In: Kuwan, Helmut, 1996: Berichtssystem Weiterbildung VI. Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.). Bonn, S. 3.

Sauter, Edgar, 1989: Ansätze für eine Neurorientierung der beruflichen Weiterbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 18, Heft 3, S. 3-8.

Schultz, Theodore W., 1961: Investment in Human Capital. In: The American Economic Review 51 (1), S. 1-17.

Wagner, Gert; Schupp, Jürgen; Rendtel, Ulrich, 1994: Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) - Methoden der Datenproduktion und -aufbereitung im Längsschnitt. In: Hauser Richard; Ott, Notburga; Wagner, Gert (Hrsg.): Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik. Band 2: Erhebungsverfahren, Analysemethoden und Mikrosimulation. Berlin, S. 70-112.

Friederike Behringer
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)
Königin-Luise-Strasse 5
14195 Berlin
Tel.: 030/89789-301
e-Mail: fbehringer@diw.de

Friederike Behringer, wissenschaftliche Referentin für allgemeine und berufliche Bildung am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin.