

Behringer, Friederike

Article — Digitized Version

Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland

Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Behringer, Friederike (1995) : Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland, Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, ISSN 0340-1707, Duncker & Humblot, Berlin, Vol. 64, Iss. 1, pp. 26-51

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/141080>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland

von Friederike Behringer

1. Vorbemerkungen

Seit einigen Jahren wird der Weiterbildung als der „vierten Säule“ des Bildungswesens (neben Schule, Berufsausbildung und Hochschule) wieder vermehrt Aufmerksamkeit gewidmet. Der (berufsbezogenen) Weiterbildung wurde schon für die „alte“ Bundesrepublik große und zunehmende Bedeutung zugeschrieben. In den neuen Ländern ist ihre Bedeutung bei der Bewältigung des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umbruchs nochmals höher einzustufen: Neben der Anpassung der Qualifikationen an geänderte Anforderungen soll Weiterbildung dazu beitragen, den Arbeitsmarkt zu entlasten, das Beschäftigungstief zu überbrücken und den Umbruch sozial abzufedern.

Im folgenden wird der Frage nachgegangen, welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede es im Weiterbildungsverhalten der Deutschen in den alten und den neuen Bundesländern gibt. Das sozio-oekonomische Panel (SOEP) ermöglicht mit der Schwerpunktbefragung 1993 ein aktuelles, in sich geschlossenes Gesamtbild hierzu.

1.1 Datenbasis

Das am DIW angesiedelte SOEP ist eine empirische Längsschnittuntersuchung, die seit 1984 in den alten Bundesländern und seit 1990 auch in den neuen Bundesländern durchgeführt wird¹. Die jährlichen Befragungen (jeweils im Frühjahr) umfassen neben dem regelmäßigen Fragenprogramm auch thematische Schwerpunkte. 1989 und erneut 1993 war (berufliche) Weiterbildung ein solches Schwerpunktthema.

Das SOEP ist als Haushaltsstichprobe angelegt, wobei in den Haushalten alle Personen im Alter von 16 und mehr Jahren befragt werden. Einbezogen sind deutsche und ausländische Personen. Die Ergebnisse ermöglichen Aussagen über die Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland in Privathaushalten². Die folgenden Analysen stützen sich auf die Angaben der deutschen Erwerbspersonen³ in Privathaushalten im Alter von 20 bis unter 65 Jahren⁴, die 1993 befragt wurden. Von diesen 6 937 Personen wohnten 4 254 in den alten und 2 683 in den neuen Ländern.

In der Schwerpunktbefragung 1993 wurden die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, Weiterbildungsinteressen und Einstellungen zur beruflichen Weiterbildung erhoben. Von den Teilnehmern an organisierter Weiterbildung wurden Einzelheiten der Maßnahmen wie Ziele, Dauer, Zertifizierung, Träger, Teilnahmeveranlassung erfragt; auch die subjektive Einschätzung des beruflichen Nutzens von Weiterbildung ist im Fragenprogramm enthalten⁵.

1.2 Definition von Weiterbildung

Der Bereich der Weiterbildung ist durch ausgeprägte Pluralität und Multifunktionalität gekennzeichnet; dies kommt auch darin zum Ausdruck, daß sich keine eindeutig abgrenzende, im Sprachgebrauch einheitliche Definition

¹ Vgl. Projektgruppe Sozio-ökonomisches Panel (1993, 1995).

² Zum Ausgleich der disproportionalen Anlage der Ausgangsstichprobe, der Panelmortalität und der durch das Weiterverfolgungskonzept des Panels implizierten Überrepräsentation von Haushalten mit Zuzügen wird eine Gewichtung durchgeführt. Zur Gewichtung vgl. Rendtel (1991), zur Repräsentativität vgl. Rendtel (1993).

³ Erwerbspersonen sind Erwerbstätige (voll Erwerbstätige, Teilzeitbeschäftigte, geringfügig oder unregelmäßig Erwerbstätige, Beschäftigte in Kurzarbeit) ohne Auszubildende sowie Erwerbslose (arbeitslos Gemeldete sowie andere nicht Erwerbstätige, die sofort oder innerhalb des kommenden Jahres (wieder) eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen). Ausländische Erwerbspersonen unterscheiden sich in ihrem Weiterbildungsverhalten sehr grundlegend von Deutschen (vgl. Behringer, Jeschek (1993), S. 66). Ihre Einbeziehung hätte die Unterschiede zwischen Bürgern in Ost- und Westdeutschland verwischt.

⁴ Diese Altersabgrenzung wurde gewählt, weil für Personen unter 20 Jahren Erstausbildung und Weiterbildung nur schwer zu trennen sind. Bei Personen im Alter von 65 und mehr Jahren spielt eine evtl. noch ausgeübte Erwerbstätigkeit eine ganz andere Rolle als bei jüngeren Altersjahrgängen; der direkte oder indirekte Bezug von Weiterbildung zum beruflichen Fortkommen entfällt. Damit entfällt zwar nicht jeglicher Bedarf oder jegliche Möglichkeit für Weiterbildung; Stellenwert, Formen und Inhalte der „Senioren-Weiterbildung“ sind jedoch recht verschieden von der Weiterbildung für Personen im Erwerbsalter.

⁵ Der Fragebogen zum Themenschwerpunkt Berufliche Weiterbildung findet sich im Anhang.

des Begriffs durchsetzen konnte. Das Fehlen umfassender amtlicher Statistiken zu diesem Bereich hat die Vielfalt und Heterogenität der Begriffsbildung weiter begünstigt⁶.

Das SOEP orientiert sich in seiner Abgrenzung des Begriffs der Weiterbildung an der Definition des Deutschen Bildungsrates, der 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 das volle Erwerbsleben gekennzeichnet.“⁷ Die Aufnahme der Tätigkeit als Hausmann/Hausfrau ist dabei einer Erwerbstätigkeit gleichgestellt.

Nach dieser Definition setzt Weiterbildung nicht das Vorliegen bestimmter Abschlüsse der schulischen oder beruflichen Ausbildung voraus, sondern nur das „Ende“ einer ersten Bildungsphase. Anders als in der Abgrenzung des Bildungsrates, die das Anlernen oder Einarbeiten am Arbeitsplatz explizit ausschließt, ist dies bei der im SOEP vorgenommenen Operationalisierung von Weiterbildung enthalten.

Nach der Definition des Bildungsrates ist Weiterbildung auf organisiertes Lernen (vor allem Lehrgänge und Kurse) beschränkt; nicht organisierte Formen wie das Lesen von Fachlektüre oder Lernen im Rahmen des Arbeitsprozesses sind ausgeschlossen. Diese „weicheren“ Formen von Weiterbildung stellen einen wichtigen und expandierenden Bereich dar, dessen Erfassung allerdings schwierige Probleme der Abgrenzung vom üblichen Arbeitsprozeß sowie der Rückerinnerung und damit der Erfragbarkeit aufwirft.

Unter beruflicher Weiterbildung wird im folgenden die Teilnahme an berufsbezogenen Lehrgängen oder Kursen verstanden. Die regelmäßige Lektüre von Fachzeitschriften oder Fachbüchern sowie der Besuch von Fachmessen oder Kongressen wurde im SOEP zwar ebenfalls erhoben, aber im folgenden nur als Weiterbildung im weiteren Sinne punktuell einbezogen (und dann gesondert ausgewiesen). Nicht unmittelbar berufsbezogene Weiterbildung (allgemeine und politische Weiterbildung) wurde im SOEP 1993 nicht erhoben⁸.

Das Erhebungsinstrument ist von großer Bedeutung für die Genauigkeit, mit der die Weiterbildungsaktivitäten verschiedener Gruppen und unterschiedliche Teilbereiche der Weiterbildung erfaßt werden⁹. Je nach der Zielsetzung und den Möglichkeiten der Fragetechnik unterscheiden sich die in verschiedenen Repräsentativstudien eingesetzten Frageformulierungen. Als Resultat werden teilweise unterschiedliche Quoten der Weiterbildungsbeteiligung ermittelt. Der Vergleich der mit dem SOEP 1989 erhobenen Teilnahmequoten mit den Ergebnissen des Berichtssystems Weiterbildung 1988¹⁰ zeigt gute Übereinstimmung der auf den Zeitraum eines Jahres bezogenen Teilnahmequoten der Deutschen im Erwerbsalter.

Die Befragung fand im Frühjahr 1993 statt; als Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung „im letzten Jahr“ bzw.

„1992“ werden Personen bezeichnet, die im Zeitraum Frühjahr 1992 bis Frühjahr 1993 Kurse oder Lehrgänge¹¹ begonnen haben (unabhängig davon, ob sie zum Zeitpunkt der Befragung schon beendet sind) oder früher begonnene Kurse fortsetzten. Entsprechendes gilt für die Teilnahme „in den letzten drei Jahren“ bzw. „1990 bis 1992“.

Als Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung wurden 1 193 westdeutsche und 922 ostdeutsche Erwerbspersonen identifiziert; davon haben 875 Westdeutsche und 701 Ostdeutsche in den letzten 12 Monaten an beruflicher Weiterbildung teilgenommen.

2. Beteiligung an beruflicher Weiterbildung

2.1 Unterschiedliche Reichweite der Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland

Im letzten Jahr vor der Befragung haben 21 vH der deutschen Erwerbspersonen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren an beruflicher Weiterbildung teilgenommen; bezogen auf den Zeitraum der letzten drei Jahre waren es sogar 29 vH. Wie zu erwarten, war die Weiterbildungsbeteiligung in den neuen Bundesländern (Teilnahmequote 1992: 26 vH) wesentlich höher als in den alten Ländern (Teilnahmequote 1992: 20 vH). Auch in den alten Bundesländern gibt es regionale Disparitäten: Die Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbspersonen in den alten Bundesländern weist nach den Ergebnissen des SOEP 1993 ein deutliches Nord-Süd-Gefälle auf¹², das sich seit der letzten Schwerpunkterhebung 1989 kaum verändert hat. Die Unter-

⁶ Vgl. Alt u.a. (1994), S. 46 f.

⁷ Deutscher Bildungsrat (1970), S. 197.

⁸ Die Trennungslinie zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung kann allerdings nicht strikt gezogen werden. Dies beginnt bei den Inhalten der Weiterbildung; Fremdsprachen und Recht können beispielsweise je nach dem persönlichen Lebenszusammenhang des einzelnen unterschiedlich zugeordnet werden. Es ist davon auszugehen, daß berufliche Gründe auch bei der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung eine wichtige Rolle spielen; 1979 berichtete sogar ein Fünftel der Teilnehmer an einem Kurs zur allgemeinen Weiterbildung, daß dieser Kurs auf betriebliche Anordnung oder Vorschlag von Vorgesetzten besucht wurde (vgl. Behringer (1980), S. 81 f.).

⁹ Vgl. Behringer (1980), S. 185 ff.

¹⁰ Zum Berichtssystem Weiterbildung 1988 vgl. Kuwan u.a. (1990).

¹¹ Die Begriffe „Kurs“ und „Lehrgang“ werden im folgenden synonym verwendet. Es geht stets um *berufliche* Weiterbildung, auch wenn dies nicht jedesmal explizit formuliert ist.

¹² Die Ergebnisse des SOEP unterscheiden sich bezüglich der Unterschiede zwischen den alten Bundesländern von jenen des Berichtssystems Weiterbildung 1991, das für die nördlichen Bundesländer eine unterdurchschnittliche Quote der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung ausweist. Vgl. Kuwan u.a. (1993), S. 187 f. Das Nord-Süd-Gefälle in der Weiterbildungsbeteiligung besteht nach den Ergebnissen des SOEP auch bei Einbeziehung der Nichterwerbspersonen und der länger zurückliegenden Weiterbildung. Übereinstimmend wird in beiden Erhebungen die wesentlich höhere Weiterbildungsquote in den neuen Ländern registriert.

Tabelle 1

**Teilnahme an beruflicher Weiterbildung
nach Ländergruppen**
Deutsche Erwerbspersonen
im Alter von 20 bis unter 65 Jahren

Ländergruppen	Teilnahmequote in vH	
	1992 ¹⁾	1990 bis 1992 ¹⁾
Nord Berlin (West), Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein	21,8	29,3
West Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland	20,0	25,7
Süd Baden-Württemberg, Bayern, Hessen	18,0	27,0
Alte Bundesländer zusammen	19,6	27,1
Ost Berlin (Ost), Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	25,6	33,9
Bundesgebiet	21,0	28,6

¹⁾ Teilnahme im letzten Jahr/in den letzten 3 Jahren vor der Befragung Frühjahr 1993.
Quelle: SOEP 1993; querschnittgewichtet.

schiede zwischen den neuen Bundesländern und dem übrigen Bundesgebiet sind jedoch wesentlich stärker (vgl. Tabelle 1).

Die Analyse geschlechtsspezifischer Teilnahmequoten zeigt, daß vor allem die Frauen in den neuen Bundesländern signifikant häufiger an beruflicher Weiterbildung beteiligt waren als in den alten Bundesländern; der Unterschied bei den Männern ist nur gering (statistisch nicht signifikant¹³). Frauen in den neuen Ländern haben sogar etwas häufiger Kurse zu beruflicher Weiterbildung besucht als Männer. Dies widerspricht dem aus der alten Bundesrepublik bekannten Muster (vgl. Tabelle 2). Das unterschiedliche Berufsspektrum von Männern und Frauen mit jeweils spezifischem Weiterbildungsbedarf¹⁴ kann diese überdurchschnittliche Beteiligung teilweise erklären. Darüberhinaus hat der Anpassungsprozeß in Ostdeutschland Frauen — gemessen an der Arbeitslosenquote und an der Chance der Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit — stärker getroffen als Männer¹⁵, was zur Erklärung beitragen kann. Trotz der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland haben sich dort bislang nur wenige Frauen vom Arbeitsmarkt zurückgezogen¹⁶. Die „Selbstverständlichkeit“ der Erwerbstätigkeit von Frauen in der DDR hat nachhaltige Wirkungen: Für Frauen in den neuen Bundesländern hat Erwerbstätigkeit nach

wie vor eine viel größere Wichtigkeit als für Frauen in den alten Bundesländern¹⁷; auch dies kann höheres Weiterbildungsengagement erklären.

Gut 40 vH der Deutschen in Ost und West haben in den letzten drei Jahren regelmäßig Fachzeitschriften oder Fachbücher zur beruflichen Weiterbildung gelesen, und rund 20 vH haben Fachmessen oder Kongresse besucht; diese nicht organisierten Formen beruflicher Weiterbildung erreichen bei Westdeutschen einen leicht höheren Anteil als bei Ostdeutschen. Männer in beiden Teilen Deutschlands besuchten in den Jahren 1990 bis 1992 wesentlich häufiger Kongresse und Messen als Frauen, und Frauen in Ostdeutschland haben hier geringere Beteiligungsquoten als Frauen in Westdeutschland. Bezieht man

¹³ Soweit nicht anders angegeben, werden χ^2 -Tests durchgeführt und ein Signifikanzniveau von 1 % zu Grunde gelegt.

¹⁴ Zum Weiterbildungsbedarf vgl. Abschnitt 3.1.

¹⁵ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (1994a), S. 27 ff.

¹⁶ Vgl. Holst, Schupp (1995).

¹⁷ Vgl. Beckmann, Engelbrech (1994a), S. 423 ff.

Tabelle 2

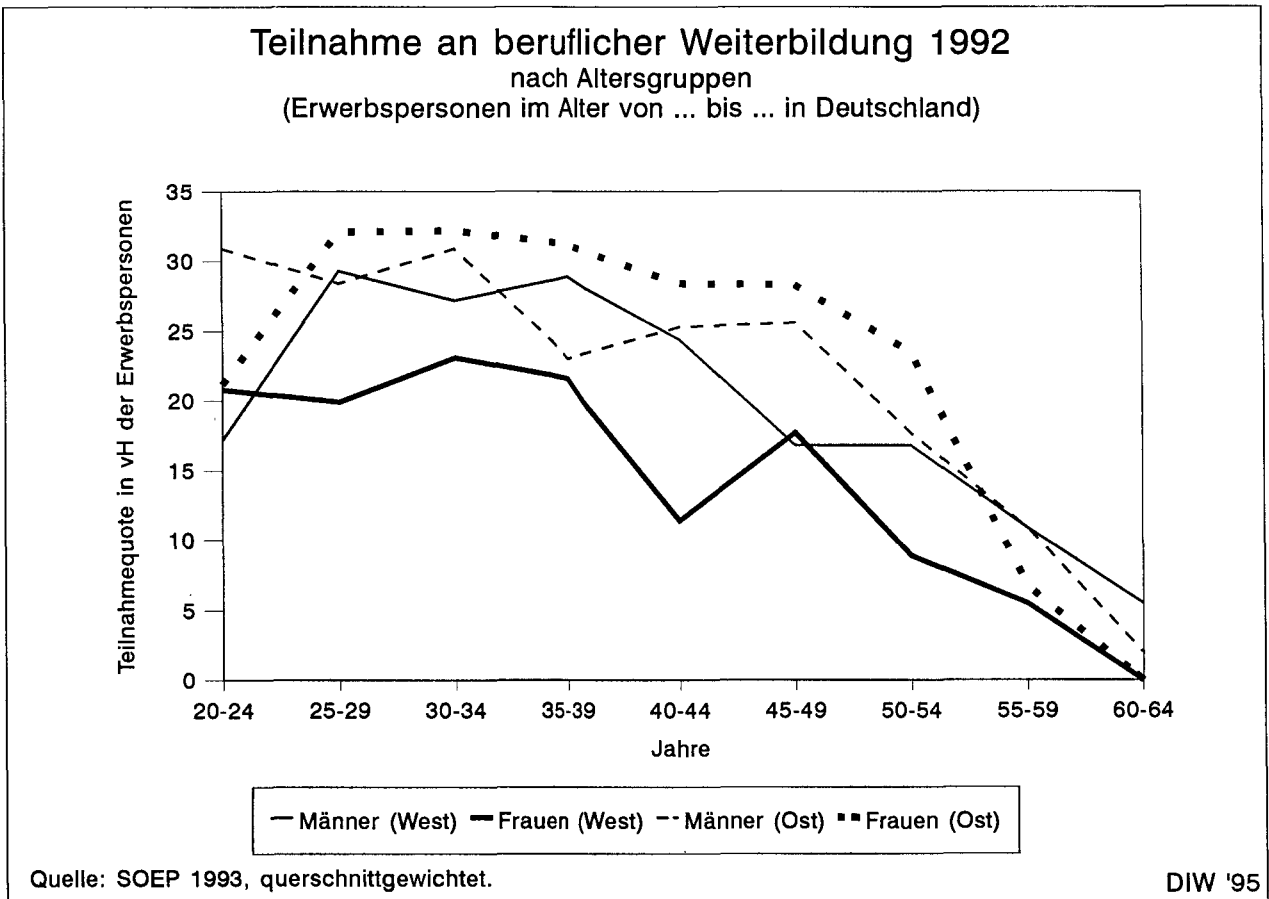
**Teilnahme an beruflicher Weiterbildung
in den Jahren 1990 bis 1992**
Deutsche Erwerbspersonen
im Alter von 20 bis unter 65 Jahren

	West	Ost	Bundesgebiet
	Teilnahmequote in vH		
Teilnahme an beruflicher Weiterbildung im letzten Jahr			
— Männer	22,3	24,1	22,7
— Frauen	16,1	27,3	18,8
— Insgesamt	19,6	25,6	21,0
Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den letzten 3 Jahren			
— Männer	30,0	32,1	30,4
— Frauen	23,4	35,8	26,4
— Insgesamt	27,1	33,9	28,6
Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (einschließlich nichtorganisierter Formen) ¹⁾ in den letzten 3 Jahren			
— Männer	61,8	56,5	60,7
— Frauen	44,3	53,0	46,4
— Insgesamt	54,0	54,8	54,3
<i>Nachrichtlich:</i> Fallzahl ungewichtet			
— Männer	2 379	1 370	3 749
— Frauen	1 875	1 313	3 188
— Insgesamt	4 254	2 683	6 937

¹⁾ Regelmäßige Lektüre von Fachzeitschriften oder Fachbüchern, Besuch von Fachmessen oder Kongressen zur berufsbezogenen Weiterbildung.

Quelle: SOEP 1993; querschnittgewichtet.

Abbildung 1



diese nicht organisierten Weiterbildungsaktivitäten in die Berechnung der Quote mit ein, so liegt diese bundesweit bei 54 vH und ist in beiden Gebieten fast gleich hoch. Dies ist darauf zurückzuführen, daß der Anteil derer, die sich ausschließlich nicht organisiert weitergebildet haben, im Westen wesentlich höher ist als im Osten.

2.2 Weiterbildungsteilnahme verschiedener Bevölkerungsgruppen

In empirischen Studien für die alte Bundesrepublik wurde vielfach belegt, daß die Beteiligung verschiedener Gruppen der Bevölkerung an beruflicher Weiterbildung unterschiedlich ist. Im folgenden soll untersucht werden, ob sich die für die alten Länder gefundenen Zusammenhänge auch in den neuen Bundesländern zeigen, oder ob — wie bei der Analyse geschlechtsspezifischer Weiterbildungsteilnahme — deutliche Unterschiede zwischen alten und neuen Ländern auftreten. Zunächst werden die soziodemographischen Merkmale Alter, berufliche Bildung und Art der Erwerbstätigkeit untersucht. Für die Erwerbstätigen wird dann erörtert, welche Rolle der berufliche Status, die Betriebsgröße und die Branche spielen. Abschließend werden regionale Disparitäten der Weiterbildungsbeteiligung dargestellt.

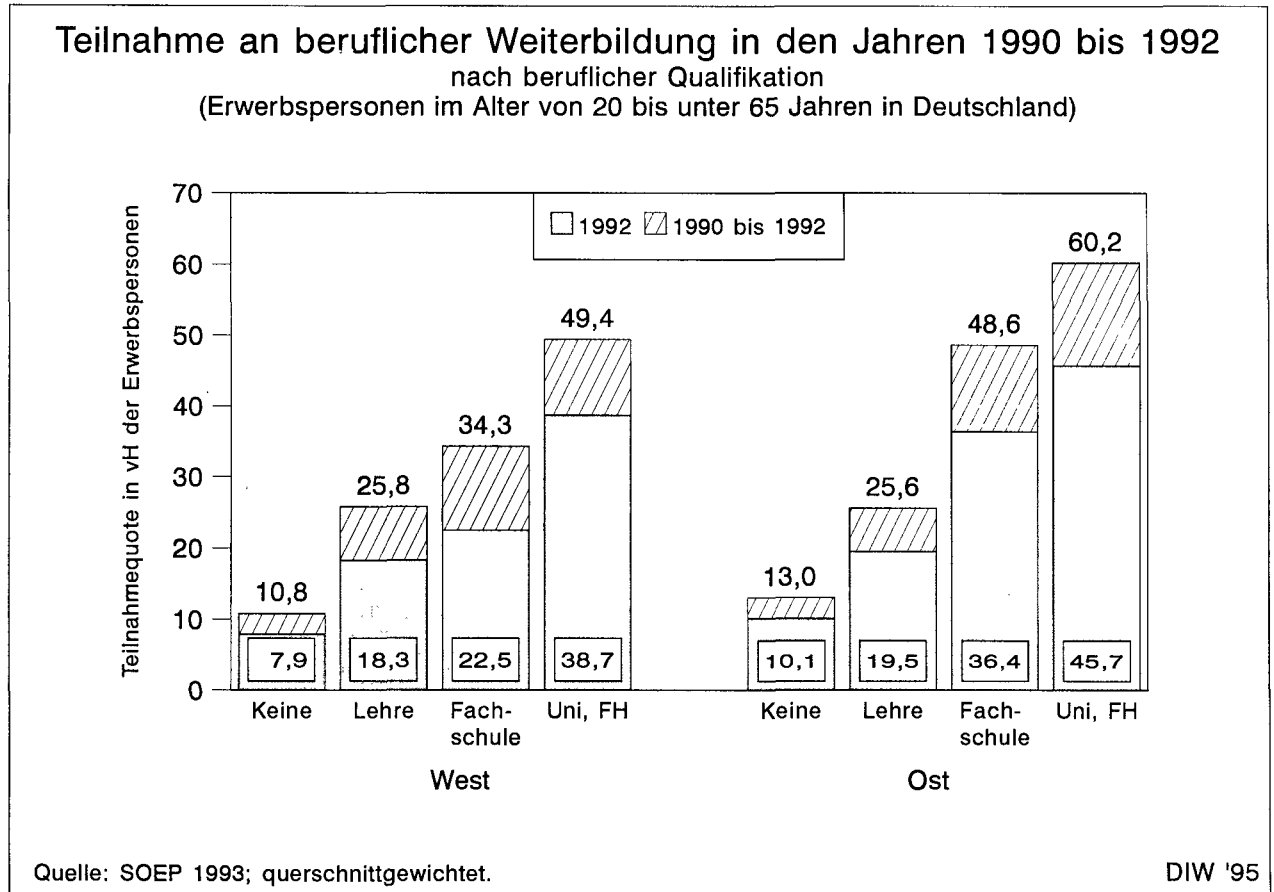
2.2.1 Der Einfluß soziodemographischer Merkmale

Jüngere Erwerbspersonen nehmen bundesweit signifikant häufiger an beruflicher Weiterbildung teil als ältere. In den alten Bundesländern nimmt die Weiterbildungsbeteiligung bereits bei den 40jährigen ab, in den neuen Bundesländern dagegen erst bei den 50jährigen¹⁸. Die Teilnahmequote liegt in den neuen Bundesländern in allen Altersgruppen unter 55 Jahren deutlich höher als in den alten Bundesländern. Die zusätzliche Differenzierung nach dem Geschlecht zeigt erneut, daß es vor allem die Frauen sind, deren Weiterbildungsbeteiligung in den alten und neuen Ländern deutlich verschieden ist; bei den Männern sind die Unterschiede wesentlich geringer (vgl. Abbildung 1).

Die berufliche Qualifikation gehört in beiden Teilen Deutschlands zu den Faktoren mit dem stärksten Einfluß auf berufliche Weiterbildung. In den neuen Bundesländern ist diese Korrelation¹⁹ stärker als im übrigen Bundesgebiet. Dabei lag die Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbspersonen mit abgeschlossener Lehre oder vergleichbarer beruflicher Schule in den Jahren 1990 bis 1992 bundesweit

¹⁸ Das Berichtssystem Weiterbildung 1991 kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Vgl. Alt u.a. (1994), S. 117 f.

¹⁹ Spearmansche Rangkorrelationskoeffizienten.



bei 26 vH. Erwerbspersonen mit höheren beruflichen Qualifikationen haben sich wesentlich häufiger an Weiterbildung beteiligt, und die Unterschiede sind in den neuen Ländern stärker ausgeprägt (vgl. Abbildung 2). Dies könnte mit dem besonders hohen Qualifizierungsbedarf der bereits gut Qualifizierten im Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umbruch zusammenhängen²⁰, aber auch mit der Flexibilität und Findigkeit in der Beschaffung von Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten. Zwar war in der DDR Weiterbildung Pflicht für alle Erwerbstätigen²¹ und müßte deshalb sehr viel „selbstverständlicher“ Bestandteil der Berufsbiographie sein. Weiterbildung war in der DDR aber vorrangig betrieblich organisiert²². Der Zusammenbruch der betrieblichen Weiterbildung in Ostdeutschland und deren nur allmählicher Wiederaufbau erfordert — anders als in früheren Zeiten — individuelle Aktivitäten bei der Suche nach geeigneten Weiterbildungsangeboten.

Die in den neuen Bundesländern recht kleine Gruppe derjenigen ohne abgeschlossene berufliche Ausbildung²³ ist etwas stärker in berufliche Weiterbildung einbezogen als die Vergleichsgruppe in den alten Bundesländern²⁴. Dennoch zeigt sich bundesweit ein eher kumulativer als kompensatorischer Zusammenhang von Aus- und Weiterbildung. Dies kann an unzureichenden Angeboten für die

Gruppe der formal nicht Qualifizierten liegen, ist aber zumindest teilweise auch mit fehlender Motivation zu erklären.

²⁰ Nach einer gemeinsamen Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) 1991/92 korreliert der subjektiv wahrgenommene Weiterbildungsbedarf mit der beruflichen Qualifikation; rund 80 vH der Erwerbstätigen in den neuen Ländern mit einer über die Lehre hinausgehenden beruflichen Qualifikation (gegenüber rund 70 vH in den alten Ländern) haben Bedarf an Weiterbildung zur Ergänzung, Auffrischung und Erweiterung ihrer Kenntnisse angegeben. Vgl. Jansen (1993), S. 115 f.

²¹ Vgl. Jansen (1993), S. 106 f.; Arbeitsgruppe Bildungsbericht (1994), S. 720 f.

²² Vgl. Bolder u.a. (1994), S. 62 ff.; Meier (1993), S. 187 f.

²³ Anders als in der Bundesrepublik gab es nach der Verfassung der DDR das Recht und die Pflicht Jugendlicher zu einer Berufsausbildung.

²⁴ Das letztgenannte Ergebnis erreicht nicht das Signifikanzniveau. Auch das Berichtssystem Weiterbildung 1991 (BSW 1991) kommt zu dem Ergebnis einer starken Abhängigkeit der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung von der beruflichen Qualifikation. Anders als nach den Ergebnissen des SOEP 1993 ist die Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung im Osten im BSW 1991 geringer als im Westen; zur Signifikanz des Ergebnisses und zu den zugrundeliegenden Fallzahlen gibt es dort keine Angaben.

Tabelle 3

**Teilnahme an beruflicher Weiterbildung 1992
von Erwerbstätigen und Erwerbslosen¹⁾**

	West	Ost	Bundes- gebiet
	Teilnahmequote in vH		
Erwerbstätige			
— Vollerwerbstätig	23,2	30,2	24,7
— Regelmäßige Teilzeit- beschäftigung	11,5	27,2	13,1
— Kurzarbeit (nur neue Bundesländer)	—	5,6	5,6
— Geringfügig oder unregel- mäßig erwerbstätig	5,8	.	7,8
— Zusammen	20,7	29,4	22,4
Erwerbslose			
— Beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet	10,2	14,5	12,3
— Sonstige Erwerbslose	10,7	13,7	11,4
— Zusammen	10,4	14,4	12,0
Insgesamt	19,6	25,6	21,0

1) Teilnahme im letzten Jahr vor der Befragung Frühjahr 1993; Deutsche im Alter von 20 bis unter 65 Jahren. — · Kein Nachweis wegen zu geringer Fallzahl.
Quelle: SOEP 1993; querschnittsgewichtet.

Erwerbstätige in Ost- wie in Westdeutschland haben sich 1992 rund doppelt so häufig an beruflicher Weiterbildung beteiligt wie Erwerbslose (vgl. Tabelle 3). Dies hängt teilweise mit der Teilnahme an Weiterbildung zusammen, die dazu beiträgt, Arbeitslosigkeit zu beenden und wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen²⁵. Am höchsten war die Weiterbildungsteilnahme der voll Erwerbstätigen, die in Westdeutschland bei 23 vH, in Ostdeutschland sogar bei 30 vH lag. Die Teilnahmequote der Teilzeitbeschäftigten lag in Westdeutschland mit 11,5 vH wesentlich niedriger, während sich die Quote in Ostdeutschland (mit 27 vH) nicht signifikant von jener der voll Erwerbstätigen unterscheidet. In beiden Teilen Deutschlands sind mehr als 90 vH der Teilzeitbeschäftigten Frauen, in deren Haushalt in mehr als der Hälfte der Fälle Kinder unter 16 Jahren leben; die zeitliche Belastung durch Familienarbeit wirkt sich in Ostdeutschland offenbar nicht in gleicher Weise wie im Westen auf die Bereitschaft und die Möglichkeit zur Weiterbildungsbeteiligung aus²⁶.

Der berufliche Status der Erwerbstätigen ist bundesweit der Faktor, der am stärksten mit der Weiterbildungsbeteiligung korreliert²⁷. Dies entspricht bekannten Befunden für die alten Länder, auch bei multivariater Analyse²⁸. In einer

²⁵ Die Weiterbildungsbeteiligung wurde für den Zeitraum des zurückliegenden Jahres erhoben, während sich die Angabe zur Erwerbstätigkeit auf den Zeitpunkt der Befragung bezieht.

²⁶ In der DDR war die Erwerbsbeteiligung der Frauen — anders als in der alten Bundesrepublik — relativ unabhängig von Familienstand und Familiensituation (vgl. Wissenschaftlicher Beirat für Frauenpolitik 1993, S. 321 ff.), und Teilzeitarbeit bedeutete dort meist eine wöchentliche Arbeitszeit von 25 bis 34 Stunden. Diese

stärkere Erwerbsorientierung auch der Mütter könnte (neben der Notwendigkeit zur Qualifikationsanpassung durch den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umbruch) die höhere Weiterbildungsbeteiligung der Teilzeitbeschäftigten in den neuen Ländern erklären.

²⁷ Spearman'scher Rangkorrelationskoeffizient des beruflichen Status (gruppiert) mit der Weiterbildungsbeteiligung in den letzten drei Jahren: 0,34; ohne Selbständige und mithelfende Familienangehörige.

²⁸ Vgl. Noll (1985), S. 9 f. Die Analyse basiert auf der BIBB/IAB-Erhebung 1979; Weiterbildung bezog sich auf den Zeitraum 1974 bis 1979. Der Einfluß der beruflichen Stellung auf die Teilnahme an Weiterbildung wurde bei gleichzeitiger Kontrolle der Variablen Geschlecht, Alter, Berufsgruppe und beruflicher Bildungsabschluß ermittelt.

Tabelle 4

**Teilnahme an beruflicher Weiterbildung 1992
nach beruflichem Status**

Deutsche Erwerbspersonen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren

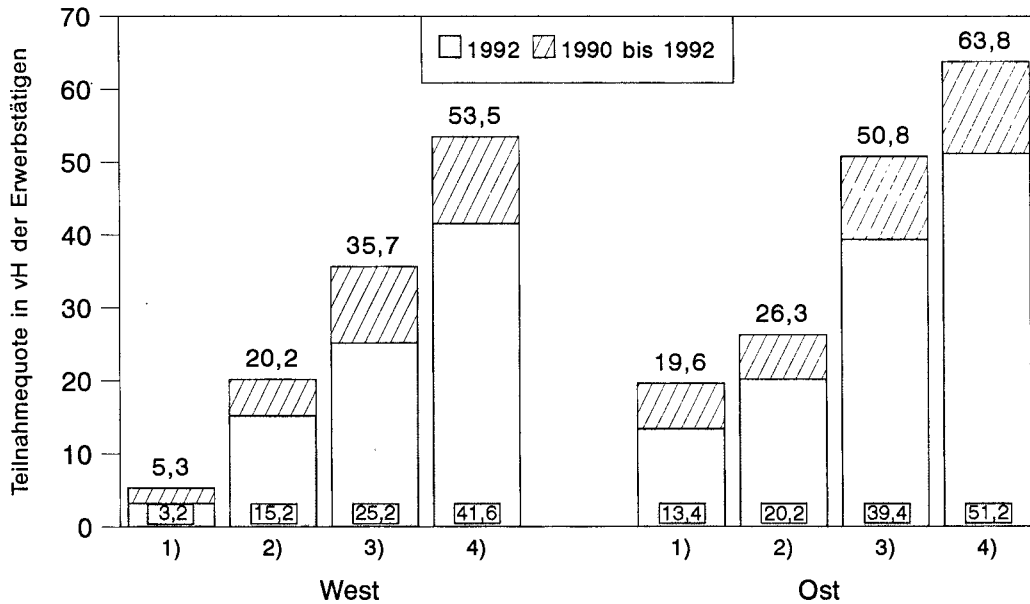
	West	Ost	Bundes- gebiet
	Teilnahmequote in vH		
Arbeiter			
— Ungelernte Arbeiter	0,0	1,6	0,2
— Angelernte Arbeiter	2,7	12,2	4,6
— Gelernte Arbeiter, Facharbeiter	12,1	15,9	13,4
— Vorarbeiter, Kolonnenführer, Brigadiere, Meister, Poliere	19,8	17,5	19,2
— Arbeiter insgesamt	8,4	14,4	9,9
Angestellte			
— Einfache Angestellte ohne Ausbildungsabschluß	7,2	25,8	10,5
— Einfache Angestellte mit Ausbildungsabschluß	18,9	34,2	22,1
— Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten	25,3	41,5	28,2
— Angestellte mit hochqualifi- zierten Tätigkeiten	42,7	53,5	45,2
— Angestellte mit umfassen- den Führungsaufgaben	19,9	(33,9)	22,4
— Angestellte insgesamt ¹⁾	25,9	41,9	29,0
Beamte			
— Mittlerer Dienst	34,7	.	36,9
— Gehobener Dienst	47,3	.	47,6
— Höherer Dienst	43,3	.	42,8
— Beamte insgesamt ²⁾	41,3	(58,1)	41,9
Selbständige			
— Freie Berufe, selbständige Akademiker	29,6	.	30,1
— Sonstige Selbständige (ohne Landwirte)	10,4	28,1	13,7
— Selbständige insgesamt ³⁾	13,9	27,3	15,8
Erwerbstätige insgesamt	20,7	29,4	22,4

1) Einschließlich Industrie- und Werkmeister im Angestelltenverhältnis. — 2) Einschließlich Beamte im einfachen Dienst. — 3) Einschließlich selbständige Landwirte sowie mithelfende Familienangehörige.

(.) Fallzahl < 50. — · Kein Nachweis wegen zu geringer Fallzahl.

Quelle: SOEP 1993; querschnittsgewichtet.

Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den Jahren 1990 bis 1992 nach Statusgruppen (Erwerbstätige im Alter von 20 bis unter 65 Jahren in Deutschland)



1) Einfache Tätigkeit. - 2) Fachkräfte. - 3) Sachbearbeiter, untere Führungsebene. - 4) Hochqualifizierte Angestellte, Führungskräfte.

Quelle: SOEP 1993; querschnittgewichtet.

DIW '95

aktuellen Studie zur Weiterbildungsteilnahme im gesamten Bundesgebiet²⁹ zeigt sich wie bei den hier dargestellten Ergebnissen des SOEP, daß bei Analyse des Zusammenhangs einzelner soziodemographischer Merkmale mit der Weiterbildungsteilnahme der berufliche Status den stärksten Koeffizienten aufweist. Im letzten Jahr vor der Befragung haben 10 vH der Arbeiter, 29 vH der Angestellten und 42 vH der Beamten Kurse zur beruflichen Weiterbildung besucht (vgl. Tabelle 4). Obwohl diese nach sozialversicherungsrechtlichen Kriterien gebildeten Gruppen in bezug auf andere Merkmale (z.B. berufliche Qualifikation, Einkommen) relativ heterogen sind, ist diese grobe Differenzierung nach wie vor aussagekräftig.

Innerhalb der Kategorien bestehen Hierarchien, die sich auf das berufliche Qualifikations- und Anforderungsniveau sowie den Status im Betrieb gründen. Mit steigender hierarchischer Position innerhalb der Gruppe nimmt die Teilnahmequote in der Regel zu. Mit einer Ausnahme³⁰ liegt die Teilnahmequote der ostdeutschen Erwerbstätigen in jeder Untergruppe über jener der westdeutschen Vergleichsgruppe; für die Beamten sind (wegen der vergleichsweise noch geringen Zahl der Beamten in den neuen Ländern) noch keine Aussagen möglich.

Für die weitere Analyse wurde die Vielzahl der beruflichen Positionen für die abhängig Beschäftigten in vier Sta-

tusgruppen zusammengefaßt, mit dem Ziel größerer Homogenität innerhalb der Gruppen hinsichtlich beruflicher Qualifikation und Tätigkeit. Folgende Statusgruppen wurden gebildet:

1. *Einfache Tätigkeit:*

Un-, angelernte Arbeiter, Angestellte mit einfacher Tätigkeit ohne Ausbildungsabschluß

2. *Fachkräfte:*

Gelernte und Facharbeiter, Angestellte mit einfacher Tätigkeit mit Ausbildungsabschluß, Beamte im einfachen Dienst

3. *Sachbearbeiter, untere Führungsebene:*

Vorarbeiter, Kolonnenführer, Brigadiere, Meister, Poliere, Industrie- und Werkmeister im Angestelltenverhältnis, Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit, Beamte im mittleren Dienst

4. *Hochqualifizierte Angestellte, Führungskräfte:*

Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit oder Lei-

²⁹ Vgl. Bolder u.a. (1994), S. 50 f. Weiterbildungsteilnahme bezieht sich dabei auf die letzten 10 Jahre vor der Befragung (1. Quartal 1993).

³⁰ Vorarbeiter, Kolonnenführer, Brigadiere, Meister, Poliere.

tungsfunktionen, Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben, Beamte im gehobenen und höheren Dienst.

Abbildung 3 zeigt nochmals, daß mit steigender beruflicher Position bundesweit die Teilnahmequote steigt. Zugleich wird deutlich, daß die Unterschiede zwischen Erwerbstätigen in Ost- und Westdeutschland bei den Fachkräften am geringsten sind. Auffallend ist die stärkere Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung bei den oberen Statusgruppen in Ostdeutschland. Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten ohne abgeschlossene Berufsausbildung beteiligen sich in Ostdeutschland wesentlich häufiger an beruflicher Weiterbildung als in Westdeutschland.

2.2.2 Wirtschaftsstrukturelle Faktoren

Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind bundesweit besonders häufig an Weiterbildung beteiligt. Dies spiegelt sich nicht nur in den hohen Teilnahmequoten der Beamten, sondern auch in der branchenspezifischen Beteiligung an Weiterbildung: Beschäftigte bei Gebietskörperschaften, Sozialversicherungsträgern, bei Bahn und Post, Energie- und Wasserversorgung oder im Bereich Bildung und Wissenschaft gehören zu den Gruppen mit besonders hoher Beteiligung an Weiterbildung.

Bundesweit fallen die Beschäftigten folgender Wirtschaftszweige durch besonders hohe Weiterbildungsbeteiligung auf³¹:

- Versicherungen (Teilnahmequote 1992: 49 vH)
- Energie- und Wasserversorgung (38 vH)
- Banken (35 vH)
- Gebietskörperschaften (33 vH)
- Post (31 vH)
- Elektro, Feinmechanik (31 vH).

In anderen Branchen ist die Weiterbildungsbeteiligung nur in Ostdeutschland überdurchschnittlich, in Westdeutschland aber nicht. Zusammenhänge mit der besonderen Betroffenheit durch die Anpassungsprozesse an die Marktwirtschaft, an den Einsatz neuer Technik und neuer Produktionskonzepte sowie an das veränderte gesellschaftliche System sind zumindest teilweise offensichtlich:

³¹ Die Weiterbildungsbeteiligung wurde für den Zeitraum des zurückliegenden Jahres erfragt, während sich die Branchenangaben ebenso wie die Angaben zum beruflichen Status auf den Zeitpunkt der Befragung beziehen. In einem künftigen Analyseschritt sollen beide Variablen auf den Zeitpunkt vor Beginn der Weiterbildung bezogen werden. Gravierende Effekte werden davon jedoch nicht erwartet.

Abbildung 4

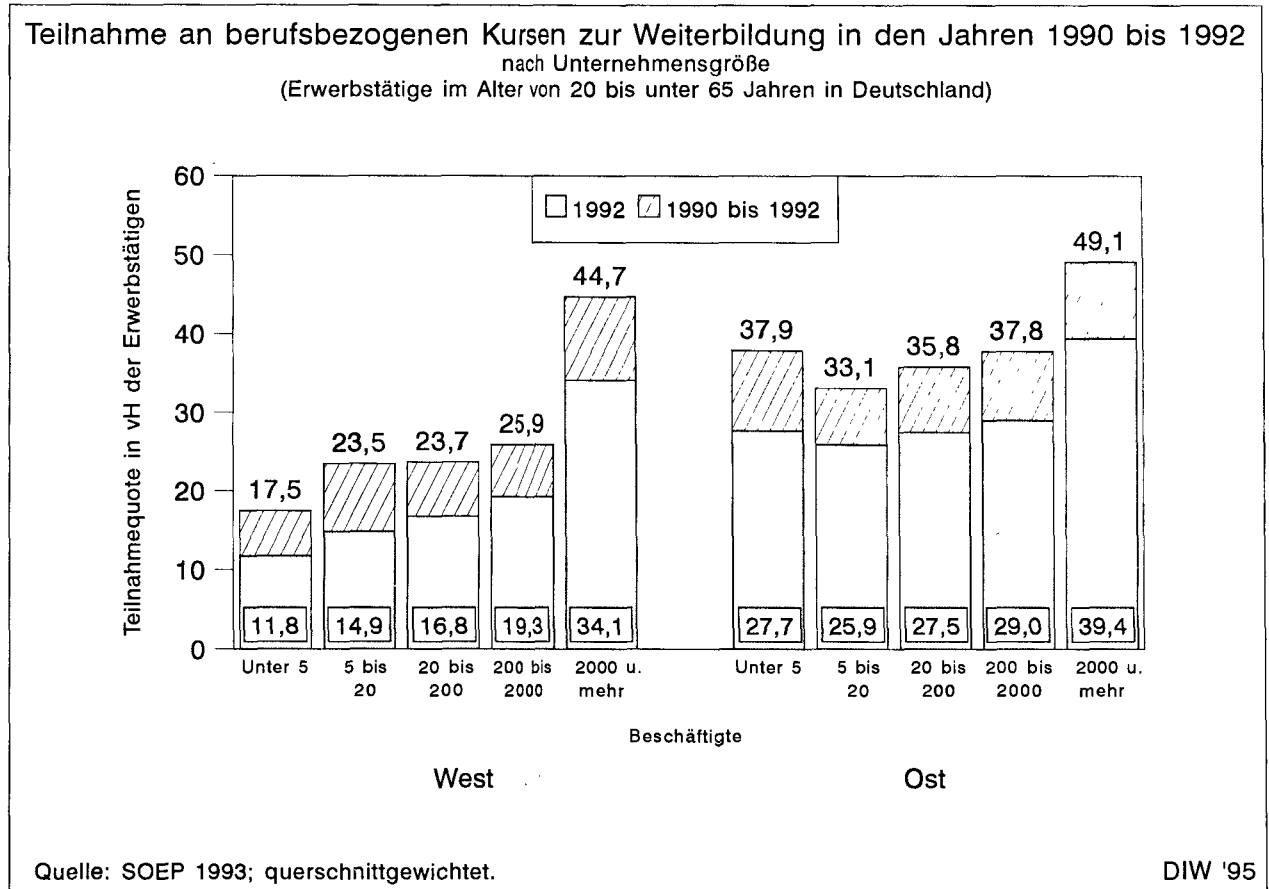
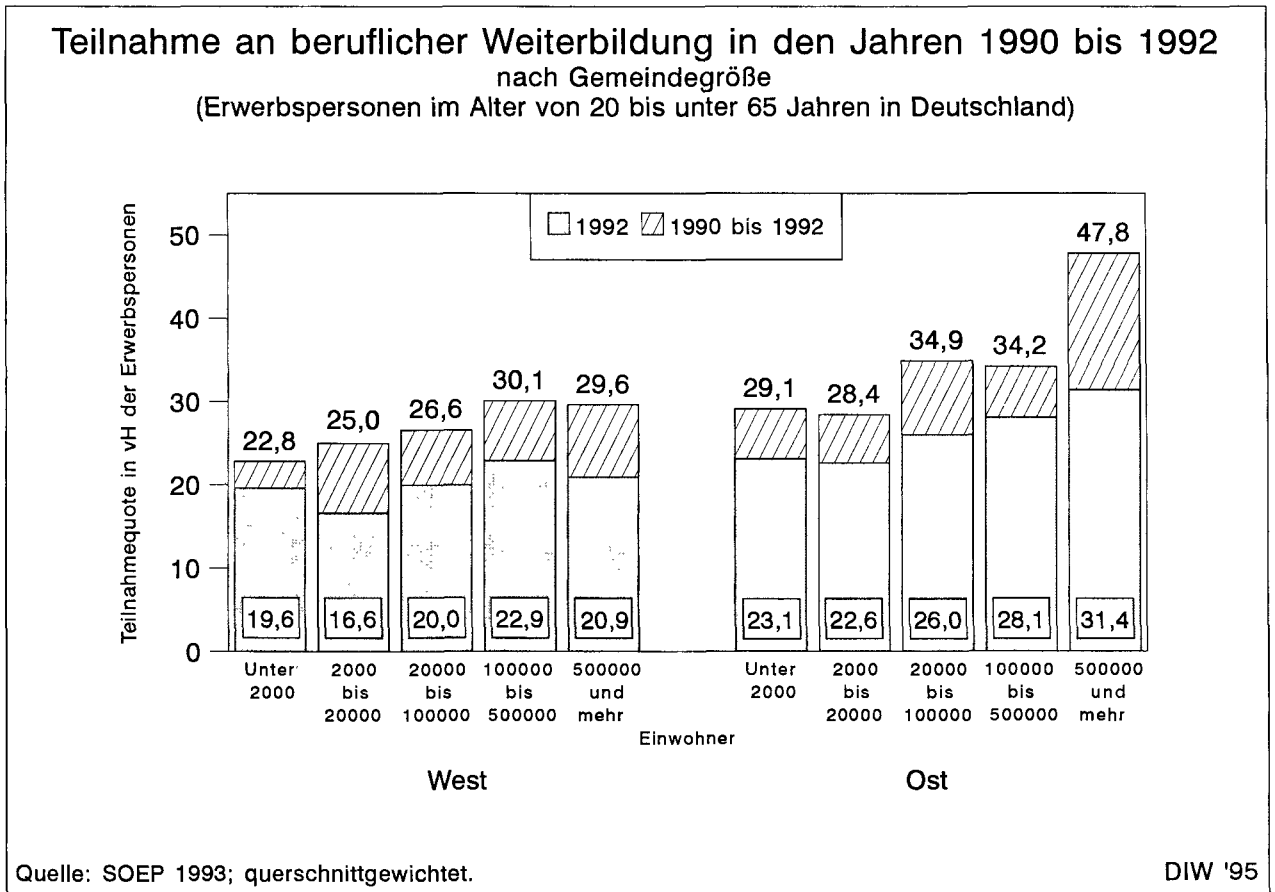


Abbildung 5



- Bildung und Wissenschaft (Teilnahmequote im Osten: 40 vH, im Westen: 28 vH)
- Ausbau, Bauhilfsgewerbe (38 vH/13 vH)
- Gesundheitswesen (36 vH/27 vH)
- Rechtsberatung, Immobilien (36 vH/20 vH)
- Maschinen- und Fahrzeugbau (35 vH/21 vH).

Hinzuweisen ist schließlich noch auf die Branchen, die durch besonders geringe Beteiligungsquoten in beiden Gebieten auffallen:

- Nahrungs- und Genußmittel (Teilnahmequote: 10 vH)
- Holz, Papier, Druck (9 vH)
- Textil-, Bekleidungsgewerbe (9 vH)
- Land- und Forstwirtschaft (8 vH)
- Gaststätten, Beherbergungsgewerbe (6 vH).

Berufliche Weiterbildung findet zu erheblichen Teilen in betrieblicher Trägerschaft statt³². Kleinbetriebe haben in der Regel geringere Möglichkeiten als Mittel- und Großbetriebe, Weiterbildung selbst zu organisieren. Sie dürften auch größere Probleme haben, die evtl. erforderliche Freistellung von Mitarbeitern für Weiterbildung zu organisieren. Dies könnte zu betriebsgrößen-spezifischen Unterschieden im „Weiterbildungsklima“ in den Betrieben füh-

ren. Im Rahmen des Berichtssystems Weiterbildung 1991 wurden die von den Beschäftigten wahrgenommenen Grundhaltungen ihrer Arbeitgeber zur Weiterbildung erhoben. Danach ist das Weiterbildungsklima in kleineren Betrieben (unter 100 Beschäftigte im Gesamtunternehmen) in den alten Bundesländern seltener positiv als in Großbetrieben (mit 1 000 oder mehr Beschäftigten). In den neuen Bundesländern ist dies umgekehrt³³.

Es stellt sich die Frage, ob auch die Beteiligung der Erwerbstätigen an inner- und außerbetrieblicher Weiterbildung mit der Größe des Arbeitgebers variiert. Für die alten Bundesländer zeigt sich recht deutlich eine Zunahme der Teilnahmequote von den Klein- zu den Großbetrieben, wobei vor allem in Unternehmen mit insgesamt 2 000 und mehr Beschäftigten die Quote wesentlich höher liegt (vgl. Abbildung 4)³⁴. Die besonders hohe Beteiligung in den Großbetrieben zeigt sich hier unabhängig davon, ob der Betrieb zum öffentlichen Dienst gehört. In den neuen Bundesländern gibt es nur geringe Unterschiede in der Weiter-

³² Zu den Trägern beruflicher Weiterbildung vgl. Abschnitt 3.

³³ Vgl. Kuwan u.a. (1993), S. 199 ff.

³⁴ Ähnliche Befunde bei Kuwan u.a. (1993), S. 208 f., Alt u.a. (1994), S. 127.

bildungsbeteiligung zwischen Beschäftigten aus kleinen und mittleren Unternehmen (mit bis zu 2 000 Beschäftigten). Die wesentlich höhere Weiterbildungsbeteiligung in Großbetrieben mit 2 000 und mehr Beschäftigten beruht fast nur auf der hohen Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst³⁵. Auffallend ist die in Ostdeutschland hohe Beteiligung der Beschäftigten in Kleinbetrieben, die überwiegend auf eigene Initiative und teilweise vor Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses erfolgte.

2.2.3 Regionale Disparitäten

Als eine der stärksten Weiterbildungsbarrieren hat sich der Mangel an Weiterbildungsmöglichkeiten in der näheren Umgebung erwiesen. Dies gilt in erster Linie für die Bewohner ländlicher Räume³⁶. Unterschiede der Arbeits- und Lebensverhältnisse lassen sich mit der Größe des Wohnorts nur bedingt beschreiben; Regionaltypologien sind im SOEP derzeit jedoch nur für die alten Bundesländer verfügbar.

In den alten Bundesländern zeigt sich eine leichte Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung der Jahre 1990 bis 1992 mit der Größe des Wohnorts; bei der auf den Zeitraum eines Jahres bezogene Quote gibt es keinen systematischen Zusammenhang (vgl. Abbildung 5). In den neuen Bundesländern ist das Stadt-Land-Gefälle etwas ausgeprägter; insbesondere die Bewohner von Großstädten fallen durch stark überdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung auf. Dabei handelt es sich mehrheitlich um Bewohner Ost-Berlins, die in erheblichem Maße die Weiterbildungsangebote im Westteil der Stadt genutzt haben dürften. Festzuhalten bleibt zweierlei:

- Das Stadt-Land-Gefälle der Weiterbildungsbeteiligung in Ostdeutschland ist bei der Betrachtung des Drei-Jahres-Zeitraums ausgeprägter als beim Ein-Jahres-Zeitraum; die Unterschiede sind also mit der Zeit geringer geworden. Dies könnte an einer Verbesserung der Weiterbildungsangebote auch im ländlichen Raum liegen, aber auch an zunehmender Bereitschaft, längere Fahrtstrecken in Kauf zu nehmen. Für letzteres spricht, daß die regionale Mobilität der Arbeitnehmer in den neuen Bundesländern (gemessen am Anteil der Pendler) zugenommen hat³⁷.
- Die Bewohner kleiner Dörfer und Städte besuchten in den neuen Bundesländern etwas häufiger Kurse zur Weiterbildung als die Vergleichsgruppe im Westen.

3. Strukturen der beruflichen Weiterbildung

3.1 Besonderheiten des Weiterbildungsbedarfs und der Weiterbildungsangebote in Ostdeutschland

Die Modernisierung der ostdeutschen Wirtschaft nach der Vereinigung war mit enormen Veränderungen der Qualifikationsanforderungen im Erwerbsleben verbunden. Die

vorhandene gute berufliche Qualifikation der Bevölkerung in den neuen Ländern und die hohe Weiterbildungsbereitschaft erleichterten die Anpassung und Ergänzung der fachlichen Kenntnisse sehr. Beschäftigungsstrukturelle Veränderungen (starker Rückgang im produzierenden Gewerbe, Ausweitung des Dienstleistungssektors) haben u.a. dazu geführt, daß für viele eine berufliche Neuorientierung auf andere Berufe erforderlich wurde. Aber auch für diejenigen, die (wieder) in ihrem Beruf beschäftigt sind, hat es nach einer Reihe von Untersuchungen erhebliche Veränderungen der inhaltlichen Anforderungen gegeben³⁸:

- Die Umstrukturierung von Großbetrieben zu kleinen und mittleren Unternehmen hat in der Regel zu breiteren Aufgabenfeldern mit komplexeren Arbeitsinhalten geführt.
- Im gewerblich-technischen Bereich erforderte der Einsatz neuer Technik eine Anpassung des technischen Wissens. Technische Normen und Vorschriften in der EU müssen vor allem bei der Produktentwicklung beachtet werden. Zugleich wurden die Produktionskonzepte und die innerbetriebliche Organisation geändert. Nötig ist daher auch eine Stärkung der Schlüsselqualifikationen wie Flexibilität, Initiative, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Denken in Zusammenhängen.
- Im kaufmännischen Bereich haben die geänderten Arbeitsanforderungen Schulungsbedarf bei betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Themen ausgelöst; einzelne Arbeitsbereiche (z.B. Einkauf, Absatzwirtschaft, Controlling) mußten neu aufgebaut werden. Hinzu kam die breite Anwendung von Informations- und Kommunikationstechniken. Der Wandel in den Außenhandelsbeziehungen erforderte auch die vermehrte Schulung in westlichen Fremdsprachen.

Insgesamt legen diese Studien den Schluß nahe, daß — branchenspezifisch unterschiedlich — fachliche Qualifikationen ergänzt werden mußten oder müssen. Das Defizit wird jedoch vor allem im Bereich der Schlüsselqualifikation

³⁵ Teilnahmequoten 1992 der Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 2 000 Beschäftigten im Gesamtunternehmen: Westdeutschland: nicht im öffentlichen Dienst: 34,4 vH; öffentlicher Dienst: 33,6 vH; Ostdeutschland: nicht im öffentlichen Dienst: 32,9 vH, öffentlicher Dienst: 42,8 vH. Die geringere Betriebsgrößenabhängigkeit der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in Ostdeutschland zeigt sich auch in anderen Erhebungen, allerdings mit einer geringeren Teilnahmequote in Betrieben mittlerer Größe (im Vergleich zu größeren und kleineren Betrieben). Die Betriebsgrößenklassen verschiedener Studien sind jedoch unterschiedlich abgegrenzt, so daß Vergleiche begrenzt bleiben müssen. Vgl. Alt u.a. (1994), S. 127; Kuwan u.a. (1993), S. 208 f.

³⁶ Vgl. Kuwan u.a. (1990), S. 101 ff.

³⁷ Vgl. Sandbrink u.a. (1994), S. 861 ff.

³⁸ Ergebnisse verschiedener Studien, die in den Jahren 1991 bis 1993 durchgeführt wurden, zusammengefaßt in Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (1994), S. 144 ff. Vgl. auch Alt u.a. (1994), S. 96 ff.; Meier (1993), S. 189 ff.

Tabelle 5

Teilnahme an verschiedenen Arten beruflicher Weiterbildung 1990 bis 1992
Deutsche Erwerbspersonen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren

	West		Ost		Bundesgebiet	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	West	Ost
<i>Fallzahl ungewichtet</i>	2 379	1 875	1 370	1 313	4 254	2 683
	Anteile in vH					
Ziel der Weiterbildung (Mehrfachangaben)						
— Umschulung auf einen anderen Beruf	0,5	1,0	2,6	4,2	0,7	3,3
— Einarbeitung an einem neuen Arbeitsplatz	1,9	2,3	5,7	4,9	2,1	5,3
— Qualifizierung für den beruflichen Aufstieg	10,9	8,3	10,7	8,9	9,8	9,8
— Anpassung an neue Anforderungen in meiner bisherigen Tätigkeit	22,6	16,1	24,8	26,6	19,7	25,6
— Sonstiges	4,9	3,3	3,7	4,3	4,2	3,9
Teilnahme an mindestens einer dieser Arten	30,0	23,4	32,1	35,8	27,1	33,9
<i>Quelle:</i> SOEP 1993; querschnittsgewichtet.						

nen, der Einstellungen und der Werthaltungen gesehen³⁹. In den alten Ländern gab es keine Erfahrungen mit diesem Bedarf entsprechender beruflicher Weiterbildung. Da die Übertragung von Konzepten und Erfahrungen kaum möglich war, mußten zunächst Formen und Inhalte solcher Maßnahmen entwickelt und erprobt werden.

Entwicklungen waren jedoch auch bei den Trägern der Weiterbildung erforderlich: Der Zusammenbruch des früheren betrieblichen Weiterbildungssystems der DDR schuf Raum für neue Weiterbildungsträger, die zu einem erheblichen Teil aus den alten Ländern stammten⁴⁰. Der Markt war lukrativ, auch wegen der enormen finanziellen Leistungen der Bundesanstalt für Arbeit. Neben der individuellen Förderung der beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung nach dem Arbeitsförderungsgesetz⁴¹ (in den Jahren 1990 bis 1992 insgesamt 16,2 Mrd. DM) hat es auch erhebliche institutionelle Förderung gegeben. Die Bundesanstalt für Arbeit förderte den Aufbau von Bildungseinrichtungen in den neuen Ländern in den Jahren 1991 und 1992 mit insgesamt 267 Mill. DM (zum Vergleich: in den alten Ländern wurden im gleichen Zeitraum knapp 8 Mill. DM hierfür ausgegeben). Hinzu kam die Förderung im Rahmen des Sonderprogramms des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung; in den Jahren 1990 bis 1992 wurden für Bau und Ausstattung von Weiterbildungseinrichtungen sowie für Lehrpersonal insgesamt 434 Mill. DM bewilligt⁴².

3.2 Arten und Inhalte der beruflichen Weiterbildung

Zu untersuchen ist zunächst, ob sich der in verschiedenen Studien ermittelte Weiterbildungsbedarf in Ostdeutschland, der sich nicht nur im Niveau, sondern auch in der Struktur deutlich von den Verhältnissen in West-

deutschland unterscheidet, in Unterschieden in der Art der beruflichen Weiterbildung niederschlägt. Im SOEP 1993 wurde auch nach dem Ziel der Weiterbildung gefragt; danach haben 21 vH der deutschen Erwerbspersonen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren in den Jahren 1990 bis 1992 Kurse zur Anpassung an neue Anforderungen in ihrer bisherigen Tätigkeit besucht. 10 vH haben an Kursen teilgenommen, um sich für den beruflichen Aufstieg zu qualifizieren, 3 vH haben an Weiterbildungsmaßnahmen zur Einarbeitung an einem neuen Arbeitsplatz teilgenommen. Nur für 1 vH war das Ziel der Weiterbildung die Umschulung auf einen anderen Beruf.

³⁹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (1993), S. 160 ff; Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (1994), S. 144.

⁴⁰ Vgl. Meier (1993), S. 192.

⁴¹ Unterhaltsgeld, Lehrgangsgebühren und sonstige Ausgaben für Fortbildung und Umschulung sowie Einarbeitungszuschüsse.

⁴² Das Sonderprogramm ist ausgelaufen, die institutionelle Förderung nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) ist stark zurückgegangen; nach Auffassung der Bundesanstalt für Arbeit gibt es mittlerweile auch in den neuen Bundesländern ein insgesamt ausreichendes Angebot. Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (1994), S. 34 und S. 77; Bundesanstalt für Arbeit (1993), S. 29 und 72; Bundesanstalt für Arbeit (1992), S. 26 und S. 58.

⁴³ Hinzu kommt die Kategorie „Sonstiges“ mit 4 vH. Die Summe dieser Anteile liegt höher als der Anteil der Erwerbspersonen, die sich in dieser Zeit beruflich weitergebildet haben (29 vH). Dies liegt zum einen daran, daß gut zwei Drittel der Weiterbildungsteilnehmer in diesem Zeitraum mehr als einen Kurs besucht haben. Zum anderen verfolgen die Teilnehmer mit einem Kurs gelegentlich mehrere Ziele; so soll beispielsweise ein Lehrgang nicht nur die Anpassung an neue Anforderungen in der bisherigen Tätigkeit eröffnen, sondern zugleich für den beruflichen Aufstieg qualifizieren.

Tabelle 6

Inhalt des wichtigsten Kurses zur beruflichen Weiterbildung 1990 bis 1992
Deutsche Erwerbspersonen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren

	West		Ost		Bundesgebiet	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	West	Ost
<i>Teilnehmer 1990 bis 1992 Fallzahl ungewichtet</i>	756	437	443	479	1 193	922
	Anteile in vH der Teilnehmer					
Inhalt/Thema des wichtigsten Kurses						
— Technik	16,6	3,1	26,9	1,6	11,5	14,0
— Kaufmännischer Bereich	14,3	14,5	10,2	22,0	14,4	16,2
— Sozialer Bereich	7,1	21,2	9,3	17,7	12,5	13,5
— Querschnittqualifikationen	31,3	36,4	22,9	35,5	33,2	29,3
— Abschlußorientierte Weiterbildung	11,1	5,0	5,4	4,7	8,8	5,1
— Sonstiges	15,4	14,7	18,6	12,6	15,2	15,6
— Keine Angaben	4,2	5,1	6,7	5,9	4,4	6,3
— Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: SOEP 1993; querschnittsgewichtet.

Die Teilnahmequote der Erwerbspersonen in Ostdeutschland liegt nicht nur insgesamt, sondern auch bei den einzelnen Arten beruflicher Weiterbildung signifikant höher als bei der Vergleichsgruppe in Westdeutschland — mit einer Ausnahme: An Aufstiegsqualifizierung haben sich beide Gruppen gleich häufig beteiligt (vgl. Tabelle 5). Die signifikant höhere Quote der Teilnehmer an Umschulungsmaßnahmen in Ostdeutschland entspricht der häufigeren Notwendigkeit, sich auf einen neuen Beruf hin zu orientieren, ist jedoch auch dort (mit 3 vH) gering.

Die nach dem Geschlecht differenzierte Analyse zeigt: Männer in Ostdeutschland haben signifikant häufiger als Männer in Westdeutschland an Maßnahmen zur Umschulung oder Einarbeitung teilgenommen, bei der Aufstiegs- und Anpassungsqualifizierung gibt es nur geringe Unterschiede. Die häufigere Beteiligung an Maßnahmen zur Umschulung oder Einarbeitung zeigt sich auch bei den Frauen in Ostdeutschland, sie haben jedoch auch wesentlich häufiger Kurse zur Anpassung an neue Anforderungen in ihrer bisherigen Tätigkeit besucht als Frauen in Westdeutschland. In beiden Gebieten haben sich Frauen seltener als Männer an Aufstiegsqualifizierung beteiligt; der Unterschied ist in Ostdeutschland allerdings geringer und nicht mehr signifikant.

Die Themen bzw. Inhalte des (wichtigsten) Kurses⁴⁴ in den Jahren 1990 bis 1992 wurden offen (also ohne Antwortvorgaben) erfragt und nachträglich zu insgesamt 22 Kategorien gebündelt. In beiden Gebieten wurden EDV-Kurse am häufigsten als die wichtigsten Kurse benannt; entgegen den Erwartungen liegt der Anteil der EDV-Kurse in Westdeutschland (mit 21 vH) wesentlich höher als in Ostdeutschland (15 vH). In Tabelle 6 wurden die Inhalte der Weiterbildungsmaßnahmen noch weiter zusammengefaßt; die Gruppen wurden wie folgt gebildet:

- *Technik:*
Kfz, Verkehr; Schweißen, Metallverarbeitung; Elektro-, Energietechnik, Elektronik; Maschinen- und Anlagenbedienung, Wartung; Mechanik, Hydraulik, Pneumatik; Chemie, Biologie.
- *Kaufmännischer Bereich:*
Buchhaltung, Rechnungswesen; Personalwesen, Arbeitnehmervertretung; Vertrieb, Verkauf, Marketing, Werbung; Geld-, Kreditwesen; Einkauf, Beschaffung; Schreibmaschinenschreiben, Steno.
- *Sozialer Bereich:*
Erziehung, Pädagogik, Psychologie; Medizin, Pflege, Kosmetik.
- *Querschnittqualifikationen:*
EDV-Grundkurs; EDV-Spezialkurs; Recht, Versicherungen, Steuern; Betriebsführung, Management, Organisation; Fremdsprachen.
- *Abschlußorientierte Weiterbildung:*
Meisterkurs; Ausbildung, Studium.

Teilnehmer in den neuen Bundesländern haben im Vergleich zu den Teilnehmern in den alten Ländern häufiger Kurse im technischen oder kaufmännischen Bereich als wichtigste Kurse bezeichnet, seltener Kurse, die Querschnittqualifikationen wie EDV, Sprachen, Management vermitteln oder ausbauen sollten (vgl. Tabelle 6). Dies überrascht auf den ersten Blick, da doch gerade bei den Querschnittqualifikationen besonderer Qualifikationsbedarf vermutet wurde. Erklärbar ist dies jedoch vor dem Hinter-

⁴⁴ Bei mehrfacher Teilnahme in den Jahren 1990 bis 1992 beziehen sich die Angaben auf den Kurs, der nach subjektiver Einschätzung der Befragten für sie selbst beruflich am wichtigsten war.

Tabelle 7

Dauer der beruflichen Weiterbildung 1990 bis 1992
Deutsche Erwerbspersonen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren

	West		Ost		Bundesgebiet	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	West	Ost
	Anteile in vH der Erwerbspersonen					
Gesamtdauer des Kurses ¹⁾						
— bis zu einer Woche	19,4	14,2	13,2	11,8	17,1	12,6
— 1 Woche bis zu 1 Monat	3,4	2,0	6,0	3,7	2,8	4,9
— 1 Monat bis zu 3 Monaten	3,2	2,7	5,7	6,4	3,0	6,0
— 3 Monate und länger	3,9	4,4	7,2	13,8	4,1	10,4
— Teilnehmer ohne Angaben zur Dauer	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,0
— Insgesamt (Teilnahmequote)	30,0	23,4	32,1	35,8	27,1	33,9
	Anteile in vH der Teilnehmer					
Gesamtdauer des Kurses ¹⁾						
— bis zu einer Woche	64,7	60,6	41,2	33,0	63,2	37,1
— 1 Woche bis zu 1 Monat	11,3	8,4	18,7	10,3	10,2	14,4
— 1 Monat bis zu 3 Monaten	10,5	11,7	17,6	17,9	11,0	17,8
— 3 Monate und länger	13,0	18,9	22,5	38,5	15,2	30,6
— Keine Angaben	0,5	0,4	0,0	0,3	0,4	0,1
— Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1) Bei mehreren Kursen Dauer des längsten Kurses.						
Quelle: SOEP 1993; querschnittgewichtet.						

grund, daß Teilnehmer in den neuen Bundesländern häufiger lange, zeitaufwendige Maßnahmen besucht haben (vgl. Tabelle 7), in denen mehrere der genannten Themen behandelt wurden. „Kaufmännische Anpassungsqualifizierung“ oder „Kaufmännisches Berufserhaltungstraining“ als Beispiele umfassen neben dem Unterricht in Buchhaltung, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Kosten- und Leistungsrechnung etc. zumeist auch EDV-Training, und oft auch Recht und Wirtschaftsenglisch. Es ist zu vermuten, daß als Inhalt des wichtigsten Kurses in diesen Fällen die direkt auf den Beruf bezogenen Themen an erster Stelle genannt wurden.

3.3 Finanzielle Förderung der Weiterbildung und Kosten für die Teilnehmer

In den Jahren 1991 und 1992 hat es einen massiven Einsatz der AFG-Förderung in den neuen Bundesländern gegeben. AFG-geförderte Weiterbildung sollte dabei nicht nur zur Qualifikationsanpassung beitragen, sondern auch ein zwischenzeitliches Beschäftigungstief bis zum erwarteten Aufbau neuer Arbeitsplätze überbrücken und so den Umbruch sozial abfedern⁴⁵. AFG-geförderte Weiterbildung hat nach der amtlichen Statistik 1992 rund 10 vH aller Erwerbspersonen in den neuen Ländern erreicht⁴⁶; die Vergleichszahl für die alten Länder liegt bei knapp 2 vH.

Die Ergebnisse des SOEP 1993 sind hier nicht direkt vergleichbar, weil nach finanzieller Unterstützung für die (nach subjektiver Einschätzung) *wichtigste* Weiterbil-

dungsmaßnahme in den letzten drei Jahren gefragt wurde. Knapp 2 vH der Erwerbspersonen in Westdeutschland, aber 8 vH derjenigen in Ostdeutschland geben an, daß sie sich mit finanzieller Unterstützung des Arbeitsamtes weitergebildet haben (vgl. Tabelle 8). Anders formuliert: In den alten Ländern haben 7 vH, in den neuen Ländern dagegen 24 vH der Weiterbildungsteilnehmer für den wichtigsten Kurs finanzielle Leistungen des Arbeitsamtes erhalten.

In den neuen Ländern hat ein deutlich größerer Anteil der Frauen als der Männer für den wichtigsten Kurs AFG-Förderung erhalten. Frauen in den neuen Ländern waren im Prozeß der wirtschaftlichen Umstrukturierung in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen; ihre Arbeitslosenquote lag 1992 im Jahresdurchschnitt bei 19,6 vH und damit fast doppelt so hoch wie die der Männer. Dies ist vor allem auf ihre schlechteren Chancen, wieder erwerbstätig zu werden, zurückzuführen⁴⁷. Die im Vergleich zu den Männern schlechtere Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt hat sie zu einer besonderen Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik gemacht. Sie sind deshalb auch nach der AFG-Statistik der Bundesanstalt für Arbeit wesentlich häufiger als Männer in Ostdeutschland in AFG-geförderter Weiterbildung.

⁴⁵ Vgl. Buttler (1992), S. 721 ff.; Alt u.a. (1994), S. 96 ff.

⁴⁶ Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (gemäß Statistik der Bundesanstalt für Arbeit) in vH der Erwerbspersonen (gemäß Ergebnis des Mikrozensus). Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (1994); Statistisches Bundesamt (1993), S. 723 ff.

⁴⁷ Vgl. Bundesanstalt für Arbeit (1994a), S. 27 ff.

Tabelle 8

Kosten und finanzielle Unterstützung des wichtigsten Kurses zur beruflichen Weiterbildung 1990 bis 1992
Deutsche Erwerbspersonen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren

	West		Ost		Bundesgebiet	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	West	Ost
Eigene Kosten durch die Teilnahme an Weiterbildung						
— Keine eigenen Kosten für den wichtigsten Kurs (Anteil in vH der Teilnehmer)	70,7	61,2	64,6	68,7	67,1	66,7
— Durchschnittliche eigene Kosten des wichtigsten Kurses (in DM)	633	297	365	185	507	274
Finanzielle Unterstützung oder Lohnfortzahlung für die wichtigste Weiterbildungsmaßnahme (Anteil in vH der Teilnehmer)						
— Vom Arbeitgeber	61,8	52,2	57,7	39,4	58,2	48,4
— Vom Arbeitsamt	6,2	5,4	17,0	27,9	5,9	22,5
— Vom Arbeitgeber und Arbeitsamt gemeinsam	0,6	1,4	0,6	1,6	0,9	1,1
— Von anderer Stelle	2,0	0,1	0,5	0,5	1,3	0,5
— Keine Unterstützung	28,3	39,2	23,7	29,4	32,4	26,6
— Keine Angaben	1,1	1,7	0,5	1,2	1,3	0,9
— Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: SOEP 1993; querschnittgewichtet.

Viele Arbeitgeber unterstützen Mitarbeiter finanziell bei der Weiterbildung. 59 vH der Teilnehmer in Westdeutschland erhielten für ihren wichtigsten Kurs finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers; in Ostdeutschland liegt der Anteil bei 50 vH⁴⁸. Die finanzielle Förderung der Arbeitgeber erreichte also einen wesentlich größeren Personenkreis als die Förderung des Arbeitsamtes.

Die insgesamt hohe Weiterbildungsmotivation der deutschen Erwerbspersonen zeigt sich nicht nur in hoher Beteiligung an Weiterbildung, sondern auch in der Bereitschaft, für Weiterbildung entstehende Kosten zu übernehmen. Nach den Ergebnissen des SOEP haben 32 vH der Teilnehmer in Westdeutschland und 27 vH der Teilnehmer in Ostdeutschland für den wichtigsten Kurs keine finanzielle Unterstützung (auch keine Lohnfortzahlung) erhalten. Zwei Drittel der Teilnehmer in beiden Gebieten geben an, daß ihnen selbst durch die Teilnahme an ihrer wichtigsten Weiterbildungsmaßnahme keine Kosten entstanden sind. Dieser Anteil liegt wesentlich höher als die in einer kürzlich vorgelegten Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ermittelten Anteile; danach hatten nur 55 vH der Weiterbildungsteilnehmer im Westen und 42 vH derjenigen im Osten keine Kosten zu tragen⁴⁹. Zwei Gründe können die Abweichungen erklären:

- Die BIBB-Studie bezieht *alle* Weiterbildungsmaßnahmen im Zeitraum eines Jahres ein, im SOEP bezieht sich diese Angabe auf den *wichtigsten* Kurs.
- Die BIBB-Studie widmet sich speziell der Untersuchung von Kosten und Refinanzierung; es kann vermutet werden, daß die dort differenziert erfaßten indirekten Kosten (die nicht zu tatsächlichen Ausgaben führen) im

SOEP von den Befragten nicht oder nicht in vollem Maße berücksichtigt wurden.

Die Teilnehmer in Westdeutschland haben für den wichtigsten Kurs nach den Ergebnissen des SOEP durchschnittlich gut 500 DM ausgegeben, jene in Ostdeutschland knapp 300 DM.

3.4 Träger der Weiterbildung

Die in Ostdeutschland neu entstandene „Weiterbildungslandschaft“ entspricht auch in den Trägerstrukturen nur teilweise den Verhältnissen in den alten Bundesländern. Die Arbeitgeber beteiligen sich zwar mittlerweile wieder stärker an der Weiterbildung und sind — wie in den alten Ländern — der quantitativ bedeutsamste Träger beruflicher Weiterbildung; bei mehr als der Hälfte aller Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung in den Jahren 1990 bis 1992 wurde der wichtigste Kurs zur beruflichen Weiterbildung vom Arbeitgeber veranstaltet⁵⁰. Der Anteil lag in den neuen Ländern mit 48 vH etwas unter der Vergleichszahl für die alten Länder (53 vH; vgl. Tabelle 9). Der Aufbau der Weiterbildungsangebote bei den Wirtschafts- und Berufsverbänden, bei Kammern und Innungen und bei den Volkshochschulen war nach diesen Ergebnissen noch (signifikant) im Rückstand. Wesentlich stärkeres Gewicht als in den alten Ländern hatten die privaten Anbieter; hierzu

⁴⁸ In einem kleinen Teil der Fälle haben Arbeitsamt und Arbeitgeber gemeinsam die Kursteilnehmer unterstützt.

⁴⁹ Vgl. von Bardeleben u.a. (1994), S. 13.

⁵⁰ Einschließlich Kurse in besonderen Ausbildungsstätten des Arbeitgebers.

Tabelle 9

Träger des wichtigsten Kurses zur beruflichen Weiterbildung 1990 bis 1992
Deutsche Erwerbspersonen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren

	West		Ost		Bundesgebiet	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	West	Ost
	Nennungen in vH der Teilnehmer					
Träger des Kurses (Mehrfachangaben)						
— Arbeitgeber/Behörde (einschließlich besondere Ausbildungsstätte des Arbeitgebers)	55,2	49,8	51,9	44,8	53,1	48,3
— Wirtschafts- oder Berufsverband/Kammer/Innung	17,6	15,5	17,5	11,4	16,8	14,4
— Volkshochschule	2,8	7,9	1,2	4,2	4,7	2,8
— Privates Schulungszentrum/Institut	17,7	17,9	14,6	26,4	17,8	20,6
— Sonstige vorgegebene Träger (Gewerkschaft, Kirche)	3,1	3,4	1,3	1,0	3,2	1,2
— Sonstige nicht vorgegebene Träger	4,3	6,2	12,6	11,8	5,0	12,2
— Keine Angaben	1,3	0,5	0,9	2,8	1,0	1,9
— Summe	102,0	101,2	100,0	102,4	101,6	101,4

Quelle: SOEP 1993; querschnittgewichtet.

dürfte die starke institutionelle Förderung nach dem AFG beigetragen haben.

Zwischen Männern und Frauen gibt es sehr ausgeprägte Unterschiede in der Struktur der Träger beruflicher Weiterbildung. Sie resultieren aus der Segmentierung der Weiterbildung in abgeschottete Teilmärkte mit je spezifischen Zugangs- und Fördermöglichkeiten⁵¹. Dabei spielen neben formalen Zugangsvoraussetzungen die faktischen Zugangsbarrieren und hier vor allem die personalpolitischen Strategien der Arbeitgeber eine wichtige Rolle: Der Betrieb als Träger von Weiterbildung kann die Kriterien für den Zugang zu eigenen Weiterbildungsangeboten festlegen. Der Arbeitgeber entscheidet — ggf. im Rahmen der Regelungen von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Bildungsurlaubsgesetzen sowie unter Beteiligung des Betriebsrats — über die Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an Weiterbildung und über evtl. finanzielle Unterstützung, und er kann gezielt Arbeitnehmer zur Teilnahme an Weiterbildung auffordern. Die Qualifizierungsstrategien der Arbeitgeber führen dazu, daß von den voll erwerbstätigen Männern ein größerer Teil auf betriebliche Veranlassung an Weiterbildung teilnimmt als von den voll erwerbstätigen Frauen; Teilzeitkräfte nehmen noch seltener an betrieblich veranlaßter Weiterbildung teil.

Die „Gelegenheitsstruktur des Weiterbildungsangebots“⁵² stellt sich für verschiedene Personengruppen unterschiedlich dar, u.a. deshalb nehmen Frauen seltener an Weiterbildungsmaßnahmen der Arbeitgeber, der Verbände und Kammern teil. Sie nutzen dafür häufiger Weiterbildungsangebote der Volkshochschulen und — in den neuen Bundesländern — privater Träger.

4. Nutzen beruflicher Weiterbildung

Die Bereitschaft des einzelnen, sich an Weiterbildung zu beteiligen, ist entscheidend vom erwarteten Nutzen dieser Weiterbildung in Relation zum Aufwand abhängig; beide Größen — Nutzen und Aufwand — sind dabei nicht ausschließlich monetär zu fassen. Es wird also angenommen, daß die Entscheidung über Teilnahme oder Nicht-Teilnahme an Weiterbildung Ergebnis einer individuellen Kosten-Nutzen-Saldierung ist⁵³. Frühere Weiterbildungserfahrungen, der durch frühere Weiterbildung in subjektiver Sicht erzielte Nutzen⁵⁴ spielen in diesem Abwägungsprozeß eine wesentliche Rolle. Deshalb ist die Einschätzung des Nutzens durch die Teilnehmer von großer Bedeutung; wenn Weiterbildung aus deren Sicht keinen (ausreichenden) Ertrag bringt oder noch erwarten läßt, kann dies die künftige Bereitschaft zu Weiterbildung reduzieren.

⁵¹ Vgl. Friebel (1993), S. 156 ff.; Sauter (1989), S. 4 f.

⁵² Friebel (1993), S. 156.

⁵³ Vgl. auch Bolder (1993), S. 53 ff.; von Bardeleben u.a. (1994), S. 34 ff.

⁵⁴ Der individuelle Nutzen von Weiterbildung kann mit Hilfe der SOEP-Daten nicht nur als subjektive Einschätzung bestimmt werden, sondern auch anhand von objektiven Merkmalen wie Veränderung des Verdienstes, der beruflichen Position, der beruflichen Perspektiven etc. ermittelt werden. Beide Vorgehensweisen haben spezifische Vor- und Nachteile und kommen nur teilweise zu übereinstimmenden Aussagen. Vgl. dazu Behringer (1994).

Tabelle 10

Nutzen des wichtigsten Kurses zur beruflichen Weiterbildung 1990 bis 1992
Deutsche Erwerbspersonen im Alter von 20 bis unter 65 Jahren

	West		Ost		Bundesgebiet	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	West	Ost
Wie hat sich die Weiterbildung beruflich für Sie ausgezahlt?	Anteile in vH der Teilnehmer					
Sehr	39,6	41,6	46,3	37,8	40,3	42,0
Ein wenig	36,1	30,5	28,1	32,2	34,0	30,2
Gar nicht	7,7	9,3	8,5	9,1	8,3	8,8
Weiß nicht, noch nicht zu sagen	15,3	18,4	15,3	19,4	16,4	17,4
Keine Angaben	1,3	0,2	1,8	1,5	1,0	1,6
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Anteil in vH der erwerbstätigen Teilnehmer					
Sehr	39,5	42,3	48,6	42,7	40,6	45,7
Ein wenig	36,6	31,7	28,5	36,4	34,8	32,4
Gar nicht	7,6	9,6	8,9	7,6	8,3	8,2
Weiß nicht, noch nicht zu sagen	14,8	16,1	12,0	11,9	15,3	12,0
Keine Angaben	1,5	0,3	2,0	1,4	1,0	1,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Quelle:</i> SOEP 1993; querschnittsgewichtet.						

4.1 Nutzen des wichtigsten Kurses zur beruflichen Weiterbildung

Für knapp drei Viertel der Teilnehmer an Kursen oder Lehrgängen zur beruflichen Weiterbildung hat sich die (wichtigste) Weiterbildung⁵⁵ nach eigener Einschätzung beruflich ausgezahlt, darunter sind zwei Fünftel, die sehr großen beruflichen Nutzen registrieren (vgl. Tabelle 10)⁵⁶. Ein Sechstel der Teilnehmer weiß nicht oder noch nicht, ob sich die Weiterbildung beruflich auszahlt. Dies liegt zum einen daran, daß nur für einen Teil der Weiterbildungsteilnehmer der Kurs oder Lehrgang zum Zeitpunkt der Befragung 1993 bereits beendet war. Zum anderen kann der erwartete Nutzen einer Weiterbildungsmaßnahme auch mit zeitlicher Verzögerung einsetzen (etwa bei vorher arbeitslosen Teilnehmern einer Umschulungsmaßnahme, die nicht zum Ende der Maßnahme, aber möglicherweise nach einiger Zeit einen Arbeitsplatz finden; während der Suche ist der berufliche Nutzen der Weiterbildung noch ungewiß). Knapp ein Zehntel der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung meint, daß sich die Weiterbildung beruflich gar nicht ausgezahlt hat.

Zwischen Teilnehmern aus Ost- und Westdeutschland gibt es insgesamt keine signifikanten Unterschiede in der Nutzeinschätzung; differenziert man zusätzlich zwischen Erwerbstätigen und Erwerbslosen, so werden die Unterschiede etwas deutlicher. Auch zwischen Männern und Frauen gibt es Unterschiede in der Nutzenbeurteilung: Für Frauen in Ostdeutschland hat sich die Weiterbildung signifikant seltener „sehr gelohnt“; sie finden sich häufiger

in der Kategorie „weiß nicht, noch nicht zu sagen“ sowie bei der Einschätzung eines geringen Nutzens.

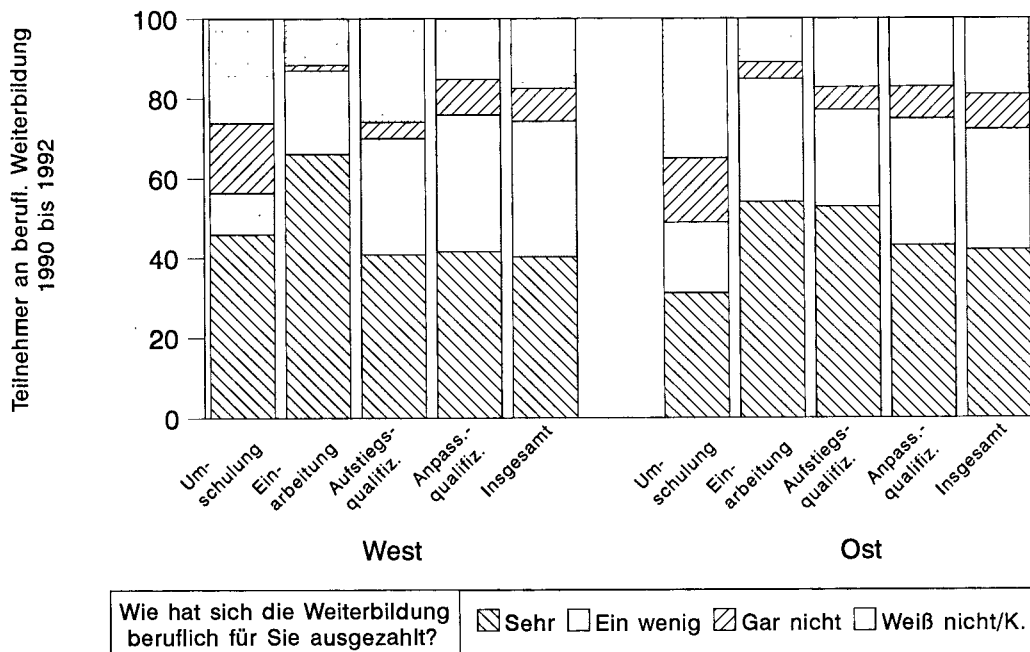
Die Beurteilungen des beruflichen Nutzens der Weiterbildung unterscheiden sich sehr deutlich nach der Art des wichtigsten Kurses; dabei gibt es zugleich Unterschiede zwischen den alten und den neuen Ländern. Für fast zwei Drittel der Teilnehmer an einer Weiterbildung zur Einarbeitung an einem neuen Arbeitsplatz⁵⁷ in den alten Ländern

⁵⁵ Methodische Überlegungen lassen vermuten, daß die Selektionsanweisung im Fragebogen (Auswahl des beruflich wichtigsten Kurses) zu einer substantiell positiveren Bewertung des subjektiven Nutzens der Weiterbildungsbeteiligung führt. Die Daten bestätigen diese Vermutung jedoch nicht: Die Nutzeneinstufung fällt bei den Teilnehmern, die mehrere Kurse ungleicher beruflicher Wichtigkeit besucht haben, *nicht* positiver aus als bei denjenigen, die mehrere Kurse besucht haben und diese als gleich wichtig einstufen. Etwas schlechter fällt die Einstufung durch diejenigen aus, die nur einen Kurs besucht haben; möglicherweise hat aus subjektiver Sicht fehlender oder unzureichender Nutzen beruflicher Weiterbildung die Bereitschaft zu weiterer Beteiligung an Weiterbildung reduziert.

⁵⁶ Die Frageformulierung lautete: „Im nachhinein betrachtet, wie hat sich die Weiterbildung beruflich für Sie ausgezahlt?“ Die Antwortvorgaben waren: „Sehr“/„Ein wenig“/„Gar nicht“/„Weiß nicht, noch nicht zu sagen“.

⁵⁷ Die Einordnung der Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt entsprechend den Angaben der Teilnehmer auf die Frage: „Was war für Sie das Ziel dieser Weiterbildung?“. Für rund ein Fünftel war das Ziel des wichtigsten/letzten Kurses nicht so eindeutig festzulegen; sie nannten mehrere Ziele, am häufigsten die Kombination „Anpassung an neue Anforderungen in meiner bisherigen Tätigkeit“ zusammen mit „Qualifizierung für den beruflichen Aufstieg“.

Nutzen beruflicher Weiterbildung nach Art der wichtigsten Maßnahme (Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung im Alter von 20 bis unter 65 Jahren in Deutschland)



Quelle: SOEP 1993; querschnittgewichtet.

DIW '95

hat sich dies beruflich sehr ausgezahlt, in den neuen Ländern liegt dieser Anteil bei 54 vH (vgl. Abbildung 6). Einarbeitungsmaßnahmen sind damit in beiden Gebieten die Maßnahmen, die sich für die Teilnehmer am häufigsten sehr ausgezahlt haben; zugleich ist der Anteil derjenigen, für die sich die Weiterbildung gar nicht gelohnt hat, besonders gering. Qualifizierungsmaßnahmen für den beruflichen Aufstieg gehören in den neuen Bundesländern ebenfalls zu den Weiterbildungsmaßnahmen, die sich (signifikant) häufiger als im Durchschnitt aller Teilnehmer sehr gelohnt haben (43 vH); in den alten Ländern ist zumindest der Anteil derjenigen, für die sich die Weiterbildung gar nicht gelohnt hat, unterdurchschnittlich.

Am schlechtesten fallen die Nutzeneinschätzungen bei Umschulungsmaßnahmen in den neuen Ländern aus⁵⁸: Für weniger als ein Drittel hat sich die Umschulung beruflich sehr ausgezahlt, und daß sie sich gar nicht gelohnt hat, meint rund ein Drittel. Zwei Erklärungen bieten sich an:

— Gerade bei Umschulungen (in deutlichem Unterschied etwa zu den Einarbeitungsmaßnahmen) ist der Anteil der vorher Arbeitslosen hoch, die nicht bereits mit Eintritt in die Maßnahme einen Arbeitsplatz gefunden haben. Während der Stellensuche ist der Nutzen der Umschulung noch ungewiß; entsprechend hoch ist der Anteil „weiß nicht, noch nicht zu sagen“. Allerdings hat

sich nur für 43 vH der *Erwerbstätigen* in den neuen Ländern, die an einer Umschulung teilgenommen haben, dies beruflich sehr ausgezahlt; 20 vH aber geben an, daß sich dies gar nicht gelohnt hat.

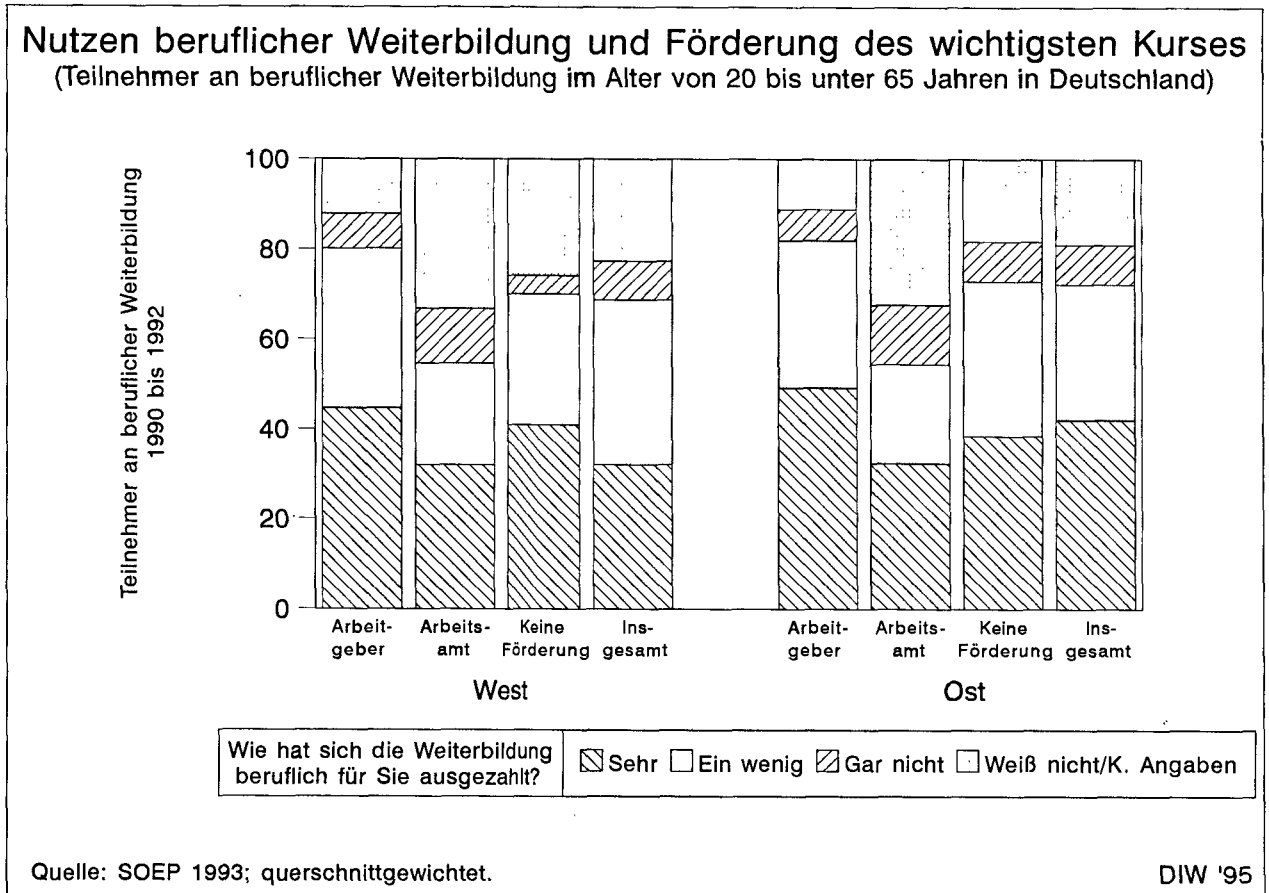
— Es ist vielfach darauf hingewiesen worden, daß insbesondere Umqualifizierung häufig zur Dequalifizierung führt, d.h. zur Entwertung der bisherigen Qualifikation und zu sozialer Abstiegsmobilität⁵⁹. Dies könnte eine negative Beurteilung des Nutzens der Weiterbildung nach sich ziehen.

Weiterbildungskurse, die der Arbeitgeber finanziell unterstützt, werden von den Teilnehmern häufiger als beruflich sehr nützlich bewertet als Maßnahmen, die vom Arbeitsamt oder gar nicht unterstützt werden (vgl. Abbildung 7; das Ergebnis ist nur für die alten Länder signifikant). Dies könnte auf Qualitätskontrollen durch die Arbeitgeber zurückzuführen sein, müßte dann aber auch für Maßnahmen gelten, die das Arbeitsamt finanziell fördert und kontrol-

⁵⁸ In den alten Bundesländern hat sich nur ein kleiner Teil der Befragten an Umschulungsmaßnahmen beteiligt, so daß die Ergebnisse hier mit recht großen Unsicherheiten behaftet sind.

⁵⁹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (1993), S. 162; Meier (1993), S. 190 ff.

Abbildung 7



liert⁶⁰. Weiterbildungskurse, die vom Arbeitgeber (mit-)finanziert werden, können stärker auf die spezifischen Erfordernisse des (vorgesehenen) Arbeitsplatzes ausgerichtet werden; mangelnde Relevanz der vermittelten Kenntnisse für die berufliche Tätigkeit sollte seltener eine Rolle spielen. Weiter untersuchungsbedürftig ist allerdings der relativ geringe Anteil arbeitsamtsfinanzierter Kurse, die sich aus Sicht der Teilnehmer beruflich sehr ausgezahlt haben, insbesondere in den neuen Ländern. Nur gut die Hälfte der Ostdeutschen, deren wichtigster Kurs in den Jahren 1990 bis 1992 vom Arbeitsamt finanziell unterstützt wurde, war zum Befragungszeitpunkt 1993 erwerbstätig, in den alten Ländern liegt der Anteil bei zwei Dritteln. Bezieht man nur die aktuell Erwerbstätigen ein, so unterscheiden sich die Nutzeinschätzungen der Maßnahmen mit finanzieller Hilfe des Arbeitsamtes nicht mehr sehr prägnant von jenen der übrigen Weiterbildungskurse.

Mehrheitlich hat sich nach Einschätzung der Weiterbildungsteilnehmer der wichtigste Kurs für sie beruflich ausgezahlt. Besonderes Augenmerk verdient jedoch die Gruppe der Weiterbildungsteilnehmer, für die sich die Weiterbildung beruflich gar nicht ausgezahlt hat. Sie ist zwar nach den vorgelegten Ergebnissen nicht sehr groß, es besteht jedoch die Gefahr, daß künftig die Bereitschaft zu weiterer Qualifizierung fehlen wird.

4.2 Allgemeine Einschätzung des Nutzens beruflicher Weiterbildung

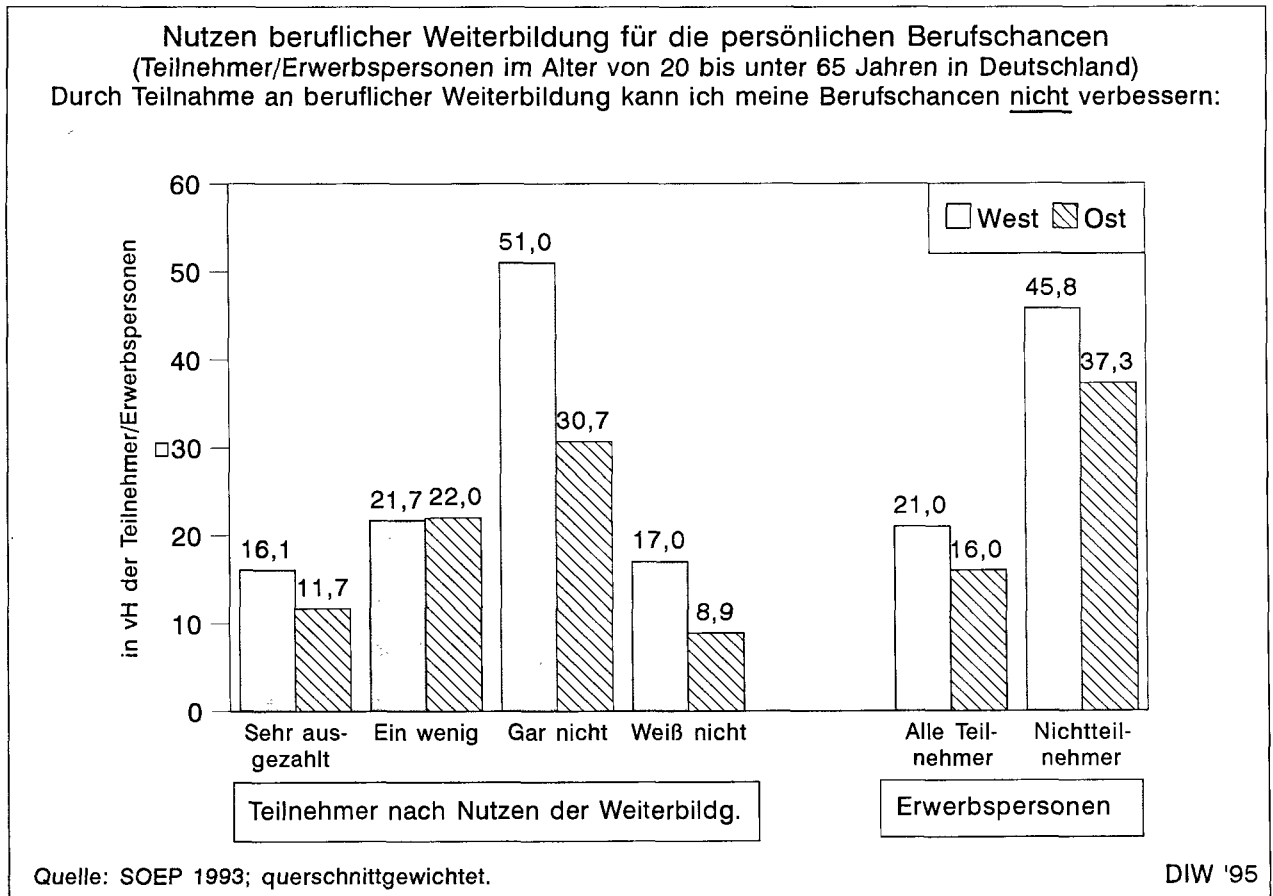
Bisher wurde untersucht, wie der Nutzen einer konkreten Weiterbildungsmaßnahme von den Teilnehmern beurteilt wurde. Dies muß zwar nicht immer mit der allgemeinen Einschätzung des Nutzens von Weiterbildung übereinstimmen; auf mittlere Sicht dürften sich negative Erfahrungen jedoch im generellen Urteil über die Weiterbildung niederschlagen.

Mehrheitlich meinen die Deutschen in beiden Gebieten, daß die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung die persönlichen Berufschancen verbessern kann. Die Meinungen in Ostdeutschland sind dabei signifikant zuversichtlicher, auch bei denjenigen, die in den letzten 3 Jahren keine Weiterbildungsmaßnahme besucht haben: In Westdeutschland meinen 74 vH der Weiterbildungsteilnehmer und 49 vH der Nichtteilnehmer, daß sie durch Teilnahme an beruflicher Weiterbildung die persönlichen Berufschancen verbessern können; in Ostdeutschland liegen die entsprechenden Werte bei 78 vH und 58 vH.

Die eigenen Erfahrungen mit dem beruflichen Nutzen der letzten/wichtigsten Maßnahme prägen diese allge-

⁶⁰ Vgl. Weymann, Weymann (1993), S. 21.

Abbildung 8



meine Einschätzung: Je weniger sich dieser Kurs beruflich ausgezahlt hat, desto höher ist der Anteil derjenigen, die glauben, daß die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung die persönlichen Berufschancen nicht verbessern kann (vgl. Abbildung 8). Diejenigen, die noch nicht sagen können, ob sich die Weiterbildung beruflich auszahlt, sind in ihrer allgemeinen Einschätzung des potentiellen Nutzens von Weiterbildung zumindest zum Zeitpunkt der Befragung mehrheitlich noch zuversichtlich. Auch von denjenigen, für die sich Weiterbildung gar nicht gelohnt hat, glauben 43 vH in Westdeutschland und sogar 67 vH in Ostdeutschland, daß sich im Prinzip die eigenen Berufschancen durch Weiterbildung verbessern lassen.

Dabei ist in Rechnung zu stellen, daß beruflicher Weiterbildung in der Zeit tiefgreifender wirtschaftlicher und sozialer Umstrukturierung auch die Aufgabe zugeordnet war, die Folgen dieses Umbruchs sozial abzufedern, die Zeit der unzureichenden Beschäftigungsmöglichkeiten zu überbrücken und den Arbeitsmarkt zu entlasten. In dieser besonderen Situation ist es vermehrt zu Fehlqualifizierungen und zu unzureichender Qualität von Weiterbildungsangeboten gekommen⁶¹. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten in den neuen Ländern und verstärkte Bemühungen zur Qualitätssicherung in der Weiterbildung auswirken werden.

5. Zusammenfassung

Die Weiterbildungsbeteiligung lag in den Jahren 1990 bis 1992 in den neuen Ländern wesentlich höher als in den alten Ländern. Dies spiegelt den hohen Weiterbildungsbedarf infolge der starken Veränderungen der Qualifikationsanforderungen, aber auch den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente zur sozialen Abfederung des Umbruchs und zur Entlastung des Arbeitsmarktes wider. Wie aus den alten Ländern bekannt, gibt es Gruppen mit besonders hohen Teilnahmequoten und „weiterbildungsferne“ Gruppen. Die höhere Beteiligung in den neuen Ländern bezieht nicht alle Gruppen gleichmäßig ein, sondern akzentuiert die früher vorgefundenen Muster.

Vor allem im Hinblick auf die Frauen gibt es in den neuen Ländern in der Weiterbildung signifikante Unterschiede zum früheren Bundesgebiet; ostdeutsche Frauen haben sich noch häufiger an beruflicher Weiterbildung beteiligt als Männer. Die Gründe dafür sind zum einen darin zu suchen, daß sie im Vergleich zu den Männern in höherem Maße von der wirtschaftlichen Umstrukturierung betroffen sind; zum anderen spielt ihre im Vergleich zu den Frauen in

⁶¹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (1994), S. 139 f.; Alt u.a. (1994), S. 156 ff.; Arbeitsgruppe Bildungsbericht (1994), S. 749 f.

den alten Ländern stärkere Erwerbsorientierung eine wesentliche Rolle.

Ältere Erwerbspersonen beteiligen sich seltener an berufsbezogener Weiterbildung als jüngere; der Rückgang setzt in den alten Ländern schon bei den 40jährigen ein, in den neuen Ländern erst bei den 50jährigen.

Bundesweit zeigt sich ein eher kumulativer als kompensatorischer Zusammenhang von Aus- und Weiterbildung; die Gruppe der formal nicht qualifizierten ist in Ostdeutschland jedoch etwas stärker in berufliche Weiterbildung einbezogen als die Vergleichsgruppe in Westdeutschland. Dies zeigt sich entsprechend auch bei denjenigen, die einfache Tätigkeiten ausüben. Erwerbspersonen mit einer höheren beruflichen Qualifikation (Meister, Absolventen der Fach- und Hochschulen) und höherem beruflichen Status unterscheiden sich in den neuen Ländern wesentlich stärker von denjenigen mit abgeschlossener Lehre und entsprechender Tätigkeit als Fachkraft als in den alten Ländern. Dies kann mit dem höheren Qualifikationsbedarf der bereits gut Qualifizierten zusammenhängen, aber auch mit einem besseren Weiterbildungsangebot für diese Gruppe und größerer Fähigkeit und Bereitschaft, die bestehenden Angebote zu nutzen. Qualifizierungsstrategien der Arbeitgeber spielen ebenfalls eine Rolle.

Unternehmen unterschiedlicher Größe unterscheiden sich in ihren Möglichkeiten, eigene Weiterbildungsangebote zu machen oder die Freistellung von Mitarbeitern für Weiterbildung zu organisieren. In den alten Ländern zeigt sich eine deutliche Zunahme der Weiterbildungsquote der Beschäftigten von den Klein- zu den Großbetrieben; in den neuen Ländern unterscheiden sich die Arbeitnehmer in Kleinbetrieben kaum von größeren Betrieben in der Privatwirtschaft. Gerade bei Beschäftigten in Kleinbetrieben handelt es sich zumeist um Weiterbildung, die auf eigene Initiative und teilweise vor Aufnahme des Beschäftigungsverhältnisses erfolgte, nicht um betrieblich veranlaßte Weiterbildung.

In den neuen Ländern gibt es ein im Vergleich zu den alten Ländern etwas ausgeprägteres Stadt-Land-Gefälle der Weiterbildung, das mit der Zeit geringer geworden ist. Die Bewohner kleiner Dörfer und Städte haben sich in den neuen Bundesländern häufiger beruflich weitergebildet als die Vergleichsgruppe in den alten Bundesländern.

Die Anpassungsprozesse in Ostdeutschland haben Qualifizierungsbedarf ausgelöst, der sich nicht nur im Niveau, sondern auch in der Struktur deutlich von den Verhältnissen in Westdeutschland unterscheidet. An Qualifizierung zur Anpassung an neue Anforderungen in der bisherigen Tätigkeit, an Maßnahmen zur Einarbeitung an einem neuen Arbeitsplatz und an Umschulungen hat in den neuen Ländern ein signifikant höherer Anteil der Erwerbspersonen teilgenommen als in den alten Ländern.

Die Beteiligung an Aufstiegsqualifizierung war dagegen in beiden Gebieten gleich hoch.

Das betriebliche Weiterbildungssystem der DDR ist zusammengebrochen, neue Weiterbildungsangebote mußten in Ostdeutschland erst aufgebaut werden. Die Arbeitgeber in den neuen Ländern beteiligen sich zwar mittlerweile wieder stärker an der Weiterbildung und sind — wie in den alten Ländern — der quantitativ bedeutsamste Träger beruflicher Weiterbildung. Der Aufbau der Weiterbildungsangebote bei den Wirtschafts- und Berufsverbänden, bei Kammern und Innungen und bei den Volkshochschulen ist nach diesen Ergebnissen noch (signifikant) im Rückstand. Wesentlich stärkeres Gewicht als in den alten Ländern haben die privaten Anbieter; hierzu dürfte die starke institutionelle Förderung nach dem AFG beigetragen haben. Die individuelle Förderung der Weiterbildung nach dem AFG hat in den neuen Ländern ein wesentlich größerer Anteil der Weiterbildungsteilnehmer in Anspruch genommen.

Mehrheitlich meinen die Deutschen in beiden Gebieten, daß die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung die persönlichen Berufschancen verbessern kann. Die Meinungen in den neuen Ländern sind dabei signifikant zuversichtlicher, auch bei denjenigen, die in den letzten 3 Jahren an keinem Kurs zur beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben.

Für knapp drei Viertel der Teilnehmer an Kursen oder Lehrgängen zur beruflichen Weiterbildung hat sich die (wichtigste) Weiterbildung nach eigener Einschätzung beruflich ausgezahlt, darunter sind zwei Fünftel, die sehr großen beruflichen Nutzen registrieren. Ein Sechstel der Teilnehmer weiß nicht oder noch nicht, ob sich die Weiterbildung beruflich auszahlt. Knapp ein Zehntel der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung meint, daß sich die Weiterbildung beruflich gar nicht ausgezahlt hat. Diese Gruppe verdient besondere Beachtung, weil die Gefahr besteht, daß künftig die Bereitschaft zu weiterer Qualifizierung fehlt. Manches deutet darauf hin, daß die eigene Chance zur Wiederaufnahme einer Beschäftigung die Beurteilung des Nutzens der Weiterbildung entscheidend beeinflusst hat.

Es muß noch offen bleiben, in welchem Ausmaß sich die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung der Deutschen in den alten und den neuen Ländern mit der Bewältigung der Umbruchsituation verringern werden. Bislang gibt es keine Hinweise für einen massiven Rückzug der Frauen in den neuen Ländern vom Arbeitsmarkt. Ihre im Vergleich zu den Frauen in den alten Ländern hohe Erwerbsorientierung hat sich auch in überdurchschnittlicher Weiterbildungsbeteiligung niedergeschlagen. Es bleibt abzuwarten, ob bei einer Verbesserung der Arbeitsmarktsituation in den neuen Ländern dort weiterhin überdurchschnittliches Weiterbildungsengagement der Frauen zu verzeichnen sein wird.

Anhang
Fragen zum Themenschwerpunkt
„Berufliche Weiterbildung“

Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP),
Welle 10 (1993)

Berufliche Weiterbildung

59. Berufliche Weiterbildung kann verschiedene Ziele haben. Welche der folgenden Ziele könnten für Sie persönlich ein Grund sein, an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen?

Mehrfachnennungen möglich!

- Eine berufliche Abschlussprüfung nachholen
- Sich auf einen anderen Beruf umschulen lassen
- Berufliche Kenntnisse, die zum Teil veraltet sind, wieder auffrischen
- Sich ständig neuen Entwicklungen im Beruf anpassen
- Sich weiter qualifizieren, um beruflich aufsteigen zu können
- Neue Gebiete kennenlernen, um beruflich nicht so festgelegt zu sein
- Nichts davon, kein Interesse an Weiterbildung

60. Es kann auch bestimmte Gründe geben, nicht an Weiterbildung teilzunehmen. Welche der folgenden Aussagen treffen für Sie zu?

- | | Trifft zu | Trifft nicht zu |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Durch Teilnahme an beruflicher Weiterbildung kann ich meine persönlichen Berufschancen nicht verbessern | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Für eine Teilnahme an beruflicher Weiterbildung fehlt mir die Zeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Wenn berufliche Weiterbildung mit Kosten oder Verdienstausfall verbunden ist, kommt das für mich nicht in Frage | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

61. Wenn man sich beruflich weiterbilden will, gibt es dafür verschiedene Möglichkeiten. Denken Sie einmal an die letzten drei Jahre. Haben Sie für Ihre eigene berufliche Weiterbildung in dieser Zeit -

- | | Ja | Nein |
|--|--------------------------|--------------------------|
| - regelmäßig Fachzeitschriften oder Fachbücher gelesen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Fachmessen oder Kongresse besucht? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - an berufsbezogenen Lehrgängen oder Kursen teilgenommen, einschließlich solchen, die derzeit noch laufen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Sie springen auf Frage 72!

62. Wie viele Kurse oder Lehrgänge zur beruflichen Weiterbildung haben Sie in den letzten 3 Jahren besucht?

Anzahl:

Bitte weiter mit Frage 63!

Längerdauernde Kurse, die schon früher begonnen haben, aber im Zeitraum der letzten drei Jahre endeten, sind mit-zurechnen. Entsprechende Angaben bitte auch in Frage 63.

63. Wir bitten Sie um nähere Angaben zu den Lehrgängen oder Kursen, an denen Sie teilgenommen haben. Wenn Sie in den letzten 3 Jahren an mehreren Kursen oder Lehrgängen teilgenommen haben, nennen Sie hier bitte die drei letzten.

a) In welchem Jahr und in welchem Monat hat der Lehrgang oder Kurs begonnen?

Jahr
Monat

letzter oder derzeitiger Kurs	1	2	3
	1 9	1 9	1 9

b) Wie lange dauerte bzw. dauert der Lehrgang oder Kurs insgesamt?

- Nur 1 Tag
- Bis zu 1 Woche
- Bis zu 1 Monat
- Bis zu 3 Monaten
- Bis zu 1 Jahr
- Bis zu 2 Jahren
- Mehr als 2 Jahre

c) Wie viele Unterrichtsstunden pro Woche gab es etwa?

Anzahl Stunden ...

War ein Fernlehrgang

d) Was war für Sie das Ziel dieser Weiterbildung?

Mehrfachnennungen möglich!

- Umschulung auf einen anderen Beruf
- Einarbeitung an einem neuen Arbeitsplatz
- Qualifizierung für den beruflichen Aufstieg
- Anpassung an neue Anforderungen in meiner bisherigen Tätigkeit
- Sonstiges

e) Wurde der Lehrgang / Kurs während der Arbeitszeit durchgeführt?

- Ja, während der Arbeitszeit
- Teils / teils
- Nein, außerhalb der Arbeitszeit
- Trifft nicht zu, da zu dieser Zeit arbeitslos oder nicht erwerbstätig

f) Haben Sie für den Lehrgang / Kurs eine Teilnahmebesätigung erhalten, die Sie bei einer späteren Bewerbung Ihren Unterlagen beilegen würden?

- Ja
- Nein

Literaturverzeichnis

- Alt, Christel, Edgar Sauter, Heinrich Tillmann (1994):** Berufliche Weiterbildung in Deutschland — Strukturen und Entwicklungen, Bielefeld: Bertelsmann.
- Arbeitsgruppe Bildungsbericht am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (1994):** Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland. Strukturen und Entwicklungen im Überblick, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Bardeleben, Richard von, Ursula Beicht, Jürgen Holzschuh (1994):** Individuelle Kosten und Nutzen der beruflichen Weiterbildung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5, S. 9 ff.
- Beckmann, Petra, Gerhard Engelbrech (Hrsg.) (1994):** Arbeitsmarkt für Frauen 2000 — Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 179, Nürnberg.
- Beckmann, Petra, Gerhard Engelbrech (1994a):** Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern — Erwerbsneigung, Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit, in: Beckmann, Engelbrech (1994), S. 423 ff.
- Behringer, Friederike (1980):** Berichtssystem Weiterbildungsverhalten 1979, Abschlußbericht, München: Infratest Sozialforschung.
- Behringer, Friederike (1994):** Zum individuellen Nutzen beruflicher Weiterbildung: Subjektive Einschätzungen und objektive Veränderungen. Beitrag zum ISO/BIBB-Workshop „Kosten und Nutzen von beruflicher Weiterbildung“. (Erscheint voraussichtlich in: Beiheft der Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 1995).
- Behringer, Friederike, Wolfgang Jeschek (1993):** Zugang zu Bildung, Bildungsbeteiligung und Ausgaben für Bildung. Entwicklungen im Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland, Beiträge zur Strukturforchung, Heft 139, Berlin: Duncker & Humblot.
- Bolder, Axel (1993):** Kosten und Nutzen von beschäftigungsnaher Weiterbildung, in: Meier, Rabe-Kleberg (1993), S. 47 ff.
- Bolder, Axel, Wolfgang Hendrich, Daniela Nowak, Andrea Reimer unter Mitarbeit von Ute Neuhaufen und Axel Spindler (1994):** Weiterbildungsabstinenz. Teil 1: Makrostrukturen und Bedingungen von Weiterbildungsteilnahme und -abstinenz in Deutschland 1993, Berichte des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen, Köln: Institut zur Erforschung sozialer Chancen.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1992):** Berufliche Weiterbildung. Förderung beruflicher Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Jahr 1991, Beilage zu den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 9.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1993):** Berufliche Weiterbildung. Förderung beruflicher Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Jahr 1992, Beilage zu den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 9.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1994):** Berufliche Weiterbildung. Förderung beruflicher Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Jahr 1993, Beilage zu den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 10.
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1994a):** Arbeitsmarktreport Frauen. Berufliche Bildung und Beschäftigung von Frauen, Situation und Tendenzen, Beilage zu den Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 1.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (1993):** Berufsbildungsbericht 1993. Schriftenreihe Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft, Nr. 34. Bad Honnef: Bock.
- Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (1994):** Berufsbildungsbericht 1994. Schriftenreihe Grundlagen und Perspektiven für Bildung und Wissenschaft, Nr. 40. Bad Honnef: Bock.
- Buttler, Friedrich (1992):** Wie weit reicht die Brückenfunktion der Arbeitsmarktpolitik in Ostdeutschland?, in: WSI-Mitteilungen, Heft 11, S. 721 ff.
- Deutscher Bildungsrat (Hrsg.) (1970):** Empfehlungen der Bildungskommission — Strukturplan für das Bildungswesen, Stuttgart: Klett.
- Friebel, Harry (1993):** Zur Gleichzeitigkeit von Individualisierung und Institutionalisierung der Weiterbildung, in: Meier, Rabe-Kleberg (1993), S. 153 ff.
- Holst, Elke, Jürgen Schupp (1995):** Erwerbsorientierung von Frauen nach der Vereinigung stabil — Umverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern notwendig, in: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 1.
- Jansen, Rolf (1993):** Weiterbildung, in: Jansen, Stooß (1994), S. 106 ff.
- Jansen, Rolf, Friedemann Stooß (Hrsg.) (1993):** Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland — Ein Überblick über die Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebung 1991/92, Berlin, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Kuwan, Helmut, Dieter Gnahn, Beate Seusing (1990):** Berichtssystem Weiterbildung — Integrierter Gesamtbericht, Studien zu Bildung und Wissenschaft, Band 89, Bad Honnef: Bock.
- Kuwan, Helmut, Dieter Gnahn, Beate Seusing, Corinna Sühlßen (1993):** Berichtssystem Weiterbildung 1991 — Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in den alten und neuen Bundesländern, Studien zu Bildung und Wissenschaft, Band 110, Bonn: Bock.
- Meier, Artur (1993):** Die Probe aufs Exempel: Weiterbildung im sozialen Strukturwandel Ostdeutschlands, in: Meier, Rabe-Kleberg (1993), S. 183 ff.
- Meier, Artur, Ursula Rabe-Kleberg (Hrsg.) (1993):** Weiterbildung, Lebenslauf, sozialer Wandel, Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand.
- Noll, Heinz-Herbert (1985):** Weiterbildung und Berufsverlauf. Empirische Analysen zum Weiterbildungsverhalten von Erwerbstätigen in der Bundesrepublik. Überarbeitete Fassung eines Gutachtens für die „Kommission Weiterbildung“ der Landesregierung Baden-Württembergs. Arbeitspapier Nr. 177 des SFB 3: Mikroanalytische Grundlagen der Gesellschaftspolitik.
- Projektgruppe Sozio-ökonomisches Panel (1993):** Zehn Jahre Sozio-ökonomisches Panel (SOEP), in: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 1/2, S. 27 ff.
- Projektgruppe Sozio-ökonomisches Panel (1995):** Das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) im Jahre 1994, in: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 1.
- Rendtel, Ulrich (1991):** Die Schätzung von Populationswerten in Panelerhebungen, in: Allgemeines Statistisches Archiv, Heft 75, S. 225 ff.
- Rendtel, Ulrich (1993):** Über die Repräsentativität von Panelstichproben. Eine Analyse der feldbedingten Ausfälle im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP). Diskussionspapiere des DIW, Nr. 70, Berlin.
- Sandbrink, Stefan, Jürgen Schupp, Gert Wagner (1994):** Ost-West-Pendeln gehört zur Normalität des gesamtdeutschen Arbeitsmarktes, in: Wochenbericht 51/52, S. 861 ff.

Sauter, Edgar (1989): Ansätze für eine Neuorientierung der beruflichen Weiterbildung, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Heft 3, S. 3 ff.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (1993): Ergebnisse des Mikrozensus Mai 1992, in: *Wirtschaft und Statistik*, Heft 10, S. 723 ff.

Weymann, Ansgar, Vera Weymann (1993): Weiterbildung zwischen Staat und Markt, in: *Meier, Rabe-Kleberg* (1993), S. 11 ff.

Wissenschaftlicher Beirat für Frauenpolitik beim Bundesministerium für Frauen und Jugend (1993): *Frauen im mittleren Alter. Lebenslagen der Geburtskohorten von 1935 bis 1950 in den alten und neuen Bundesländern*. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Frauen und Jugend, Band 13, Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer.

Zusammenfassung

Weiterbildung in Ost- und Westdeutschland

Der vorliegende Beitrag analysiert Gemeinsamkeiten und Unterschiede im Weiterbildungsverhalten der Deutschen in den alten und den neuen Bundesländern. Auf der Grundlage des sozio-oekonomischen Panels (SOEP) wird untersucht, ob sich der Zusammenhang von beruflicher Weiterbildung mit sozio-demographischen Faktoren (Geschlecht, Alter, berufliche Bildung, beruflicher Status) in Ostdeutschland in gleicher Weise wie in Westdeutschland zeigt. Auch der Zusammenhang mit wirtschaftsstrukturellen und regionalen Faktoren (Unternehmensgröße, Branche, Größe des Wohnorts) wird analysiert. Darüber hinaus werden Strukturen (Arten und Inhalte, Dauer, Träger) sowie Kosten und Finanzierung der beruflichen Weiterbildung in beiden Gebieten verglichen. Dargestellt wird weiter die allgemeine Einstellung zur Weiterbildung sowie ihr individueller Nutzen, gemessen an der subjektiven Einschätzung der Teilnehmer.

Summary

Continuing Vocational Education in Eastern and Western Germany

This study analyses similarities and differences in activities of continuing vocational education of the German population in the eastern and the western part of Germany. On the basis of the German socio-economic panel (GSOEP), the influence of sociodemographic factors (sex, age, achieved occupational/professional qualification, career position) on participation in continuing vocational education has been investigated for both parts of the country. The relationship of further education with structural and regional factors (branch of business, size of company and place of residence) is analysed, too. Furthermore, the structural composition of continuing vocational education (kind, subjects, duration, providers), its costs and financial support are compared for both areas. The general attitudes towards further vocational education and its individual benefits from the personal point of view of the participants are described.