

RESEARCH

Alexander Yendell

Soziale Ungleichheiten in der beruflichen Weiterbildung



Springer VS

Soziale Ungleichheiten in der beruflichen Weiterbildung

Alexander Yendell

Soziale Ungleichheiten in der beruflichen Weiterbildung

 Springer VS

Alexander Yendell
Leipzig, Deutschland

Dissertation Westfälische Wilhelms-Universität Münster, 2014

OnlinePlus Material zu diesem Buch finden Sie auf
<http://www.springer-vs.de/978-3-658-14794-5>

ISBN 978-3-658-14793-8 ISBN 978-3-658-14794-5 (eBook)
DOI 10.1007/978-3-658-14794-5

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2017

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist Teil von Springer Nature

Die eingetragene Gesellschaft ist Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Danksagung

Meine wissenschaftliche Neugier und mein Interesse an dem Thema „Soziale Ungleichheiten in der beruflichen Weiterbildung“ sowie der Wille, die vorliegende Arbeit abzuschließen, waren zwar sehr groß, aber das Verfassen dieser Schrift war nicht immer einfach.

Ich wäre wohl am Ende nicht erfolgreich gewesen, wenn ich nicht so viele tolle Menschen in meinem Umfeld hätte, die mich betreut, beraten, kritisiert und motiviert haben. Allen voran gilt mein Dank meinem Betreuer, Christoph Weischer, der mit seinem Wissen, seiner genuinen wissenschaftlichen Neugier, seinem Intellekt und seiner Menschlichkeit dazu beigetragen hat, dass ich die Promotion erfolgreich abgeschlossen habe. Des Weiteren bedanke ich mich noch ausdrücklich bei Tom Blank, der nicht nur ein hervorragender Statistik-Mentor ist, sondern auch immer ein guter Berater, wenn es darum ging, Steine aus dem Weg zu rollen. Es gab noch viele andere Helferinnen und Helfer, Unterstützerinnen und Unterstützer, die ich unbedingt erwähnen möchte und denen mein ausgesprochen Dank gilt. In alphabetischer Reihenfolge bedanke ich mich bei Anna Daniel, Matthias Grundmann, Jasper Korte, Brahim Moussa, Gert Pickel, Detlef Pollack, Gergely Rosta, Ugur Savma, Franka Schäfer, Maria Schumacher, Damir Softic, Annekatrin Steinhoff, Roland Tauber und Lars Wieneke.

Ich hoffe nun, dass die Arbeit einen kleinen Beitrag zu diesem wichtigen Thema leistet und bedanke mich im Voraus bei den Leserinnen und Lesern, die sich kritisch mit dem Werk auseinandersetzen und somit dazu beitragen, dass der diesbezügliche wissenschaftliche und gesellschaftspolitische Diskurs weiter vorangetrieben wird.

Alexander Yendell im März 2016

Inhalt

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen.....	11
1 Einleitung.....	17
2 Die Erforschung der Erwachsenenbildung und Ergebnisse aktueller Forschungsarbeiten	27
2.1 Vom aufklärerischen Ideal hin zur beruflichen Verwertbarkeit – Die Erwachsenenbildung und ihre Erforschung aus historischer Perspektive.....	27
2.2 Ausgewählte Ergebnisse aktueller Forschungsarbeiten zum Thema Teilnahme an beruflicher Weiterbildung	39
2.2.1 Teilnahme an Weiterbildung.....	40
2.2.2 Monetäre Eigenressourcen.....	45
2.2.3 Zeitliche Eigenressourcen	47
3 Soziale Ungleichheit und berufliche Weiterbildung	49
3.1 Der Begriff „soziale Ungleichheit“ mit Bezug auf die Ressource „berufliche Weiterbildung“.....	49
3.2 Theoretische Ansätze zur Erklärung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung	54
3.2.1 Humankapitaltheorie.....	55
3.2.2 Theorie segmentierter Arbeitsmärkte.....	62
3.2.3 Weitere bildungsökonomische Erklärungsansätze.....	65
3.2.4 Milieuansätze	68
3.2.5 Subjektivierung von Erwerbsarbeit.....	70
4 Fragestellungen.....	79
5 Materialzugang, Methoden und Begriffsdefinition: Das SOEP und die Fragen zur beruflichen Weiterbildung	81

6	Die soziale Verteilung der beruflichen Weiterbildung in Deutschland.....	85
6.1	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Deutschland	85
6.1.1	Die Entwicklung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung im Lichte der Weiterbildungsstatistik	85
6.1.2	Veranstalter beruflicher Weiterbildung.....	90
6.1.3	Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit... ..	94
6.1.4	Ziele der beruflichen Weiterbildung	96
6.1.5	Mögliche Gründe für den Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen.....	97
6.2	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach soziodemographischen und erwerbstätigkeitsbezogenen Merkmalen	99
6.2.1	Berufliche Weiterbildung und Alter.....	99
6.2.2	Berufliche Weiterbildung und Geschlecht	103
6.2.3	Berufliche Weiterbildung und Kinderbetreuung.....	110
6.2.4	Berufliche Weiterbildung, Schulbildung und beruflicher Bildungsabschluss.....	114
6.2.5	Berufliche Weiterbildung und Migrationshintergrund.....	116
6.2.6	Berufliche Weiterbildung und Stellung im Beruf	118
6.2.7	Berufliche Weiterbildung und erforderliche Ausbildung im Beruf	120
6.2.8	Berufliche Weiterbildung und Erwerbsstatus	121
6.3	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung im Kontext von Unternehmen, Branchen, Arbeitsmarktsegmenten und Milieus	123
6.3.1	Unternehmensgröße	123
6.3.2	Berufliche Weiterbildung und Branchenzugehörigkeit.....	125
6.3.3	Weiterbildung und Arbeitsmarktsegmente	131
6.3.4	Berufliche Weiterbildung und soziale Milieus.....	136
6.3.4.1	Der „Microm-SOEP-Datensatz“	142
6.3.4.2	Milieuspezifische Teilnahme an beruflicher Weiterbildung	143
6.4	Eigenfinanzierung beruflicher Weiterbildungsveranstaltungen.....	155
7	Determinanten der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen	171
7.1	Determinanten der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in der SOEP-Erhebungswelle 2008.....	172

7.2	Determinanten der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nichtseltständiger Erwerbstätiger im Zeitvergleich.....	182
7.3	Determinanten der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung innerhalb von Arbeitsmarktsegmenten	186
8	Zusammenfassung	193
	Literaturverzeichnis	203

Zum vorliegenden Werk steht ein kostenfrei zugänglicher OnlinePlus-Anhang mit weiterführenden Tabellen bereit. Auf den Anhang kann unter www.springer.com und „Alexander Yendell“ im OnlinePlus-Programm zugegriffen werden.

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

<i>Abbildung 1:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (1989 bis 2008)...	87
<i>Abbildung 2:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (Berichtssystem Weiterbildung/Adult Education Survey, 1979-2007).....	88
<i>Abbildung 3:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung im Ost-West-Vergleich (1993 bis 2008)	89
<i>Abbildung 4:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung im Ost-West-Vergleich (Berichtssystem Weiterbildung/Adult Education Survey, 1991 bis 2007)	90
<i>Abbildung 5:</i>	VHS-Kurse nach Programmbereichen/Fachbereichen gemessen an dem Unterrichtsstundenanteil (1998 bis 2008)	93
<i>Abbildung 6:</i>	Aktuelle Zielgruppen der Weiterbildungsträger (wbmonitor-Umfrage 2009)	94
<i>Abbildung 7:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Alter (1989 bis 2008)	100
<i>Abbildung 8:</i>	Teilnahme erwerbstätiger Adressaten an beruflicher Weiterbildung nach Alter (1989 bis 2008).....	101
<i>Abbildung 9:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Alter und Region (nur Frauen) (1989 bis 2008).....	108
<i>Abbildung 10:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den letzten drei Jahren nach Alter und Region (nur Männer) (1989-2008).....	109
<i>Abbildung 11:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Kinderbertreuungszeiten (1989 bis 2008)	111
<i>Abbildung 12:</i>	Durchschnittliche Anzahl an Kinderbetreuungsstunden pro Werktag (1989 bis 2008)	112
<i>Abbildung 13:</i>	Anteil der Teilnehmer an beruflicher Weiterbildung nach Geschlecht und Zeiten der Kinderbetreuung (1989 bis 2008)	113
<i>Abbildung 14:</i>	Anteil der Adressaten beruflicher Weiterbildung innerhalb von Branchensegmenten (1989 bis 2008)	129
<i>Abbildung 15:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Branchensegmenten (1989 bis 2008)	130
<i>Abbildung 16:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Arbeitsmarktsegmenten (1989-2008).....	133

<i>Abbildung 17:</i>	Milieuspezifische Teilnahmequoten Berufliche Weiterbildung nach Barz/Tippelt	141
<i>Abbildung 18:</i>	Milieuspezifische Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (2004 und 2008)	144
<i>Abbildung 19:</i>	Ausgangsmodell zur Erklärung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nichtselbstständiger Erwerbstätiger (2008).....	174
<i>Abbildung 20:</i>	Strukturgleichungsmodell zur Erklärung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nichtselbstständiger Erwerbstätiger (standardisierte Regressionskoeffizienten, 2008)	178
<i>Abbildung 21:</i>	Ausgangsmodell zur Erklärung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nichtselbstständiger Erwerbstätiger innerhalb von Arbeitsmarktsegmenten (2008).....	187
<i>Tabelle 1:</i>	Anzahl der Adressaten im SOEP	83
<i>Tabelle 2:</i>	Weiterbildungsveranstalter (1989 bis 2008).....	92
<i>Tabelle 3:</i>	Von der Arbeitsagentur finanzierte Weiterbildungsteilnehmer (1989 bis 2008).....	95
<i>Tabelle 4:</i>	Ziele der besuchten Weiterbildungsveranstaltungen (1989 bis 2008).....	96
<i>Tabelle 5:</i>	Mögliche persönliche Gründe für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (1989-2004).....	98
<i>Tabelle 6:</i>	Mögliche persönliche Gründe für die Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung (1989 bis 2004).....	98
<i>Tabelle 7:</i>	Ziele der derzeitigen bzw. zuletzt besuchten Weiterbildungsveranstaltung nach Alter (1989 bis 2008)..	102
<i>Tabelle 8:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den letzten drei Jahren nach Geschlecht (1989 bis 2008)	104
<i>Tabelle 9:</i>	Teilnahme erwerbstätiger Männer und Frauen an beruflicher Weiterbildung (1989 bis 2008).....	104
<i>Tabelle 10:</i>	Teilnahme vollzeiterwerbstätiger Männer und Frauen an beruflicher Weiterbildung (1989 bis 2008).....	105
<i>Tabelle 11:</i>	Ziel der beruflichen Weiterbildung nach Geschlecht (1989 bis 2008).....	106
<i>Tabelle 12:</i>	Verteilung der Betriebe nach geschlechtsspezifischem Betriebstypus auf ausgewählte Branchen (2008).....	107
<i>Tabelle 13:</i>	Erwerbslosenanteil nach Geschlecht und Zeiten der Kinderbetreuung (1989 bis 2008)	114

<i>Tabelle 14:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Schulabschluss (1989 bis 2008).....	115
<i>Tabelle 15:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach beruflichem Abschluss (1989 bis 2008).....	116
<i>Tabelle 16:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Migrationshintergrund (1989 bis 2008).....	117
<i>Tabelle 17:</i>	Partielle Korrelationen (Besuch von beruflicher Weiterbildung, Migrationshintergrund und Bildungsjahre) (1989 bis 2008).....	118
<i>Tabelle 18:</i>	Berufliche Stellung und Weiterbildungsteilnahme (1989 bis 2008).....	120
<i>Tabelle 19:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach der erforderlichen Ausbildung im Beruf (1989 bis 2008).....	121
<i>Tabelle 20:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Erwerbsstatus (1989 bis 2008).....	122
<i>Tabelle 21:</i>	Zusammenhang zwischen beruflicher Weiterbildung und Erwerbsstatus nach Geschlecht (1989 bis 2008).....	123
<i>Tabelle 22:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung und Unternehmensgröße (1989 bis 2008).....	124
<i>Tabelle 23:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Wirtschaftszweigen (1989 bis 2008).....	126
<i>Tabelle 24:</i>	Wissensintensive Wirtschaftszweige WZ.2003 (zweistellige Abteilungen).....	128
<i>Tabelle 25:</i>	Operationalisierung der Arbeitsmarktsegmente.....	132
<i>Tabelle 26:</i>	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Arbeitsmarktsegmenten (1989-2008).....	133
<i>Tabelle 27:</i>	Ziele der beruflichen Weiterbildung nach Arbeitsmarktsegmenten (1989 bis 2008).....	135
<i>Tabelle 28:</i>	Beschreibung der Sinusmilieus in Bezug auf (Weiter-)bildung nach Barz und Tippelt (2004).....	137
<i>Tabelle 29:</i>	Partielle Korrelationen (Besuch von beruflicher Weiterbildung, Milieuzugehörigkeit und Alter sowie Anzahl der Bildungsjahre, 2008).....	146
<i>Tabelle 30:</i>	Partielle Korrelationen (Besuch von beruflicher Weiterbildung, Milieuzugehörigkeit und Anzahl der Bildungsjahre sowie Alter, 2004).....	147
<i>Tabelle 31:</i>	Persönliche Gründe an beruflicher Weiterbildung teilzunehmen nach Milieuzugehörigkeit (2004).....	148

<i>Tabelle 32:</i>	Partielle Korrelationen (Desinteresse an beruflicher Weiterbildung, Milieuzugehörigkeit und Anzahl der Bildungsjahre sowie Alter, 2004)	151
<i>Tabelle 33:</i>	Partielle Korrelationen (Anpassung an neue Entwicklungen als möglicher persönlicher Grund für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, Milieuzugehörigkeit und Anzahl der Bildungsjahre sowie Alter, 2004)	152
<i>Tabelle 34:</i>	Gründe für die Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung nach Milieuzugehörigkeit (2004).....	153
<i>Tabelle 35:</i>	Partielle Korrelationen (Kosten oder Verdienstauffall als möglicher persönlicher Grund für die Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung, Milieuzugehörigkeit und Anzahl der Bildungsjahre sowie Alter, 2004)	154
<i>Tabelle 36:</i>	Finanzielle Unterstützung der beruflichen Weiterbildung (1989 bis 2008).....	158
<i>Tabelle 37:</i>	Anteil der Weiterbildungsteilnehmer, die nicht für die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung gezahlt haben (1989 bis 2008).....	158
<i>Tabelle 38:</i>	Anteil der Weiterbildungsteilnehmer, die nicht für den Besuch einer beruflichen Weiterbildung gezahlt haben, nach beruflicher Stellung, Alter und Arbeitsmarktsegment (1989 bis 2008).....	159
<i>Tabelle 39:</i>	Durchschnittliche Kosten einer beruflichen Weiterbildung (1989 bis 2008).....	160
<i>Tabelle 40:</i>	Anteil der Kosten einer beruflichen Weiterbildung am Bruttoerwerbseinkommen (1989 bis 2008).....	161
<i>Tabelle 41:</i>	Durchschnittliche Kosten einer beruflichen Weiterbildung nach beruflicher Stellung (1989 bis 2008).....	162
<i>Tabelle 42:</i>	Anteil der Kosten einer beruflichen Weiterbildung am Bruttoerwerbseinkommen nach beruflicher Stellung (1989 bis 2008).....	163
<i>Tabelle 43:</i>	Durchschnittliche Kosten einer beruflichen Weiterbildung nach Alter (1989 bis 2008)	164
<i>Tabelle 44:</i>	Anteil der Kosten einer beruflichen Weiterbildung am Bruttoerwerbseinkommen nach Alter (1989 bis 2008).....	165
<i>Tabelle 45:</i>	Durchschnittliche Kosten einer beruflichen Weiterbildung nach Arbeitsmarktsegment (1989 bis 2008)	165
<i>Tabelle 46:</i>	Anteil der Kosten einer beruflichen Weiterbildung am Bruttoerwerbseinkommen nach Arbeitsmarktsegment (1989 bis 2008).....	166

<i>Tabelle 47:</i>	Durchschnittliche Kosten einer beruflichen Weiterbildung von Teilnehmern mit Eigenanteil (1989 bis 2008).....	167
<i>Tabelle 48:</i>	Durchschnittliche Kosten einer beruflichen Weiterbildung von Teilnehmern mit Eigenanteil nach Arbeitsmarktsegment (1989 bis 2008).....	167
<i>Tabelle 49:</i>	Durchschnittliche Kosten einer beruflichen Weiterbildung von Teilnehmern mit Eigenanteil nach Alter (1989 bis 2008).....	168
<i>Tabelle 50:</i>	Durchschnittliche Kosten einer beruflichen Weiterbildung von Teilnehmern mit Eigenanteil nach beruflicher Stellung (1989 bis 2008).....	169
<i>Tabelle 51:</i>	Modellgüte: CMIN (Strukturgleichungsmodell, Erhebungswelle 2008)	175
<i>Tabelle 52:</i>	Modellgüte: RMSEA (Strukturgleichungsmodell, Erhebungswelle 2008)	175
<i>Tabelle 53:</i>	Signifikante Korrelationen zwischen den unabhängigen Variablen (Strukturgleichungsmodell zur Erklärung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung von nichtselbstständigen Erwerbstätigen, Erhebungswelle 2008)	176
<i>Tabelle 54:</i>	Strukturgleichungsmodelle zur Erklärung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nichtselbstständiger Erwerbstätiger (standardisierte Regressionskoeffizienten, 1989 bis 2008)	183
<i>Tabelle 55:</i>	Faktoren, die die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung innerhalb von Arbeitsmarktsegmenten beeinflussen (standardisierte Regressionskoeffizienten 2008)	188

1 Einleitung

Trotz zunehmender Bedeutungszuschreibung des informellen Lernens ist die Teilnahme an organisierter beruflicher Weiterbildung nach wie vor von hoher Relevanz. So macht ein Blick in die Parteiprogramme der etablierten und kleineren Parteien deutlich, dass lebenslanges Lernen und Weiterbildung als wichtiges bildungs- und wirtschaftspolitisches Thema angesehen wird. Die Weiterbildungspolitik gehört – zumindest auf den ersten Blick – wohl zu den wenigen politischen Bereichen, die verhältnismäßig unumstritten sind. Es gibt keine etablierte Partei, egal ob links oder rechts, die nicht anstrebt, lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung fördern zu wollen. Auch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) misst der organisierten Weiterbildung eine hohe Relevanz bei (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2011, S. 72). Aus Sicht des Ministeriums stellt die berufliche Weiterbildung ein sehr wichtiges Instrument dar, um vor dem Hintergrund technischer und ökonomischer Veränderungen den wachsenden Qualifizierungsbedarf zu decken und stellt zudem ein bedeutendes Mittel gegen den Fachkräftemangel dar. Weiterbildungsexperten betonen die zunehmende „Wissensbasierung aller Lebensbereiche“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 135). Die Rede ist von einem „Transformationsprozess“ (Schrader 2003, S. 142), dem Wandel von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft und damit einhergehend ein Wandel von der „Arbeits- zur Wissensgesellschaft“ (ebd.), in der „Wissen als wichtigster Rohstoff und Produktionsfaktor“ (Joscok 2001, S. 33) gilt. In einer solchen Gesellschaft habe sich der Wissensbestand deutlich erhöht und der Zuwachs an Gelerntem zunehmend an Dynamik gewonnen (vgl. Schröder 2009). Wissen und Gelerntes erweise sich schnell als veraltet und mache daher lebenslanges Lernen „zum konstitutiven Merkmal einer im strukturellen Wandel sich befindlichen Gesellschaft“ (Keim 1999, S. 4). Die ursprüngliche Form der Bildung, die mit der Schulbildung und anschließender beruflicher Bildung als mehr oder weniger abgeschlossen galt, besteht heutzutage nicht mehr, da die Erstausbildungen nicht mehr die Qualifikationen vermitteln, die man im Laufe seines Erwerbslebens benötigt (vgl. Merckens 2003, S. 48). Wissen gilt in einer solchen Erwerbsgesellschaft als der „Produktionsfaktor“ (Werner 2008, S. 95) schlechthin. Mehr Menschen werden, so eine Zukunftsprognose, mehr dazulernen wollen und müssen (vgl. Schleiter 2008, S. 25). Ferner sei zu erwarten, dass vor dem Hintergrund des „Trend[s] zur Tertiärisierung“ (Schubert/Engelage 2006) noch mehr Er-

werbstätige im Dienstleistungssektor tätig sein werden und zunehmend „Wissensarbeit“ leisten (Jacobsen 2010, S. 221). Zukünftig wären zunehmend „kreative und innovative Wissensarbeiter“ gefragt, die immer seltener „in einem lebenslangen Normalarbeitsverhältnis“ (Schleiter 2008, S. 24-25) stehen. Von dieser Gruppe ist anzunehmen, dass sie in besonderem Maße die Möglichkeiten der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in Anspruch nimmt.

Es gibt allerdings noch andere kontextuelle Dimensionen, die im Weiterbildungsdiskurs thematisiert werden. So stellt Schiersmann neben der Entwicklung zur Dienstleistungs- bzw. Wissensgesellschaft noch weitere „Megatrends“ des sozio-ökonomischen Wandels heraus, die einen Einfluss auf die berufliche Weiterbildung haben (vgl. Schiersmann 2007, S. 16-23). Ein solcher Trend besteht laut der Autorin in der Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien, die die Arbeit komplexer und abstrakter machen und Entscheidungsprozesse beschleunigen. Sie erfordere u. a. eine Bereitschaft, ständig auf dem aktuellen Stand zu sein und zu lernen. Eine weitere Entwicklung, die die berufliche Weiterbildung beeinflusse, sei die Globalisierung, die dazu führe, dass Produktionsketten sich ausweiten, Beschäftigungsmöglichkeiten weltweit entstehen, Arbeitsmärkte sich entgrenzen und somit Sprachkenntnisse und das Verstehen fremder Kulturen sowie die Mobilitätsfähigkeit unerlässlich werden. Zudem verändere sich die Betriebs- und Arbeitsorganisation dahingehend, dass Betriebe prozessorientiert organisiert sind, damit sie innovativ werden und schneller auf Marktentwicklungen reagieren können. In einer solchen Arbeitsorganisation sei Mobilität, Flexibilität und Selbstorganisationsfähigkeit im Arbeitsverhalten notwendig. Man müsse aufgrund von Veränderungsdynamiken und ökonomischen Unsicherheiten offen und lernbereit sein. Gleichzeitig führten Individualisierungsbedürfnisse wie Selbstständigkeit, Partizipation und Mitbestimmung zu einer hohen Lernbereitschaft und –motivation. Ein weiterer Trend ist nach Schiersmann in der demographischen Entwicklung bzw. der niedrigen Geburtenrate älterer Arbeitnehmer zu sehen. Sie mache es erforderlich, die im Vergleich zu den Nachfolgenerationen häufig niedriger gebildeten älteren Arbeitnehmer weiterzubilden.

Im Wesentlichen werden der Weiterbildung im Kontext des Erwerbslebens vier Funktionen zugeschrieben (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2000, S. 40-41): erstens, eine *Anpassungsfunktion*: Diese sei nach einer Erstausbildung sehr bedeutend zur Erhaltung der Tätigkeit an veränderte individuelle Voraussetzungen oder den veränderten Qualifikationsbedarf des Unternehmens sowie des Arbeitsmarktes (z. B. Umschulungsmaßnahmen, berufliche Rehabilitation und berufliche Reaktivierung); zweitens, eine *Innovationsfunktion* innerhalb einer lernenden Organisation; drittens eine *Aufstiegsfunktion* für die berufliche Karriere und viertens eine *Nachholfunktion*, falls eine berufliche Erstausbil-

derung nicht abgeschlossen wurde. Eine weitere Funktion der beruflichen Weiterbildung besteht über den engen beruflichen Kontext in der Ermöglichung gesellschaftlicher Teilhabe. Damit ist zum einen der sozialintegrative Charakter der Weiterbildung gemeint, weil Lernen Kontakte fördere und Vertrauen in eigene Ressourcen bilde. Zum anderen – und dies dürfte der wohl bedeutendste Aspekt sein – ist soziale Teilhabe von der Erwerbstätigkeit und dem Einkommen abhängig, dessen Höhe wiederum von der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung abhängen kann. Einige Studien zeigen, dass das Einkommen durch den erfolgreichen Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen durchschnittlich leicht steigt, auch wenn dies nicht für alle sozialen Teilgruppen in gleichem Maße gilt (vgl. Leuze/Strauß 2011; Pfeifer/Behringer/Adam 2008, Hubert/Wolf 2007, Becker/Schömann 1996). Zudem kann der Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen das Arbeitslosigkeitsrisiko bestimmter Erwerbstätigengruppen verringern und beruflichen Aufstieg ermöglichen (vgl. Pfeifer/Behringer/Adam 2008).¹ Eine ungleiche Verteilung von Weiterbildung – beispielsweise, wenn Ältere weniger an Weiterbildung teilnehmen als Jüngere, Frauen weniger als Männer, Menschen mit hohem formalen Bildungsabschluss mehr als Menschen mit niedrigem Bildungsabschluss oder Migranten weniger als Personen ohne Migrationshintergrund usw. – äußert sich dann also vor allem durch den Übertrag in andere Dimensionen sozialer Ungleichheit.

Ein häufig geäußelter Zukunftsglaube war, dass die sogenannte „Wissensgesellschaft“ dazu beitrage, mehr Chancengleichheit und Leistungsgerechtigkeit hervorzubringen (vgl. Bittlingmayer 2001, S. 20). Durch die „stabile Reproduktion sozialer Ungleichheit im Bildungssystem“ (ebd.) konnte diese Hoffnung bisher allerdings nicht erfüllt werden, weil trotz der Bildungsreform der Bildungserfolg immer noch stark mit der sozialen Herkunft zusammenhängt (ebd.). Vor dem Hintergrund bestehender sozialer Ungleichheiten nahm sich die Erwachsenenbildung auch immer zum Ziel, etwas zum Chancenausgleich und zur sozialen Gerechtigkeit beizutragen (vgl. Barz/Tippelt 2009, S. 120).² Die Erfor-

1 In Kapitel 3 wird näher auf die ungleichen Weiterbildungsrenditen bestimmter Teilgruppen eingegangen.

2 Auch die Bundesregierung bekundet (zumindest im Nebensatz), dass ein (Weiter)Bildungssystem Chancengerechtigkeit und soziale Teilhabe ermöglichen sollte. So heißt es im aktuellen Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (2013a, S. 64): „Globalisierung, europäischer Binnenmarkt und in besonderem Maße die demografische Entwicklung stellen für die Gesellschaft und das Bildungssystem zentrale Herausforderungen dar. Um die Chancen des demografischen Wandels nutzen zu können, setzt die Demografiestrategie der Bundesregierung [an dieser Stelle Fußnote im zitierten Text: ‚Jedes Alter zählt: Die Demografiestrategie der Bundesregierung‘] auf lebenslanges Weiterlernen. Dementsprechend ist das Bildungssystem an die damit verbundenen neuen Aufgaben anzupassen. Es ist ein Bildungssystem zu etablieren, das den Anforderungen unserer modernen Gesellschaft entspricht sowie Chancengerechtigkeit und soziale Teilhabe ermöglicht“.

schung der Erwachsenenbildung stellt daher immer auch die Frage, ob das Postulat vom lebenslangen Lernen für viele Menschen nicht eine Illusion ist und der Wunsch innerhalb der Erwachsenenbildung, dass weder der Sozialstatus, noch der kulturelle Hintergrund, das Geschlecht oder regionale Aspekte den Lernbemühungen im Wege stehen (vgl. Schiersmann 2007, S. 16-23), unerfüllt bleibt.

Allerdings steht das Thema Inklusion/Exklusion nach Friebe et al. (2010, S. 312) aus zwei Gründen aktuell nicht mehr auf der Tagesordnung des weiterbildungspolitischen Diskurses. Zum einen seien in den 1970er und 1980er Jahren unternommene Versuche, bildungsferne Menschen zu erreichen, nicht von Erfolg gekrönt gewesen. Zum anderen stünden weniger öffentliche Gelder für die Erwachsenenbildung zur Verfügung, so dass Bildungsangebote nicht mehr ausreichend subventioniert würden und neue Ansätze innerhalb der Erwachsenenbildung nicht erprobt werden könnten. Zu der Tendenz des teilweisen Rückzugs der staatlichen Verantwortung hin zu mehr eigeninitiiertem und -finanziertem Weiterbildung passen die Empfehlungen der 2001 eingesetzten Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ (2004, S. X-XV), deren Aufgabe es war, in Deutschland neue Finanzierungsstrategien zu entwickeln.³ Die Expertenkommission empfiehlt u. a. „eine Balance zwischen Eigenverantwortung und staatlicher Subventionierung“ (Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ 2004, X). Mit Eigenverantwortung ist z. B. gemeint, dass nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Weiterbildungsteilnehmer an den Kosten beteiligt werden, wenn die Weiterbildungen von den Arbeitnehmern initiiert worden sind oder dass sich auch bildungsferne Menschen am Bildungssparen beteiligen. Die staatliche Subventionierung besteht u. a. darin, die Rahmenbedingungen für Weiterbildungsinitiativen zu unterstützen und bereits erfolgreiche Modelle zu fördern, um die Weiterbildungskosten für Unternehmen zu verringern. Der Staat solle „gezielt dort eingreifen, wo der Markt versagt“. Solch ein Eingreifen bezieht sich u. a. auch auf die Förderung un- und angelernter Arbeiter, der Qualifizierung von Leiharbeitern, der Finanzierung von Integrationskursen für Zuwanderer, die Infrastruktur für das Nachholen von Schulabschlüssen und die Förderung von Sprachkursen und kultureller Kompetenz von Deutschen. Es scheint, als bestünde eine zentrale staatliche Aufgabe darin, eine gewisse Infrastruktur bereitzustellen und sich bei der Finanzierung vor allem auf diejenigen Gesellschaftsmitglieder zu konzentrieren, von denen mit hoher Wahrscheinlichkeit

3 In dem Abschlussbericht der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ wird das Ziel der Kommission wie folgt benannt: „Die Kommission hatte den Auftrag, neue Strategien zur Finanzierung Lebenslangen Lernens zu entwerfen. Diese sollen zu einem tragfähigen Gesamtkonzept führen, das sowohl die Chancen für die Individuen, insbesondere für bildungsferne und benachteiligte Gruppen, als auch betriebliche und gesellschaftliche Erfordernisse sowie Verteilungs- und Umverteilungsspielräume berücksichtigt.“ (Expertenkommission „Finanzierung Lebenslangen Lernens“ 2004, S. 5)

davon auszugehen ist, dass Unternehmen an einer Investition in deren Weiterbildung wenig interessiert sind und sich somit die Problematik der vergleichsweise eingeschränkten Beschäftigungsfähigkeit ohne Weiterbildung sowohl für das erwerbsfähige Individuum als auch für den (Sozial-)Staat noch verschärfen würde. Aus den Empfehlungen der Kommission wird deutlich, dass die Experten die Problematik bildungsferner Personen durchaus ernst nehmen und deren Förderung durch den Staat anregen. Es wird allerdings auch deutlich, dass der staatlichen Verantwortung in Bezug auf die Finanzierung lebenslangen Lernens Grenzen gesetzt werden und ein Großteil der Verantwortung den Unternehmen und den potentiellen Teilnehmern zugesprochen wird. Schömann und Leschke konstatieren für Deutschland gar ein starkes „Vertrauen auf den Markt als Regulierungsmechanismus für Angebot und Nachfrage in der beruflichen Weiterbildung“ und sind davon überzeugt, dies habe „zur Verfestigung der sozialen Ungleichheit beigetragen“ (2008, S. 347). Kronauer kritisiert insbesondere die Verschlingung des Sozialstaats, die sich auch auf die Situation der Weiterbildung in Deutschland negativ ausübe (vgl. Kronauer 2010, S. 16). Durch die sozialstaatlichen Veränderungen und die damit einhergehende Fokussierung auf die „Eigenverantwortung“ bei gleichzeitiger Schmälerung sozialer Sicherungsleistungen ist laut seiner Einschätzung die Weiterbildung überfordert und verengt. Dies sei deshalb problematisch, weil Bildung und lebenslanges Lernen als „Universal-schlüssel“ für Erwerbstätigkeit, Wohlstand und Lebenszufriedenheit eine Bedeutung zugewiesen wird, die in der Realität insbesondere aufgrund der Unterfinanzierung der Weiterbildung und damit einhergehender sozialer Selektivität nicht der Realität entspreche. Zudem sei nicht garantiert, „dass individuelle Bildungserfolge tatsächlich am Arbeitsmarkt nachgefragt, im Betrieb honoriert und mit den wechselnden Anforderungen im Lebensverlauf in Einklang gebracht werden“ (ebd.). Bildung werde auf Humankapital reduziert und gleichzeitig als „Bringschuld“ angesehen. Nicht der Staat erfülle einen Bildungsauftrag, sondern die Individuen hätten eine „Bildungsverpflichtung“ gegenüber Staat, Wirtschaft und Gesellschaft (ebd.). Peter Faulstich kritisiert in Bezug auf die Finanzierung der Weiterbildung in Deutschland die Agenda 2010 auf das Schärfste. Er nennt die drastische Verringerung der SGB-III geförderten Weiterbildungsmaßnahmen und den Abbau von Arbeitsplätzen in Weiterbildungsunternehmen gar „Weiterbildungsarmut“ (Faulstich 2005, S. 16-24). Dabei seien die angeblich notwendigen Einschnitte unbegründet, denn die als zu niedrig bezeichnete „Verbleibsquote“ von Teilnehmern an Weiterbildungsmaßnahmen⁴ entspreche den politisch geforderten Mindestanforderungen (zudem sei die Betrachtung der Verbleibs-

4 Mit der Verbleibsquote der Teilnehmenden an Weiterbildungsmaßnahmen ist der Anteil der Personen gemeint, die sechs Monate nach Austritt nicht mehr arbeitslos gemeldet sind (vgl. Faulstich 2005, S. 20)

quote angesichts der schwierigen Arbeitsmarktlage zu Beginn der 2000er Jahre nicht sonderlich aussagekräftig). Im Kontext der „Agenda2010-Strategie“ würde berufliche Weiterbildung eingeschränkt und wirke so sozial selektiv. Die „Funktionserfüllung bezogen auf soziale Teilhabe besonders an Erwerbstätigkeit“ wird – so Faulstich – zurückgefahren.

Ob man sich den Positionen der agenda2010-kritischen Weiterbildungsexperten anschließt oder nicht – eines wird deutlich: Die Weiterbildung ist eine von Akteuren in unterschiedlichen Policy-Feldern, von Weiterbildungsanbietern, von Erwerbstätigen in Unternehmen, Selbstständigen und Erwerbslosen umkämpfte Ressource, deren soziale Verteilung im Kontext verschiedener bildungs-, aber auch sozialpolitischer Entwicklungen diskutiert wird. Vor diesem Hintergrund ist es keine Überraschung, dass innerhalb der Weiterbildungsforschung die Frage nach der sozialen Verteilung der beruflichen Weiterbildung von großer Bedeutung ist.

Diese Frage ist nicht neu und steht seit Beginn der Erforschung der Weiterbildung in Deutschland Anfang des 20. Jahrhunderts immer im Vordergrund. Mit der zunehmenden Ökonomisierung der Weiterbildung wuchs auch das Forschungsinteresse an der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, so dass es mittlerweile einige Datenquellen gibt, welche detaillierte Informationen zur Teilnahme an Weiterbildung beinhalten. So entstand auch eine Vielzahl von wissenschaftlichen Veröffentlichungen, die zum einen das Weiterbildungsverhalten der Bevölkerung Deutschlands beschreibt und zum anderen zu erklären versucht, was die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung determiniert. Die wissenschaftlichen Studien kommen immer wieder zum Ergebnis, dass Weiterbildung eine Ressource ist, die ungleich verteilt ist. So nehmen beispielsweise Frauen weniger an Weiterbildung teil als Männer (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2013b, S. 30-31, Schömann/Leschke 2008, S. 351; Wilkens/Leber 2003, S. 334), Personen mit einem niedrigen Bildungsabschluss deutlich weniger als Individuen mit einem hohen Abschluss (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2013b, S. 33-34; Beicht/Schiel/Timmermann 2004, S. 8, Wilkens/Leber 2003, S. 333, Schröder/Schiel/Aust 2004, S. 35; Behringer 1999, S. 128) und Ältere seltener als jüngere Personen (vgl. Schömann/Leschke 2008, S. 353; Büchel/Pannenberg 2004, S. 90, Wilkens/Leber 2003, S. 334).

Die Partizipation an beruflicher Weiterbildung wird in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen diskutiert. Dabei bestehen in den einzelnen Disziplinen (auch vor dem Hintergrund von Paradigmenwechseln) recht unterschiedliche Perspektiven und Herangehensweisen, die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zu beschreiben und zu erklären. Beispielsweise basieren ökonomisch orientierte Forschungsarbeiten meist auf der Analyse quantitativer Daten und berücksichtigen dabei bildungsökonomische Theorien zur Erklärung der Teilnahme an

beruflicher Weiterbildung. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Humankapitaltheorie (Becker 1993a), die davon ausgeht, dass sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber nur dann in berufliche Weiterbildung investieren, wenn die Investition lohnenswert erscheint. Bedeutend sind auch Segmentationstheorien, denen zufolge der Arbeitsmarkt aus mehreren voneinander abgeschotteten Arbeitsmärkten besteht (vgl. Doeringer/Piore 1971; Piore 1978; Lutz/Sengenberger 1974), und in denen jeweils arbeitsmarkt(segment)spezifische Gründe für die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung bestehen (vgl. Schiener 2006; Haupt 2012). In der Bildungssoziologie wiederum steht das Thema „berufliche Weiterbildung“ im Vergleich zu der schulischen Bildung eher nicht im Mittelpunkt des Forschungsinteresses. Die wenigen soziologischen Arbeiten zu diesem Thema berücksichtigen vor allem die genannten bildungsökonomischen Ansätze zur Erklärung des Weiterbildungsverhaltens, während das bildungs- und arbeitssoziologische Theorieangebot erstaunlicherweise eher vernachlässigt wird. Aus soziologischer Perspektive sind vor dem Hintergrund des Postulats vom lebenslangen Lernen und politisch geforderter Eigeninitiative der Teilnehmer an Weiterbildung arbeitssoziologische Subjektivierungsthesen von Interesse. Eine solche These besteht beispielsweise in der des „Arbeitskraftunternehmers“ (Pongratz/Voß 2004), der aufgrund einer verschärften Wettbewerbslogik möglicherweise darauf angewiesen ist, durch Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen seine Beschäftigungsfähigkeit zu optimieren. Erziehungswissenschaftliche Arbeiten – sowohl quantitative als auch qualitative – berücksichtigen stärker als andere Disziplinen aktuelle Entwicklungen der Erwachsenenbildung und die unmittelbare berufliche Praxis und Lebenssituation der Adressaten beruflicher Weiterbildung. Einige Arbeiten versuchen das Weiterbildungsverhalten milieuspezifisch zu erklären (Barz/Tippelt 2004a/b; Herzberg 2004a; Vester 2004; Bremer 2007, 1999).

Was in der Weiterbildungsforschung fehlt, sind Arbeiten, die eine synthetische Perspektive einnehmen und dabei Erklärungsansätze sowohl aus der Bildungsökonomik als auch der Bildungssoziologie und deren verwandten speziellen Soziologien in die empirische Analyse einbeziehen. In Anlehnung an Blossfeld/Müller (1996, S. 382), die sich zu den Zielen einer aussagekräftigen empirischen Sozialstrukturanalyse äußern, geht die vorliegende Arbeit davon aus, dass auch die Analyse der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung nicht allein auf makro- oder mikrosoziologischen Argumenten fußen kann. Vielmehr müssen zum Zwecke einer möglichst hohen „Varianzaufklärung“ beide Ebenen angemessen berücksichtigt und kombiniert werden. Dies sollte auch deshalb so geschehen, weil eine enge Fokussierung auf nur eine Ebene oder nur eine Theorie zu einseitigen und vielleicht auch irreführenden bildungspolitischen Handlungsempfehlungen führen könnte. Der Aussagegehalt erhöht sich zudem, wenn histo-

rische Bedingungen und Prozesse im Kontext der Erwachsenenbildung mit in die Analyse einbezogen werden.

Vor diesem Hintergrund nimmt sich die vorliegende Arbeit zum einen zum Ziel, das Weiterbildungsverhalten der Adressaten in Deutschland zu beschreiben. Nehmen bestimmte soziale Gruppen häufiger an beruflicher Weiterbildung teil als andere? Inwieweit stehen individuelle Faktoren wie bisherige Bildungserfolge oder der berufliche Statuts mit der Weiterbildungsteilnahme in Zusammenhang? Gibt es strukturelle Unterschiede hinsichtlich der Teilnahme an der Weiterbildung auf der Ebene der Branchen oder Teilarbeitsmärkte? Zudem wird untersucht, wie sich unter Berücksichtigung der gestellten Fragen die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung entwickelt hat. Kann man anhand der Daten aus Bevölkerungsumfragen den Rückzug des Sozialstaates in Bezug auf die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen erkennen? Müssen vor dem Hintergrund der Forderung nach mehr Eigeninitiative und Selbstoptimierung mehr Menschen ihre berufliche Weiterbildung selbst finanzieren?

Kapitel 2 widmet sich der Erforschung der Erwachsenenbildung in Deutschland im Lichte historischer und aktueller Entwicklungen. Das erste Unterkapitel (2.1) befasst sich zunächst mit dem Wandel der inhaltlichen Ausrichtung der Erwachsenenbildung mit ihrem ursprünglich aufklärerischen Charakter hin zu einem vorwiegend ökonomisch orientierten Bildungssektor. Eine solche „Rückschau“ hilft, den Blick auch auf gesellschaftspolitische Entwicklungen zu lenken, die in den gängigen bildungsökonomischen und bildungssoziologischen Erklärungsansätzen nicht ausreichend berücksichtigt werden. In diesem Kapitel wird auch die Entwicklung der Erforschung der Weiterbildung beschrieben, die sehr eng an die Entwicklungen der Erwachsenenbildung geknüpft sind.

Aktuelle Forschungsarbeiten – sowohl quantitative als auch qualitative – werden in Kapitel 2.2 besprochen. Neben der Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsveranstaltungen und deren möglichen Erklärungsfaktoren werden aktuelle Arbeiten zu monetären und zeitlichen Eigeninvestitionen zusammenfassend dargestellt. In dem empirischen Analyseteil der Arbeit werden die Ergebnisse der vorliegenden Forschungsarbeit – soweit es möglich ist – mit denen anderer aktueller Studien verglichen.

Der Begriff der „sozialen Ungleichheit“ mit seinem Bezug auf die Ressource „berufliche Weiterbildung“ und die für die Erklärung der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung prominentesten Theorien werden in Kapitel 3 diskutiert. Dabei handelt es sich um die zuvor kurz angesprochenen bildungsökonomischen Erklärungsansätze, insbesondere die Humankapitaltheorie und die Theorie der Arbeitsmarktsegmentation. Zudem werden zwei soziologische Ansätze zur Erklärung des Weiterbildungsverhaltens besprochen. Dabei handelt es sich zum einen um den in der erziehungswissenschaftlichen Erwachsenenbildungsfor-

schung häufig unkritisch verwendeten Milieuansatz, der im Gegensatz zu klassischen Ansätzen der Sozialstrukturanalyse auch horizontale Ungleichheiten in seine Argumentationslinie miteinbezieht. Zum anderen wird auf Subjektivierungsthesen zurückgegriffen, die einen grundlegenden Wandel der Arbeit postulieren und zwar dahingehend, dass die Erwerbsfähigen zunehmend Selbstverantwortung bezüglich Arbeit und Karriere übernehmen. Eigeninitiierte und eigenfinanzierte berufliche Weiterbildung – so die Annahme – könnte ein Weg sein, der Forderung nach „Eigenvermarktung“ und „Selbstoptimierung“ gerecht zu werden. Die wohl bekanntesten Thesen sind die des „Arbeitskraftunternehmers“ (Pongratz/Voß 2004) und des „unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2007). Aus den theoretischen Vorüberlegungen leiten sich zahlreiche Forschungsfragen ab, deren Beantwortung mit Hilfe der statistischen Analyse der Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) (Wagner et al. 2007) der Erhebungswellen 1989, 1993, 2000, 2004 und 2008 erfolgt (Kapitel 4). Die methodischen Grundlagen, die Beschreibung des Datensatzes und die begriffliche Definition von beruflicher Weiterbildung werden in Kapitel 5 erläutert. In Kapitel 6 wird zunächst die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung im Zeitverlauf beschrieben und mit Daten aus der thematisch bedeutendsten Umfrage, dem Berichtssystem Weiterbildung und dem Adult Education Survey, verglichen. Zudem werden – um flankierend auch die Angebotsseite in den Blick zu nehmen – die Angebote von Weiterbildungsträgern betrachtet. Kernstück des Kapitels sind die bivariaten Analysen: Es wird untersucht, welche der Indikatoren, die sich aus den theoretischen Vorüberlegung ableiten lassen, in Zusammenhang mit der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung stehen. Auf Grundlage von mittlerweile fünf SOEP-Erhebungswellen mit Fragen zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung steht auch stets die Frage nach Veränderungen bezüglich der Weiterbildungsteilnahme bestimmter Teilgruppen im Vordergrund. Nehmen Ältere weniger an beruflicher Weiterbildung teil als Jüngere? Sind Frauen weiterbildungsbenachteiligt? Steht die Kinderbetreuung formalen Lernbemühungen im Wege? In welchen Zusammenhang steht der Status innerhalb der Betriebshierarchie mit der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung?

Darüber hinaus werden auch kontextuelle Erklärungsfaktoren in Zusammenhang mit der Weiterbildungsteilnahme besprochen. Wirkt sich Branchenzugehörigkeit auf die Teilnahme aus? Nehmen immer mehr Menschen an beruflicher Weiterbildung teil, weil sie immer häufiger in wissensintensiven Branchen arbeiten? Wie steht es mit den Teilnahmequoten in Teilarbeitsmärkten? Gibt es ein milieuspezifisches Teilnahmeverhalten? Neben der Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wird auch die Finanzierung der Weiterbildungsveranstaltungen in den Blick genommen. Wer ist an der Finanzierung der Weiterbildungsveranstaltungen beteiligt? Wieviel zahlen die Teilnehmer selbst für den Besuch von beruf-