

Institut Arbeit und Technik

im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen

Jahrbuch 2003/2004

Inhaltsverzeichnis

Gerhard Bosch

„ Finanzierung Lebenslangen Lernens: der Weg in die
Zukunft“ 7

Gabi Schilling

Flexible Arbeitszeitgestaltung in kleinen und mittleren
Unternehmen 23

Sebastian Schief

Fünfundfünfzig, weiblich, ohne Ausbildung sucht..... 35

Karin Esch und Sybille Stöbe-Blossey

Beratung im Netzwerk: Das Konzept der „ aktiven
Moderation“ 53

Ulrich Mill, Detlef Bonnemann und Hansjürgen Paul

E-Learning in KMU 69

Elke Dahlbeck, Josef Hilbert und Wolfgang Potratz

Gesundheitswirtschaftsregionen im Vergleich:
Auf der Suche nach erfolgreichen
Entwicklungsstrategien 82

Rainer Fretschner und Paul Wolters

Die Wissensbasis der Gesundheitswirtschaft 103

Stephan von Bandemer, Michaela Evans und Josef Hilbert

Gesundheitswirtschaft: Die große Hoffnung auf des
Messers Schneide?..... 119

Karen Jaehrling

Wischen in der Wissensgesellschaft136

Claudia Weinkopf

Personal-Service-Agenturen.....153

Stefan Gärtner und Judith Terstriep

Dortmunder IT-Wirtschaft zwischen profiliertem
Kompetenzfeld und lokaler Querschnittsbranche170

Walter Weiß

Beteiligung an beruflicher Weiterbildung 185

Ernst Helmstädter

Zur Ökonomik des Wissens..... 198

Wolfgang Paulus und Karin Weishaupt

Wissenslogistik als neue zentrale Dienstleistung des
Servicebereichs Information und Kommunikation209

Jochen Bleckmann

Organisation, Personal und Haushalt.....221

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

des Instituts Arbeit und Technik.....227

Veranstaltungen 01.08.2003 bis 31.07.2004.....231

Veröffentlichungen aus dem IAT vom 01.08.2003

bis zum 31.07.2004 238

Walter Weiß

Beteiligung an beruflicher Weiterbildung

1 Einleitung

Die Notwendigkeit lebenslangen Lernens und insbesondere beruflicher Weiterbildung wird allgemein anerkannt und von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft als äußerst bedeutsam für die Entwicklung des Landes und des gesellschaftlichen und ökonomischen Wandels hervorgehoben. Auch für die individuelle Entwicklung der Erwerbspersonen hat berufliche Weiterbildung eine entscheidende Bedeutung: Die Qualifikationen der Einzelnen entscheiden weitgehend über ihre berufliche Zukunft.

Im Gegensatz zu dieser Bedeutung häufen sich Untersuchungsergebnisse über Rückgänge des Weiterbildungsangebotes und rückläufige Weiterbildungsnachfrage. Darüber hinaus ist kaum festzustellen, dass berufliche Weiterbildung individuelle Nachteile ausgleicht, im Gegenteil, Bildungsungleichheiten setzen sich bei der beruflichen Weiterbildung fort.

Vor diesen Hintergründen wurde im IAT das Eigenprojekt "Berufliche Weiterbildung und Kompetenzentwicklung" durchgeführt, das die Beteiligung Erwerbstätiger an beruflicher Weiterbildung hinsichtlich ihrer bestimmenden Einflüsse mithilfe deskriptiver und multivariater Methoden auf der Grundlage des Mikrozensus analysieren soll.¹ Hierzu zählen insbesondere persönliche Merkmale (z. B. Geschlecht, Alter, Nationalität, Qualifikation), betriebliche Merkmale (z. B. Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit) sowie arbeitsbezogene Merkmale (z. B. Beruf, berufliche Stellung, Arbeitszeit, Dauer des Arbeitsvertrages).

Neben diesen untersuchten Merkmalen wurden Zeitvergleiche sowie Bundesländervergleiche durchgeführt, um zeitliche Veränderungen und Unterschiede zwischen ausgewählten Bundesländern – insbesondere im Vergleich zu Nordrhein-Westfalen - herauszustellen.

¹ Das vom IAT eigenfinanzierte Projekt hatte eine Laufzeit vom 01. Juni 2003 bis zum 31. Juli 2004.

2 Berufliche Weiterbildung in der empirischen Forschung

Entsprechend der Unterteilung von formellen und informellen Arten des Lernens wird berufliche Weiterbildung in der Literatur zumeist unterteilt in formelle und informelle Weiterbildungsformen. Unter formellen Weiterbildungsformen werden vor allem Kurse, Lehrgänge und Seminare subsumiert; dagegen ist die Definition informeller Weiterbildung wesentlich komplexer: Sie umfasst ein mehr oder weniger großes Spektrum von Lernformen, die einen Kompetenzzuwachs im Prozess der Arbeit oder auch außerhalb der Arbeit vermitteln. Besonders weitgehende Definitionen beziehen unbewusstes und beiläufiges Lernen ebenso ein, wie bewusstes und intentionales Lernen.

Je nach Definition ist die statistische Erfassung der informellen beruflichen Weiterbildung schwierig oder ganz unmöglich, zudem in weitgehenden Definitionen die Grenzen zur allgemeinen (Weiter-) Bildung fließend sind. Die statistische Erfassung der formellen beruflichen Weiterbildung ist hingegen einfacher, aber auch hier gibt es Unterschiede in der Definition, so dass verschiedene Erhebungen nur bedingt miteinander vergleichbar sind und es zu ganz unterschiedlichen Teilnahmequoten kommt.

Die Datenquellen, in denen die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung thematisiert ist, können unterschieden werden nach Personenbefragungen (bzw. Haushaltsbefragungen), Erhebungen in Betrieben und Unternehmen und nach Träger- und Geschäftsstatistiken. Zu den wichtigsten Personenbefragungen zählen der Mikrozensus, das Berichtssystem Weiterbildung (BSW), das Sozioökonomische Panel (SOEP) sowie die BIBB/IAB Erhebung „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“. Zu den Betriebs- und Unternehmensbefragungen gehören die europäische Weiterbildungserhebung „Continuing Vocational Training Survey (CVTS), das IAB-Betriebspanel und die Studie „Betriebliche Weiterbildung“ des Instituts der Deutschen Wirtschaft (IW). Die wichtigsten Träger- und Geschäftsstatistiken sind: Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), Statistik der beruflichen Bildung (veröffentlicht im jährlichen Berufsbildungsbericht), Volkshochschulstatistik, Statistiken der Kammern und weiterer Träger von Weiterbildung.

Diese wichtigsten Datenquellen zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung unterscheiden sich z. T. erheblich durch ihre Definitionen und ihre Untersuchungszeiträume. Trotzdem kommen Auswertungen der verschiedensten Datenquellen vielfach zu ähnlichen Ergebnissen: Auffällig ist, dass in fast allen empirischen Studien Zusammenhänge zwischen Weiterbildungsbeteiligung und z. B. Qualifikationsniveau, beruflicher Stellung, Alter, Nationalität (Deutsche – Ausländer), Betriebsgröße aufgezeigt werden. Geschlechtsspezifische Auswertungen kommen zu unterschiedlichen – nicht eindeutigen – Ergebnissen.

3 Datengrundlage: Der Mikrozensus

Datengrundlage des hier beschriebenen Projektes sind die vom Statistischen Bundesamt – in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA, Mannheim) der Wissenschaft zur Verfügung gestellten anonymisierten Datensätze des Mikrozensus von 1996, 1997, 1998 und 2000.²

Der Mikrozensus ist eine repräsentative jährliche amtliche Befragung von einem Prozent aller Haushalte in Deutschland. Seit 1957 wird der Mikrozensus von den Statistischen Ämtern der Länder durchgeführt und umfasst derzeit ca. 380.000 Haushalte bzw. 820.000 Personen. Die befragten Inhalte betreffen vor allem die Struktur der Bevölkerung, deren wirtschaftliche und soziale Lage sowie Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit. Seit 1996 werden in einem jährlichen Ergänzungsprogramm, in das die Hälfte der Stichprobe einbezogen wird, mit den Folgejahren vergleichbare Fragen zur Aus- und Weiterbildung gestellt.³ Aufgrund der Reichhaltigkeit der Kontextinformationen im Zusammenhang mit der Größe der Stichprobe eignet sich der Mikrozensus insbesondere für differenzierte Fragestellungen und die Anwendung multivariater Analysemethoden. Weitere Vorteile sind die regionale Vergleichbarkeit zwischen Bundesländern sowie die prinzipielle Möglichkeit des jährlichen Zeitvergleichs.

² Die Datensätze für 1999 und 2001 werden zurzeit beim Statistischen Bundesamt fertig gestellt und liegen daher noch nicht vor – sie werden vor Beendigung dieses Projektes in die Auswertungen einbezogen.

³ Ergebnisse zur Aus- und Weiterbildung vorhergehender Jahre sind aufgrund veränderter Fragestellungen mit dem untersuchten Zeitraum nicht vergleichbar.

Den exemplarisch genannten Vorteilen stehen hinsichtlich der Auswertbarkeit von Fragen der beruflichen Weiterbildung einige Nachteile gegenüber: In dem hier betrachteten Zeitraum zwischen 1996 und 2001 wird berufliche Weiterbildung dadurch erfasst, dass nach der Teilnahme an „beruflicher Ausbildung, Fortbildung oder Umschulung“ innerhalb eines Jahreszeitraums gefragt wird und sich dann eine Frage nach der Art dieser Maßnahme anschließt, in der berufliche Weiterbildung eher eine Restkategorie darstellt, die nicht klar definiert ist.⁴ Die so definierte berufliche Weiterbildung dürfte nur einen sehr engen Kernbereich von formellen Weiterbildungsformen umfassen, da die Fragestellung nicht durch konkretisierende Fragen – etwa nach Lehrgangsarten oder Kursarten – gestützt wird. Hierdurch ergeben sich sehr geringe Teilnahmequoten im Vergleich zu anderen Erhebungen. Aufgrund der Haushaltsbefragung besteht zudem die Möglichkeit, dass eine befragte Person auch Auskünfte über andere Haushaltsmitglieder gibt. Auch hierdurch dürften die Teilnahmequoten reduziert werden, da es wahrscheinlich ist, dass Weiterbildungsaktivitäten von Haushaltsmitgliedern nicht angegeben werden, weil sie der befragten Person nicht bekannt sind.

Die genannten Nachteile beinhalten, dass Einzelwerte zur Beteiligung an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung kaum aussagefähig sind. Unter der Annahme, dass die Einschränkungen durch den engen Weiterbildungsbegriff und die Art der Haushaltsbefragung bei unterschiedlichen Personengruppen sowie im Jahresvergleich dieselben sind, stellt sich ein struktureller und zeitlicher Vergleich trotzdem als sinnvoll heraus.

⁴ Gefragt wird danach, ob es sich bei der Maßnahme „um ein berufliches Praktikum, eine Lehrausbildung oder um eine sonstige berufliche Ausbildung, Fortbildung, Umschulung“ handelt. Die „sonstige berufliche Ausbildung, Fortbildung, Umschulung“ wird nicht weiter differenziert und es bleibt dem Befragten überlassen, was er hierunter versteht.

4 Ergebnis I: Annäherung der Bundesländer auf niedrigem Niveau

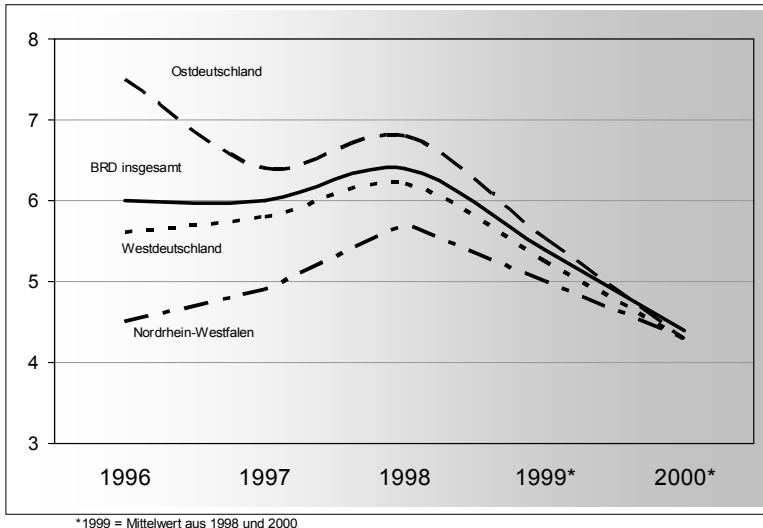
Exemplarisch werden im Folgenden einzelne Ergebnisse des Projektes „Berufliche Weiterbildung und Kompetenzentwicklung“ vorgestellt.⁵

Aus der Übersicht (Abbildung 1) ist zu ersehen, dass von 1996 bis 2000 die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Deutschland sehr unterschiedlich verlief:

Zwischen 1996 und 1998 ist bereits eine Angleichung der Beteiligungsquoten von Ostdeutschland und Westdeutschland (ohne Berlin) festzustellen. Hierbei wies der Westdeutsche Durchschnitt steigende Teilnehmerquoten auf, während die Entwicklung in Ostdeutschland mit sinkenden Teilnahmequoten einherging. 2000 war die durchschnittliche Beteiligung an beruflicher Weiterbildung in West- und Ostdeutschland gleich. Zwischen 1998 und 2000 sind die Teilnehmerzahlen sowohl im westdeutschen als auch im ostdeutschen Durchschnitt drastisch gesunken. Diese Angleichung auf niedrigem Niveau wurde auch von Nordrhein-Westfalen vollzogen. Während NRW noch 1996 deutlich gegenüber dem Bundesdurchschnitt zurücklag, fand hier eine stetige Annäherung bis 1998 statt. Der darauf folgende Trend eines Beteiligungsrückgangs war in NRW nicht ganz so extrem wie im Bundesdurchschnitt.

⁵ Eine ausführliche Ergebnisdarstellung erscheint in der „Grauen Reihe“ des Instituts Arbeit und Technik voraussichtlich im Herbst 2004.

Abbildung 1: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von 1996 bis 2000



Aus der nachfolgenden Tabelle ist zu ersehen, dass fast alle Bundesländer 2000 geringere Teilnahmequoten aufweisen als 1996. Einzige Ausnahmen bilden das Saarland mit einer geringfügigen Steigerung und Nordrhein-Westfalen mit ungefähr derselben Quote wie 1996. Bildet man zwischen den Bundesländern Rangfolgen, so zeigen sich 2000 gegenüber 1996 vor allem drei Bundesländer, die auffällige Abwärtsbewegungen vollzogen haben: Mecklenburg-Vorpommern (von der zweiten zur elften Stelle), Bremen (von der sechsten zur dreizehnten Stelle) und Sachsen-Anhalt (von der achten zur vierzehnten Position); demgegenüber haben drei Bundesländer eine deutliche Aufwärtsentwicklung vollzogen: Das Saarland verbesserte sich von der vierzehnten Stelle 1996 auf die fünfte Position 2000, Nordrhein-Westfalen (von der vierzehnten Stelle auf einen durchschnittlichen siebten Platz) und Bayern (von der zwölften Position ebenfalls auf die siebte Position). Alle anderen Bundesländer haben sich nicht mehr als drei Rangstellen verschoben.

Abbildung 2: Teilnahmekquoten und Rangfolgen der Bundesländer 1996 und 2000

	1996		2000	
	Teilnahmekquoten	Rangfolge	Teilnahmekquoten	Rangfolge
Sachsen	8,6	1	5,9	1/2
Mecklenburg-Vorpommern	8,1	2/3	3,7	11
Berlin	8,1	2/3	5,9	1/2
Brandenburg	7,7	4	4,5	6
Baden-Württemberg	6,9	5	5,7	3
Hessen	6,8	6/7/8	4,8	4
Bremen	6,8	6/7/8	3,2	13
Hamburg	6,8	6/7/8	3,8	10
Sachsen-Anhalt	6,5	9	3,1	14/15
Rheinland-Pfalz	6,4	10	3,6	12
Schleswig-Holstein	6,3	11	4,0	9
Bayern	6,2	12	4,3	7/8
Thüringen	5,9	13	2,7	16
Nordrhein Westfalen	4,5	14	4,3	7/8
Saarland	4,4	15	4,7	5
Niedersachsen	3,5	16	3,1	14/15

5 Ergebnis II: Schulische und berufliche Bildung als wichtigste Einflussfaktoren

Um den Erklärungsbeitrag aller im Rahmen der Analyse behandelten Merkmale gleichzeitig zu testen, wurden binäre logistische Regressionsanalysen durchgeführt. Diese Analysen eignen sich zur Berechnung der Abhängigkeiten eines untersuchten Merkmals mit zwei Ausprägungen – hier die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung – und verschiedenen erklärenden (unabhängigen) Merkmalen. Ziel der Berechnungen

ist es, innerhalb eines Modells diejenigen Merkmale zu identifizieren, die einen statistisch wahrscheinlichen eigenständigen Einfluss auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung haben.

Die Abbildung 2 enthält das berechnete Modell mit den Merkmalen und ihren Ausprägungen, die die größte Erklärungskraft für die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung aufweisen konnten. Ausgewiesen sind die „Odd Ratio’s“ (OR), die folgendermaßen zu lesen sind: Ein Wert von 1 bedeutet, dass die Merkmalsausprägung nicht abweicht von der Merkmalsausprägung, die jeweils als Referenzgruppe (RG) angegeben ist. Ein Wert über 1 gibt einen Hinweis auf die relative Abweichung zur Referenzgruppe nach oben (2 = eine doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung gegenüber der Referenzgruppe). Ein Wert unter 1 gibt die relative Abweichung der Referenzgruppe nach unten an (0,5 = eine halb so große Wahrscheinlichkeit zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung gegenüber der Referenzgruppe) wieder. Die angegebenen Maße gelten unter Kontrolle aller im dargestellten Modell einbezogenen Merkmale, d. h. ohne dass die anderen Merkmale das Ergebnis verzerren.

Das dargestellte Modell besteht aus den Merkmalen Geschlecht, Nationalität, Alter, Schulabschluss, Berufsabschluss, berufliche Stellung, Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, Arbeitszeit, Zugehörigkeit Nordrhein-Westfalen.⁶

Als ein Ergebnis dieser Modellrechnung kann festgehalten werden, dass die Geschlechtszugehörigkeit Erwerbstätiger nur einen geringen Einfluss auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung hat. Männer haben gegenüber Frauen eine um 1,09 höhere Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsteilnahme.

Aus der Abbildung ist zu ersehen, dass die schulischen und beruflichen Qualifikationen der Erwerbstätigen einen besonderen Einfluss auf die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung haben. So ist die Teilnahme-wahrscheinlichkeit für Erwerbstätige mit Hauptschulabschluss (RG) 2,4

⁶ Fast alle Ergebnisse dieses Modells sind hochsignifikant (0,01-Niveau). Nicht signifikant ist die Weiterbildungsteilnahme derjenigen Erwerbstätigen, die beim Schulabschluss oder bei der Betriebsgröße keine Angaben gemacht haben.

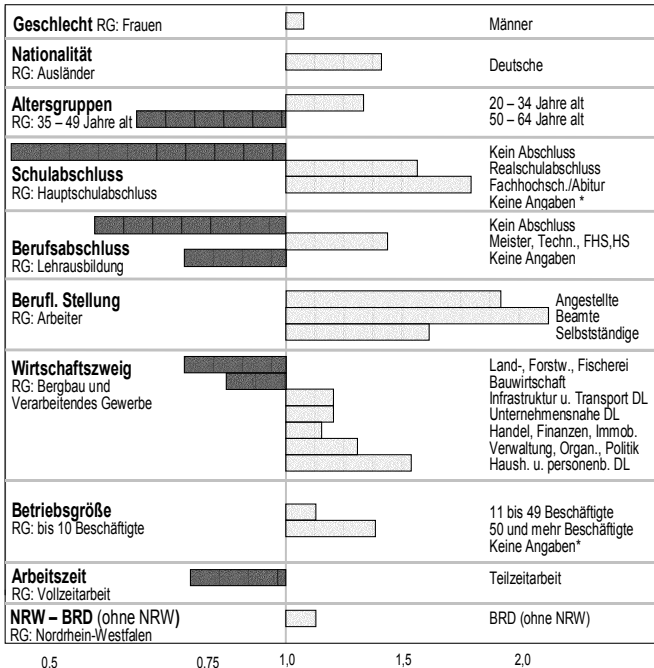
mal so hoch, wie bei denjenigen ohne Schulabschluss.⁷ Sie steigt mit zunehmendem Abschluss: Erwerbstätige mit Realschulabschluss haben eine 1,5fach höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit und diejenigen mit Fachhochschulreife oder Abitur eine 1,7fach höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit als die Referenzgruppe. Ähnlich verhält es sich bei den Berufsabschlüssen: Die Teilnahmewahrscheinlichkeit der Referenzgruppe (Lehrausbildung) ist mit einem Wert von 1,8 fast doppelt so hoch, wie bei den Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss; Erwerbstätige Meister, Techniker oder mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss haben eine 1,5fach höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit, als Erwerbstätige mit einer Lehrausbildung (RG). Allgemein kann festgehalten werden, dass die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung mit der Höhe der erworbenen Qualifikationen deutlich zunimmt.

Weitere wichtige Faktoren sind die berufliche Stellung (je höher die Position, desto höher die Teilnahmewahrscheinlichkeit), das Alter (je höher das Alter, desto niedriger die Wahrscheinlichkeit an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen), der Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit (deutsche Erwerbstätige nehmen mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil als ausländische Erwerbstätige), die Betriebsgröße und die Arbeitszeit (mit der Größe des Betriebs wächst die Wahrscheinlichkeit der Weiterbildungsteilnahme; Teilzeiterwerbstätige haben eine geringere Teilnahmewahrscheinlichkeit als Vollzeiterwerbstätige).

⁷ Erwerbstätige ohne Schulabschluss haben einen OR-Wert von 0,42 gegenüber der Referenzgruppe (Hauptschulabschluss). Das bedeutet umgekehrt für die Referenzgruppe gegenüber Erwerbstätigen ohne Schulabschluss $1/0,42=2,4$.

Abbildung 3:

Logistisches Regressionsmodell – Weiterbildungsbeteiligung BRD 1998 (Odds Ratio's)



* = nicht signifikant

Interessant sind noch die Ergebnisse zur Branchenzugehörigkeit⁸, die verdeutlichen, dass die größten Teilnahmewahrscheinlichkeiten in den Dienstleistungsbranchen aufzufinden sind, und dagegen im Bergbau und verarbeitendem Gewerbe (RG), in der Bauwirtschaft sowie der Land- und Forstwirtschaft einschließlich Fischerei eher niedrigere Wahrscheinlichkeiten festzustellen sind.

Die zusätzlich aufgenommene Bundeslandvariable zeigt, dass – beeinflusst von den anderen Modellvariablen – allein die Tatsache, Er-

⁸ Zur Unterscheidung der Branchen wurde das IAT-Wirtschaftsgruppenraster verwendet (vgl. Nordhause-Janz), das den Dienstleistungssektor differenzierter ausweist als andere Systematisierungen.

werbstätiger in Nordrhein-Westfalen zu sein, die Wahrscheinlichkeit nicht an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen erhöht.

6 Fazit

Der Vergleich zwischen Nordrhein-Westfalen und den anderen Bundesländern bzw. dem ostdeutschen und westdeutschen Bundesdurchschnitt hat gezeigt, dass bei der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung eine Angleichung der Quoten stattgefunden hat, die allerdings im Jahr 2000 auf einem niedrigeren Niveau als in den Vorjahren liegen. Demnach sind die Weiterbildungsquoten insgesamt deutlich zurückgegangen.

Ein wichtiges Ergebnis der multivariaten Analysen ist, dass die schulischen und beruflichen Abschlüsse der Erwerbstätigen einen sehr großen Einfluss auf die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung haben. Aber auch andere persönliche Merkmale wie die Staatszugehörigkeit und das Alter beeinflussen die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung.

Arbeits- bzw. berufsbezogene Merkmale wie die berufliche Stellung, die Branchenzugehörigkeit und die Arbeitszeit beeinflussen ebenfalls die Weiterbildungsbeteiligung.

Aufgrund der Bedeutung beruflicher Weiterbildung für die ökonomische, gesellschaftliche und individuelle Zukunftsfähigkeit gilt es, die Teilnahmebereitschaft der Betriebe und der Individuen zu erhöhen. Dabei käme es darauf an, ungleiche betriebliche und individuelle Voraussetzungen anzugleichen.

Konzepte, die eine Erhöhung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung zum Ziel haben, müssen an verschiedenen Punkten ansetzen. Betriebe und Individuen spielen dabei eine Schlüsselrolle. Im Betrieb und beim Individuum muss die Notwendigkeit von Weiterbildung nicht nur eingesehen, sondern als ständige Aufgabe verinnerlicht werden. Für Betriebe und Unternehmen ist Weiterbildung der Schlüssel zur notwendigen Modernisierung – zur technischen und organisatorischen Veränderbarkeit; Für die Individuen ist Bildung und Weiterbildung der Ausweis für Beschäftigungsfähigkeit und für eine aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben.

Herausgefordert sind auch die Träger von Weiterbildung, die mit modernen, professionellen und aktuellen Konzepten in die Betriebe hin-

einwirken und hineingehen müssen. Stichworte sind hierbei: Kundenorientierung, Modularisierung und Flexibilität. Gesellschaft und Politik sind besonders herausgefordert, den Individuen und den Betrieben den Umgang mit Weiterbildung näher zu bringen. Hierzu gehört es, Transparenz herzustellen und dort, wo es nötig ist, regulierend bzw. moderierend tätig zu werden, zum Beispiel durch Zertifizierung und Gütesiegel.

Die Ergebnisse weisen darauf hin: Fehlende oder geringe Schulbildung und Berufsausbildung finden ihre Fortsetzung in geringer Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, d. h. diejenigen, für die Weiterbildung am wichtigsten wäre, werden kaum erreicht; für diejenigen, die bereits höhere Bildungsabschlüsse haben, ist auch Weiterbildung in höherem Ausmaß selbstverständlich. Dies bedeutet letztlich, dass bereits in der Schule, in der Ausbildung und im Elternhaus die Weichen für weitere Lernaktivitäten gestellt werden, und dass bereits hier die Einsicht in die Notwendigkeit Lebenslangen Lernens vermittelt werden muss.

Die wichtigste, allerdings auch die schwierigste und weitestgehende Aufgabe liegt darin, schon in der schulischen und elterlichen Erziehung den Kindern die natürliche Neugier nicht abzugewöhnen, sondern zu fördern und in einen verantwortungsvollen Umgang mit den eigenen Ressourcen und Möglichkeiten zu lenken.

Literatur

- Aust, Folkert / Schiel, Stefan / Schröder, Helmut**, 2004: Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung: Motive, Beweggründe, Hindernisse. Bielefeld: Bertelsmann. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Bd. 5. ISBN 3-7639-3124-4
- Behringer, Friederike**, 1999: Beteiligung an beruflicher Weiterbildung: Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz. Opladen: Leske & Budrich. ISBN 3-8100-2285-3
- Bellmann, Lutz / Leber, Ute**, 2003: Betriebliche Weiterbildung: Denn wer da hat dem wird gegeben. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. IAB-Materialien, Bd. 1
- Bellmann, Lutz**, 2003: Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann. Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Bd. 2

- Büttner, Renate / Knuth, Matthias / Stender, Axel / Weiß, Walter,** 2003: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung. In: Büttner, Renate et.al.: Bildungsbeteiligung im Ruhrgebiet: auf der Suche nach einer „neuen Kompensatorik“. Essen: Projekt Ruhr, S. 96 – 115
- Dohmen, Günther,** 2001: Das informelle Lernen: die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung
- Egner, Ute,** 2001: Zweite Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS2): Methodik und erste Ergebnisse. In: Wirtschaft und Statistik 23, S. 1008-1020
- Hörner, Walter,** 2001: Zur statistischen Erfassung des Lebenslangen Lernens. In: Wirtschaft und Statistik 23, S. 667-677
- Kuwan, Helmut / Thebis, Frauke,** 2001: Berichtssystem Weiterbildung VIII: Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildung in Deutschland. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung
- Kuwan, Helmut / Thum, Miriam / Seidel, Sabine / Seusing, Beate,** 2001: Berufliche Weiterbildung von Frauen in Deutschland: Analysen im Bundesgebiet und im Ost-West-Vergleich. München: Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bildung – Wissenschaft - Aktuell.
- Nordhause-Janzen, Jürgen** 2002: Das industrielle Herz schlägt nicht mehr im Ruhrgebiet: Veränderung der Beschäftigtenstrukturen in Nordrhein-Westfalen. Gelsenkirchen: Inst Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2002-3.
<http://iat-info.iatge.de/iat-report/2002/report2002-03.pdf>
- Weiß, Walter / Büttner, Renate / Knuth, Matthias / Stender, Axel** 2003: Berufliche Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen und im Ruhrgebiet. In: Institut Arbeit und Technik: Jahrbuch 2002/2003. Gelsenkirchen, S.141-151.
<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrb0203/12-weiss-buettner-knuth-stender.pdf>
- Wilkens, Ingrid / Leber, Ute,** 2003: Partizipation an beruflicher Weiterbildung: Empirische Ergebnisse auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36, S. 329-337