



A 4/2002

Was fördert, was hemmt die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung?

Die Rolle von Familie, Betrieb und Beschäfti-
gungssituation für die Weiterbildung von jungen
Hochqualifizierten

**Julia Willich
Karl-Heinz Minks
Hildegard Schaeper**

Inhaltsverzeichnis

Seite

Überblick/Overview	1
1. Fragestellung und Anlage der Untersuchung	2
2. Zur beruflichen Weiterbildung von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen	5
2.1 Überblick	5
2.2 Weiterbildung und Beschäftigungsform	6
2.3 Weiterbildung und Betriebsgröße	8
2.4 Weiterbildung und Stellung im Beruf	10
2.5 Weiterbildung und Beschäftigungsdauer sowie Beschäftigungskontinuität	11
2.6 Weiterbildung und Geschlecht sowie Kinder	13
2.7 Multivariate Analyse der Weiterbildungsbeteiligung	16
3. Zusammenfassung	19
Literaturverzeichnis	21

Überblick

Vor dem Hintergrund des hohen und weiterhin wachsenden Stellenwerts des lebenslangen Lernens wird in dem vorliegenden Beitrag die Frage untersucht, in welchem Maße, unter welchen Bedingungen und auf welche Art und Weise sich Hochschulabsolventinnen und -absolventen an beruflicher Weiterbildung beteiligen.

Die Analysen einer ca. fünf Jahre nach dem Examen durchgeführten Befragung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Prüfungsjahrgangs 1993 ergaben, dass gut drei Viertel der Befragten nach dem Studienabschluss an beruflicher Weiterbildung teilgenommen haben. Diese Weiterbildungsquote ist im Vergleich zu anderen Qualifikationsgruppen zwar als hoch, gemessen am politisch gewollten und ökonomisch wie sozial notwendigen Ziel einer kontinuierlichen und umfassenden Weiterbildung aber nicht als ideal einzustufen.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass sie ohne ein hohes Maß an Eigeninitiative und finanziellem Engagement der hoch qualifizierten Fachkräfte bei weitem nicht erreicht worden wäre und dass nicht alle Befragten in gleichem Umfang in das Weiterbildungssystem integriert sind. Akademikerinnen und Akademiker, die diskontinuierliche Erwerbsverläufe aufweisen, sich in ungesicherten und „lockeren“ Beschäftigungsverhältnissen befinden, in kleinen Betrieben beschäftigt sind und die unteren Ränge der betrieblichen Statushierarchie einnehmen, nutzen Weiterbildungsmöglichkeiten vergleichsweise selten und werden von ihren Arbeitgebern auch seltener gefördert und finanziell unterstützt. Frauen, auch Frauen mit Kindern, beteiligen sich in etwa gleichem Umfang an Weiterbildung wie Männer; allerdings sind sie häufiger auf eigenes Engagement verwiesen. Dabei ist das geringere betriebliche Engagement nicht Ausdruck einer direkten Benachteiligung, sondern vielmehr Folge geschlechtsspezifischer Erwerbsverläufe und -formen.

Weiterbildungsaktivitäten und -formen, so lässt sich resümieren, hängen stark von der Integration in das Erwerbssystem und den finanziellen und personellen Ressourcen sowie den Interessen der Betriebe ab. Will man eine kontinuierliche berufliche Weiterbildung aller Hochschulabsolventinnen und -absolventen erreichen, gilt es deshalb Weiterbildungsanreize und -möglichkeiten zu schaffen, die unabhängig von Beschäftigungsdauer und Beschäftigungssituation wirken bzw. wahrgenommen werden können.

Overview

In view of the high and still increasing significance of life-long learning, this paper examines the question as to how, to what extent, and under which conditions higher education graduates participate in professional further education.

The analyses, based on a survey of academics who graduated in 1992/1993 and who were interviewed approximately five years after graduation, found that more than three quarters of the respondents took part in some form of continuing education after having obtained their degree. Compared with other qualification levels, this participation rate has to be classified as high; however, measured by the politically intended and economically as well as socially necessary goal of permanent and encompassing further education, it is less than ideal.

In addition, it has to be taken into account that the high participation rate largely results from the graduates' own initiative and financial investments and that the extent of being integrated into the system of further education varies between the respondents. Academics who experienced discontinuities in their occupational life course, who work under insecure and "loose" employment conditions, who are employed by small companies and who occupy the lower ranks of the occupational hierarchy use further education opportunities relatively seldom, and they are less often encouraged and financially supported by their employers. Women in general as well as mothers participate in continuing education to the same extent as men do, but they depend more often on their own initiative and financial resources. The lower commitment of employers to women's further education, however, does not represent an act of direct discrimination; it is rather a consequence of gender-specific occupational life courses and employment patterns.

To summarise, activities and modes of further education strongly depend on the integration into the employment system, on the financial and manpower resources of the company and on the employers' interests. If continuous education and training for all higher education graduates is sought, it is necessary to provide incentives and opportunities for further education which operate and are accessible independently of the duration of employment and the employment situation.

1. Fragestellung und Anlage der Untersuchung

Das Konzept des lebenslangen Lernens ist seit langem mit unterschiedlich großer öffentlicher Aufmerksamkeit in der bildungspolitischen Diskussion. In den letzten Jahren treten jedoch verschiedene langfristig wirksame gesellschaftliche Entwicklungen deutlich zutage, die eine neue Gewichtung und Ausrichtung des Weiterbildungssystems erforderlich erscheinen lassen. Allzu häufig hatte Weiterbildung bislang die Funktion der nachträglichen Instandsetzung verschlissener oder fehlerbehafteter Qualifikationen. Die Notwendigkeit von Weiterbildung wurde oft erst dann erkannt, wenn für den Einzelnen oder für den Betrieb Existenz bedrohende Verwerfungen zwischen Qualifikationsprofilen und Anforderungen nicht mehr zu übersehen waren. Heute sind sich alle gesellschaftlichen Gruppen einig in der Betonung des Bedeutungszuwachses und Wandels von Weiterbildung und lebenslangem Lernen. Die wesentlichen Auslöser des Bedeutungswandels sind in den im Folgenden kurz skizzierten Veränderungen – Stichworte: Globalisierung, Wissensgesellschaft, Wandel der Arbeits- und Erwerbsformen – zu finden.

Globalisierungstendenzen werden durch den Einsatz neuer Informationstechnologien beschleunigt. Diese Grundlagen der Entwicklung der „Informationsgesellschaft“ fördern und verdichten die Vernetzung der Märkte. Unternehmen produzieren und investieren in zunehmendem Umfang im Ausland. Internationale strategische Allianzen sind wichtiger denn je. Ohne die Fähigkeit zur Nutzung weltumspannender Kommunikationskanäle ist es kaum mehr möglich, im Wettbewerb zu bestehen.

Die Metamorphose der Industriegesellschaft zu einer im Wesentlichen auf Dienstleistungen basierenden Gesellschaft ist in vollem Gange: Die Relationen zwischen den verschiedenen Teilbereichen der Wirtschaft verschieben sich hin zum Dienstleistungssektor, und auch im verarbeitenden Gewerbe gewinnen aufgrund der neuartigen Wettbewerbs-

situation Dienstleistung und Kundenorientierung an Bedeutung. Selbst Betriebe, die nicht direkt in globale ökonomische Zusammenhänge eingebunden sind, sehen sich mit einem veränderten Konsumverhalten und -bewusstsein der Kunden konfrontiert.

Im Zuge der neuen Anforderungen an Produktion und wirtschaftliches Handeln, die sich aus globalisierten Märkten und zunehmender Kundenorientierung ergeben, werden die Arbeits- und betrieblichen Abläufe vermehrt in Richtung einer prozessorientierten, querschnittlichen Arbeitsorganisation umgestaltet.

Vor technischen und finanziellen Ressourcen kommt dem Faktor „Wissen“ sowohl materialisiert in Produktionsmitteln und Produkten als auch in Dienstleistungen eine nie da gewesene Bedeutung zu. Innerhalb der veränderten Arbeitsabläufe steigen auch die Komplexität der Aufgaben und damit die Anforderungen an das berufliche Qualifikationsprofil des Einzelnen. Allgemein kommen diese Entwicklungen in der langfristigen Tendenz zur Höherqualifizierung im Beschäftigungssystem zum Ausdruck. Know-how, modernes Personalmanagement und die Fähigkeit, effektive und flexible Problemlösungsstrategien bereitzustellen zu können, sind wichtiger denn je. In diesem Zusammenhang werden der Erhalt und die Erweiterung von Wissen in Form beruflicher Kompetenzen und die Investition in „Humanressourcen“ als Zukunftsvorsorge unabdingbar.

Dass Bildung und Qualifikation zentrale Determinanten für wirtschaftlichen Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit sind, ist keine neue Erkenntnis. Lediglich die Brisanz der Thematik tritt mit dem beschriebenen Wandel deutlicher zutage. Die Idee des „lebenslangen Lernens“ rückt damit erneut in den Mittelpunkt bildungspolitischer Aufmerksamkeit.

Konzeptionell ist lebenslanges Lernen als die „Gesamtheit von Lernprozessen, die Individuen im Laufe ihres Lebens durchlaufen

und die dazu intendiert sind, sich Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen im beruflichen, gesellschaftlichen oder persönlichen Bereich anzueignen oder zu erweitern“ (Hörner 2001: 667), oder als ein nahtloses, „von der Wiege bis zum Grab“ reichendes Kontinuum aller Lernaktivitäten (Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000: 9) gefasst. Dabei lassen sich mit Erpenbeck und Sauer (2001: 32 ff.) im Wesentlichen drei Kategorien zweckmäßigen Lernens unterscheiden:

- Formelles Lernen („Lernen unter formalen Bedingungen von Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen“ (Straka 2000); „... ein von Bildungsinstitutionen veranstaltetes, planmäßiges, strukturelles Lernen, das zu anerkannten Abschlüssen und Zertifikaten führt“ (Dohmen 1996: 29)).
- Non-formelles Lernen (z. B. in Projektgruppen, Netzwerken, Coachings; „... jene Art des (selbst oder von anderen organisierten) Lernens, das nicht zu anerkannten Abschlüssen und Zertifikaten führt“ (Dohmen 1996: 29)).
- Informelles Lernen (Lernen im Sinne von Learning by Doing im Arbeitsprozess oder sozialen Situationen selbst; „... Lernen unter den Bedingungen jenseits von Bildungseinrichtungen“ (Straka 2000: 27)).

Nach diesen Begriffsbestimmungen ist Lernen ein permanenter Prozess, der nicht auf die berufliche Qualifikation beschränkt bleibt und auch weniger formalisierte Lernaktivitäten umfasst. Wissen und Kompetenzen in allen Bereichen des Lebens sollen ständig erneuert und erweitert werden, um den sich vollziehenden Wandel bewältigen und in ihm gleichzeitig eine aktive Rolle spielen zu können. Allgemein sollen durch lebenslanges Lernen die Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit des Einzelnen im kulturellen, wirtschaftlichen und sozialen Bereich gefördert werden. Diese perspektivische Ausweitung des Bildungs- und Lernbegriffs wird in der politischen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Diskussion als ein wichtiges Mittel angesehen, um den oben angedeuteten gesellschaftlichen Ten-

denzen in adäquater Weise begegnen zu können.

Im Zuge der Globalisierung und der Entwicklung einer modernen Informations- und Wissensgesellschaft kam es nicht nur zu einer partiellen Neubestimmung des allgemeinen Qualifikations- und Lernbegriffs, sondern auch zu einer Neufassung des Konzepts der hier im Mittelpunkt stehenden *beruflichen* Weiterbildung, die vom Deutschen Bildungsrat 1970 (197) noch recht eng definiert wurde als „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer unterschiedlich ausgedehnten Ausbildungsphase“¹.

Lernen wird mehr denn je zum festen Bestandteil des gesamten Arbeitslebens. Wissen kann dabei nicht als bloße Ansammlung von Fachinformationen verstanden werden; vielmehr zielt es auf Urteilsvermögen und Problemlösung, das Arbeiten in Netzwerken und das Verstehen komplexer Zusammenhänge. So verstandenes Lernen ist auf das Ganze gerichtet, sowohl in zeitlicher [1.] als auch in inhaltlicher [2.] Hinsicht:

1. Schulische und berufliche Erstausbildung bzw. Studium stellen lediglich das Fundament der beruflichen Qualifikation dar. Die Notwendigkeit kontinuierlicher und qualitativ hochwertiger beruflicher Weiterbildung gewinnt an Bedeutung. Nicht alle während der beruflichen Erstausbildung erlangten Kompetenzen können über einen unbegrenzten Zeitraum hinweg den Qualitäts- und Aktualitätsanforderungen gerecht werden. Als besonderes Problem kommt hinzu, dass sich der bereits heute abzeichnende demographisch bedingte Fachkräftemangel kaum allein über die Einstellung neuer Arbeitskräfte kompensieren lassen wird. Vor allem ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-

¹ Wobei das Ende der ersten Ausbildungsphase und damit der Beginn möglicher Weiterbildung in der Regel durch den Eintritt in die volle Erwerbstätigkeit gekennzeichnet ist und das kurzfristige Anlernen oder Einarbeiten am Arbeitsplatz nicht in den Rahmen der Weiterbildung gehört (vgl. Deutscher Bildungsrat 1970: 197).

mer mit breiter Wissens- und Erfahrungsbasis müssen deshalb im beruflichen Weiterbildungssystem integriert bleiben, um diesen „Mangelzustand“ ausgleichen oder zumindest abmildern zu können. Diese Humanressourcen dürfen nicht ungenutzt bleiben. Vielmehr muss genau dort angesetzt und via beruflicher Weiterbildung dazu beigetragen werden, dass das vorhandene Wissen genutzt und erweitert werden kann. Ganzheitliche Weiterbildung in der zeitlichen Dimension bedeutet: einen möglichst großen Teil der Erwerbstätigen über einen möglichst langen Zeitraum innerhalb ihres Erwerbslebens in das berufliche Weiterbildungssystem integrieren.

2. Im heutigen Verständnis geht berufliche Weiterbildung weit über das Vermitteln fachdisziplinärer Kompetenzen hinaus: Je flexibler und projektbezogener Arbeitsabläufe innerhalb der Betriebe und je vernetzter und komplexer die nationalen und internationalen Wirtschaftsbeziehungen sind, desto stärker determiniert der Faktor „Wissen“ die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft, der Einzelbetriebe, Arbeitnehmer und Selbständigen. Neben fachlichen Einzelkenntnissen und Fähigkeiten gewinnen vor allem Schlüsselqualifikationen wie Managementkompetenz, Kommunikationsvermögen und die Fähigkeit zu interdisziplinärem und vernetztem Denken an Bedeutung. Diese Schlüsselqualifikationen befähigen erst dazu, fach- und berufsspezifisches Wissen zu erlangen, zielorientiert zu verarbeiten und mit „fachfremden“ Wissen zu verknüpfen, um so zu einer Ganzheitlichkeit von Lösungen und Lösungsstrategien zu gelangen, die den Aufgaben angemessen ist. Ohne Managementwissen, ohne Fremdsprachenkenntnisse oder andere allgemeine Kompetenzen ist diesen beruflichen Anforderungen kaum Rechnung zu tragen. Ganzheitliche berufliche Weiterbildung in der inhaltlichen Dimension bedeutet: neben fachdisziplinären bzw. berufsspezifischen Kompetenzen interdisziplinäres Denken und allgemeines Wissen zu erlangen, um die Instrumentarien zum

flexiblen und effektiven Umgang mit komplexen Aufgaben verfügbar zu haben.

Inwiefern stimmen nun diese politischen, wirtschaftlichen oder auch gesellschaftlichen „Richtungsvorgaben“ mit den Weiterbildungserfahrungen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen überein? Zwar variiert die Weiterbildungsbeteiligung mit dem Qualifikationsniveau (vgl. Kuwan/Gnahn/Seidel 2000: 108 ff.), so dass insgesamt davon ausgegangen werden muss, dass hoch qualifizierte Hochschulabsolventinnen und -absolventen häufiger an beruflicher Weiterbildung partizipieren als niedrig qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dennoch stellt sich – vor allem vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels bei gleichzeitiger Akademikerarbeitslosigkeit – auch in Bezug auf Hochschulabsolventinnen und -absolventen die Frage, inwieweit und in welchen Formen diese an beruflicher Weiterbildung partizipieren und inwiefern die sozialen, wirtschaftlichen und ggf. fachspezifischen oder betrieblichen Gegebenheiten Auswirkungen auf Quantität und Qualität der beruflichen Weiterbildung haben.

Damit ist das Ziel dieser Untersuchung benannt: die Identifizierung personenbezogener und struktureller Faktoren, die die berufsbezogene Weiterbildungsaktivität von Hochschulabsolventinnen und -absolventen beeinflussen. Ausgehend von dem politisch zunächst abstrakt skizzierten Ideal einer globalisierten Wissensgesellschaft, die durch umfassende Investitionen in die ganzheitliche und qualitativ hochwertige Qualifikation aller ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern in der Lage ist, sind im Einzelnen folgende Fragen untersuchungsleitend: Inwieweit stimmen politische Forderungen nach bzw. wirtschaftliche Bedarfe an kontinuierlicher beruflicher Weiterbildung mit den tatsächlichen Erfahrungen der Hochschulabsolventinnen und -absolventen überein? Welche Faktoren können die permanente berufliche Weiterbildung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen begünstigen? Unter welchen Bedingungen fällt es akademisch Qualifizierten, aber auch den Betrieben besonders leicht bzw. schwer, den Anforderun-

gen des lebenslangen Lernens gerecht zu werden? Und welche Konsequenzen sollten gezogen werden, will man eine Annäherung an das oben angedeutete Ideal erreichen?

Datengrundlage ist die 1998/99 von HIS mit einer Stichprobe von 6611 Personen durchgeführte Befragung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Abschlussjahrgangs 1993 fünf Jahre nach ihrem Examen. Erfasst wurden neben der Weiterbildungsbe teiligung u. a. Form, Dauer, Anzahl, Finanzierung, Initiative und Inhalte, aber auch die subjektive Bedeutung der Weiterbildung für die Absolventinnen und Absolventen. Aus erhebungstechnischen Gründen beschränkt sich die Analyse auf *formelle* und *non-formelle* Formen¹ beruflicher Weiterbildung. Informelle Formen wie zufälliges Lernen oder Learning by Doing müssen hier unberücksichtigt bleiben.

2. Zur beruflichen Weiterbildung von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen

2.1 Überblick

Gut drei Viertel der befragten Absolventinnen und Absolventen haben innerhalb der ersten fünf Jahre nach ihrem Hochschulabschluss bereits an beruflicher Weiterbildung teilgenommen. Dieser Anteilswert, der deutlich über der Weiterbildungsquote aller Erwerbstätigen liegt, bestätigt die Faustregel „je höher das Bildungsniveau, desto höher die Weiterbildungsbeteiligung“ und kann somit als Indiz für die bildungsspezifische Qualifikationskluft angesehen werden. Problemgruppen in der beruflichen Weiterbildung sind nach wie vor un- und angelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nur selten an beruflicher Weiterbildung partizipieren. Aber gerade weil hoch qualifizierte Akademikerinnen und Akademiker nach wie vor als Privilegierte der beruflichen Weiterbildung gelten, muss auffallen, dass für immerhin rd. ein Viertel der

Absolventinnen und Absolventen mit dem Abschluss ihres Studiums die Phase der institutionalisierten Qualifizierung zunächst für längere Zeit, jedoch mindestens für fünf Jahre, unterbrochen war.

Für diejenigen, die bereits an Weiterbildungen teilgenommen haben, ergibt sich folgendes Bild: Bei 70 % der Absolventinnen und Absolventen, die Weiterbildung realisiert haben, waren die Betriebe an den Weiterbildungskosten finanziell beteiligt. Entsprechend hatten die Weiterbildungsinhalte für die weit überwiegende Mehrheit (80 %) einen direkten Berufsbezug, während nur rd. ein Drittel auch an berufsbezogenen Weiterbildungen teilnahm, die keinen unmittelbaren Bezug zum aktuellen Beruf hatten. Letztere sind als „Investition in die berufliche Zukunft“ zu verstehen. Sind die in der Weiterbildung erlangten Qualifikationen für die Betriebe nicht direkt verwertbar, sinkt der Anteil der finanziell beteiligten Betriebe auf 54 %. Jeder Vierte hat bisher ausschließlich an selbst finanzierten Weiterbildungen teilgenommen.

Die Erweiterung fachlicher Kompetenz ist erwartungsgemäß das wichtigste Ziel der Weiterbildung (94 % bewerten dieses als wichtiges oder sehr wichtiges Ziel ihrer Weiterbildungsteilnahme). Knapp die Hälfte (47 %) der Befragten nutzt Weiterbildung zur Kompensation von aus dem Studium mitgebrachten Defiziten.

Zwar tragen die Betriebe einen Großteil der entstehenden *Kosten*, aber die *Initiative* zur Weiterbildung geht wesentlich häufiger von den Absolventinnen und Absolventen aus als vom Arbeitgeber (84 % vs. 54 %; Mehrfachnennung). Zu diesem Bild passt, dass lediglich ein Drittel der Befragten der Meinung ist, dass im Betrieb auf Weiterbildung großer Wert gelegt wird. Ohne ein hohes Maß an Eigeninitiative und Bereitschaft, zumindest einen Teil der anfallenden Weiterbildungskosten privat zu tragen, wäre demnach für die Mehrheit der Hochschulabsolventinnen und -absolventen eine angemessene Teilhabe an Weiterbildungsangeboten kaum sichergestellt.

¹ Vollzeitkurse, Abendkurse, berufsbegleitende Kurse, Wochenendseminare, Halbtagsveranstaltungen, mehrtägige Blöcke, Auslandsseminare, Fernunterricht, Formen von Telelearning.

Politiker und Ökonomen beschwören die „lernende Organisation“ (vgl. Gidion 1996: 803) oder – umfassender – die „lernende Gesellschaft“ herauf, in der die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung vorangetrieben werden soll und Erst- und Weiterbildung einen mindestens gleichrangigen Stellenwert einnehmen. Wenn jedoch ein Viertel der Hochschulabsolventinnen und -absolventen bisher überhaupt nicht an Weiterbildung teilgenommen hat und Weiterbildung von Betrieben zwar häufig unterstützt, aber seltener aktiv gefördert wird, müssen im lebenslangen Lernen von Hochqualifizierten Lücken entstehen, die es in Zukunft zu schließen gilt, will man den Anforderungen einer globalisierten Informations- und Wissensgesellschaft gerecht werden.

Welche Faktoren sind es im Einzelnen, die die Teilnahme von Hochschulabsolventinnen und -absolventen an beruflicher Weiterbildung beeinflussen?

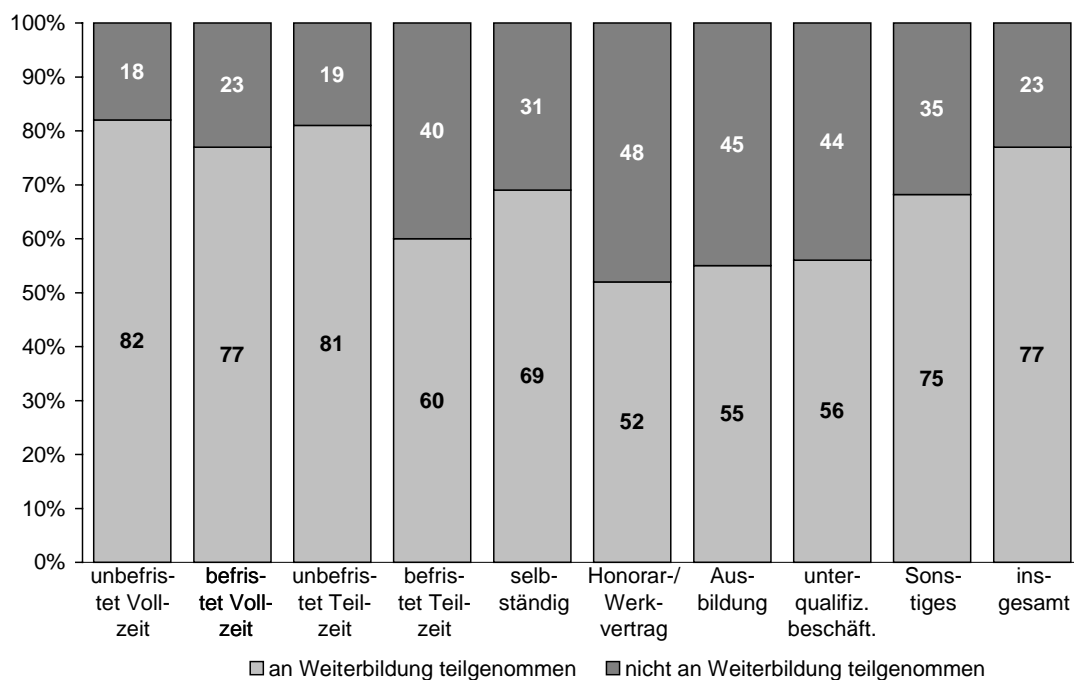
2.2 Weiterbildung und Beschäftigungsform

Die Auswirkungen des in der Einleitung grob skizzierten Wandels hin zur Dienstleistungsgesellschaft, zu globalisierten Wirt-

schafts- und Finanzräumen und zu einer insgesamt modernisierten Wirtschaftskultur gehen weit über das veränderte Verständnis von betrieblicher Weiterbildung hinaus und umfassen auch neue, flexible Erwerbsformen wie z. B. befristete Beschäftigungsverhältnisse mit Projektcharakter oder Teilzeitarbeit. Die Frage ist nun, ob Betriebe in die Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern investieren, die ihnen nur über einen begrenzten Zeitraum hinweg erhalten bleiben bzw. die ihre Arbeitskraft nur in Teilzeit in den Betrieb einbringen. Oder bleibt eine qualitativ hochwertige und umfassende Weiterbildung weitestgehend den in gesicherten „Normalarbeitsverhältnissen“ Beschäftigten vorbehalten? Anders formuliert: Geht die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen mit einer adäquaten Anpassung der Weiterbildungsmöglichkeiten einher?

Mehr als 80 % der Absolventinnen und Absolventen, die unbefristet und in Vollzeit abhängig beschäftigt sind, haben fünf Jahre nach dem Abschluss ihres Exams bereits an mindestens einer formellen Weiterbildung teilgenommen (s. Abb. 1). Befragte, deren Beschäftigungsverhältnis nur ein Kriterium des „Normalarbeitsverhältnisses“

Abb. 1 Teilnahme an Weiterbildung nach Art des Beschäftigungsverhältnisses (in v. H.)



(unbefristet *oder* Vollzeit) erfüllt, weichen in Bezug auf die Weiterbildungsteilnahme kaum von der Vergleichsgruppe ab, wohingegen 40 % der in Teilzeit *und* befristet beschäftigten Befragten angeben, bisher nicht an Weiterbildung teilgenommen zu haben.¹

Tab. 2 Finanzierung der Weiterbildung nach Beschäftigungsform (in v. H., horizontal)

Beschäftigungsform	Finanzierung der Weiterbildung			
	nur Betrieb	Betrieb und Eigenfinanzierung	nur Eigenfinanzierung	Sonstiges
unbefristet Vollzeit	62	20	11	7
befristet Vollzeit	21	31	36	12
unbefristet Teilzeit	38	26	26	10
befristet Teilzeit	16	30	39	15
selbständig	20	23	52	6
Honorar-/Werkvertrag	9	15	66	10
Ausbildung	11	27	50	12
unterqualif. beschäftigt	23	21	35	22
Sonstiges	35	23	29	13
insgesamt	47	23	22	8

Diese Tendenz zeigt sich noch deutlicher bei der Weiterbildungsfinanzierung (s. Tab. 2): Rd. 80 % der Absolventinnen und Absolventen in „Normalarbeitsverhältnissen“ nahmen an Weiterbildungen teil, an deren Kosten sich der Betrieb beteiligte. Knapp zwei Drittel der unbefristet und in Vollzeit Beschäftigten haben bisher ausschließlich an

¹ Wobei die Beziehung zwischen Weiterbildungsteilnahme und Beschäftigungsform nicht eindeutig festgestellt werden kann, da der Zeitpunkt der Weiterbildungsteilnahme unbekannt ist und lediglich die Beschäftigungsform der aktuellen Stelle erhoben wurde.

Weiterbildungen teilgenommen, die vollständig vom Arbeitgeber finanziert worden sind. In der Gruppe der befristet Teilzeitbeschäftigten waren dies nur rd. 16 %. Nahezu 40 % dieser Befragten mussten alle bisherigen Weiterbildungen ohne Beteiligung von Arbeitgeberseite finanzieren. Auffällig ist auch, dass befristet Teilzeitbeschäftigte überdurchschnittlich oft angeben, in den letzten fünf Jahren an nur einer einzigen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen zu haben (23 %). Hier zeigt sich eine Art kumulativer Benachteiligung, die sich aus den Faktoren Befristung und Teilzeit ergibt. Unbefristet Teilzeitbeschäftigte nahmen zwar gleich häufig an Weiterbildungen teil wie unbefristet Vollzeitbeschäftigte, mussten diese aber häufiger selbst finanzieren.

Tab. 3 Initiative zur Weiterbildung nach Beschäftigungsform (in v. H., horizontal)

Beschäftigungsform	Initiative zur Weiterbildung			
	nur Betrieb	Betrieb und Eigeninitiative	nur Eigeninitiative	Sonstiges
unbefristet Vollzeit	20	46	32	2
befristet Vollzeit	9	27	61	3
unbefristet Teilzeit	11	32	55	2
befristet Teilzeit	8	27	60	4
selbständig	6	16	76	2
Honorar-/Werkvertrag	2	14	83	1
Ausbildung	5	31	59	5
unterqualif. beschäftigt	14	25	52	9
Sonstiges	14	31	54	1
insgesamt	15	38	45	2

Die Betriebe beteiligen sich jedoch nicht nur in stärkerem Umfang an den Weiterbil-

dungskosten von in „Normalarbeitsverhältnissen“ Beschäftigten. Auch die Initiative zur Weiterbildung geht überdurchschnittlich oft vom Arbeitgeber aus (66 %; s. Tab. 3). Hier sind die Differenzen zu den Vergleichsgruppen am deutlichsten, d. h. in befristeten und/oder Teilzeitarbeitsverhältnissen ist die Weiterbildungsteilnahme in hohem Maße von der Eigeninitiative der Absolventinnen und Absolventen abhängig.

Insgesamt also stellt sich die Situation für Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen günstiger dar als für Absolventinnen und Absolventen in den Vergleichsgruppen. Hohe Weiterbildungsaktivität korreliert hier mit Motivation und finanzieller Beteiligung durch den Arbeitgeber. Häufig geben diese Befragten auch an, dass wichtige Ziele der Weiterbildung die Verbesserung der beruflichen Position (33 %) und des Einkommens (20 %) waren, während diese Motive mit abnehmender „Verbindlichkeit“ des Beschäftigungsverhältnisses an Bedeutung verlieren. Daran erkennt man, dass Befragte in Normalarbeitsverhältnissen häufig an Aufstiegsweiterbildung teilnehmen, die nicht vorrangig dazu dienen muss, Beschäftigungssicherheit herzustellen.

Von unbefristet Teilzeitbeschäftigten und befristet Vollzeitbeschäftigten können fehlende Initiative und Kostenbeteiligung der Betriebe durch Eigeninitiative und durch die Bereitschaft zur eigenständigen Finanzierung von Weiterbildung weitestgehend ausgeglichen werden. Bei befristet Teilzeitbeschäftigten sowie bei Absolventinnen und Absolventen mit Honorar- oder Werkverträgen – also dort, wo die Bindung an den bzw. einen Betrieb nicht besonders stark ist – ist nicht nur das Engagement der Betriebe gering; es kann hier zudem auch nicht durch verstärktes Engagement dieser Erwerbstätigen ausgeglichen werden. Dabei könnte es gerade für Absolventinnen und Absolventen in „lockeren“ Beschäftigungsverhältnissen sinnvoll sein, via Weiterbildung Qualifikationen zu erlangen, die die Beschäftigungsperspektiven verbessern.

Es lässt sich festhalten, dass die Weiterbildungsaktivität der Hochschulabsolventinnen

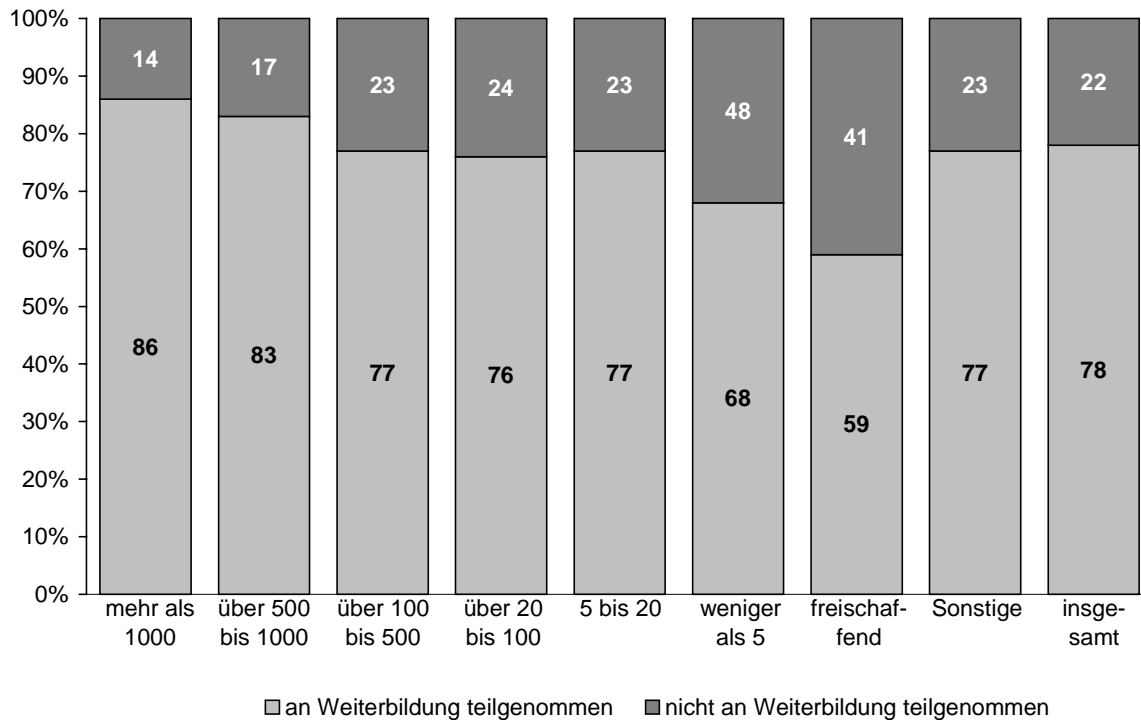
und -absolventen nicht zwangsläufig mit der Form des Beschäftigungsverhältnisses variiert – wohl aber das Engagement der Arbeitgeberseite. Betriebe investieren vorrangig in die Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Normalarbeitsverhältnissen. Das Interesse an der Qualifizierung von Beschäftigten, die möglicherweise in absehbarer Zeit aus dem Betrieb ausscheiden, ist gering. Viele Absolventinnen und Absolventen können fehlendes Engagement ihres Betriebes durch Eigeninitiative abfedern, so dass dieser Faktor keinen wesentlichen Einfluss auf die Weiterbildungsteilnahme hat. Wird die Bindung an einen Betrieb jedoch sehr schwach, nimmt auch die Weiterbildungsaktivität ab.

Will man im Sinne der modernen Wissensgesellschaft die kontinuierliche Weiterbildung aller Erwerbstätigen sichern, müssen neben dem – zum Teil bereits vorhandenen – „Mehr“ an Eigeninitiative weitere Strategien gefunden werden, die die Integration in das Weiterbildungssystem von aktuellen Interessen der Betriebe unabhängiger machen bzw. dazu beitragen, dass Investitionen in die Weiterbildung von den Betrieben weniger als bloßer Kostenfaktor, sondern als langfristige Investition in die wirtschaftliche Zukunft des Betriebes anerkannt werden.

2.3 Weiterbildung und Betriebsgröße

Im Folgenden soll auf die Frage eingegangen werden, welchen Einfluss die Größe eines Betriebes auf die Weiterbildungsaktivitäten und -formen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen hat. Diese Einflussgröße in die Analyse mit einzubeziehen erscheint wichtig, weil es sich hierbei – anders als bei der Beschäftigungsform – um ein rein betriebsspezifisches und strukturimmanentes Unterscheidungsmerkmal handelt.¹

¹ Allerdings muss hier beachtet werden, dass durch die Form der Fragestellung Unschärfen möglich sind, da nur erfasst wurde, in welcher Betriebsgröße und in welcher Form des Beschäftigungsverhältnisses die Absolventinnen und Absolventen zum Zeitpunkt der Befragung beschäftigt waren. Wechsel zwischen den verschiedenen Betriebsgrößen in den letzten fünf Jahren müssen letztendlich unberücksichtigt bleiben.

Abb. 4 Teilnahme an Weiterbildung nach Betriebsgröße (in v. H.)

Während in Betrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten 86 % der Absolventinnen und Absolventen an Weiterbildung teilgenommen haben, sind dies in kleinen Betrieben mit weniger als fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur noch 68 % (s. Abb. 4). Die Weiterbildungsbeteiligung der Freischaffenden liegt unter 60 %. Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung variiert damit deutlich mit der Betriebsgröße.

Auch in Bezug auf Finanzierung und Initiative sind vergleichbare Zusammenhänge zu beobachten: 87 % der Befragten aus Großbetrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten haben an Weiterbildungen teilgenommen, deren Kosten vollständig oder zum Teil vom Betrieb getragen wurden (s. Tab. 5). Knapp die Hälfte der Befragten aus Betrieben mit weniger als fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern musste alle bisherigen Weiterbildungen ohne Beteiligung des Arbeitgebers finanzieren. Anscheinend stehen kleinen Betrieben oftmals nicht genügend finanzielle Ressourcen zur Verfügung, um die Weiterbildung der Beschäftigten unterstützen zu können.

Tab. 5 Finanzierung der Weiterbildung nach Betriebsgröße (in v. H.; horizontal)

Betriebsgröße	Finanzierung der Weiterbildung			
	nur Betrieb	Betrieb und Eigenfinanzierung	nur Eigenfinanzierung	Sonstiges
mehr als 1000	70	17	6	6
über 500 bis 1000	71	18	5	7
über 100 bis 500	64	16	12	8
über 20 bis 100	47	22	20	12
5 bis 20	37	22	32	9
weniger als 5	24	23	45	8
freischaffend	11	19	64	6
Sonstiges	24	35	33	8
insgesamt	47	23	22	8

Tab. 6 Initiative zur Weiterbildung nach Betriebsgröße (in v. H.; horizontal)

Betriebsgröße	Initiative zur Weiterbildung			
	nur Betrieb	Betrieb und Eigeninitiative	nur Eigeninitiative	Sonstiges
mehr als 1000	22	53	24	1
über 500 bis 1000	23	53	19	5
über 100 bis 500	24	41	32	2
über 20 bis 100	15	38	45	2
5 bis 20	11	29	57	3
weniger als 5	7	21	70	3
freischaffend	6	14	78	3
Sonstiges	7	31	61	2
insgesamt	15	38	45	2

Ein entsprechender Trend zeichnet sich im Hinblick auf die Initiative zur Weiterbildung ab (s. Tab. 6): Während in großen Betrieben der Arbeitgeber Hauptinitiator der Weiterbildung gewesen ist, ist die Weiterbildungsteilnahme in kleinen Betrieben wesentlich häufiger auf Eigeninitiative der Beschäftigten zurückzuführen.

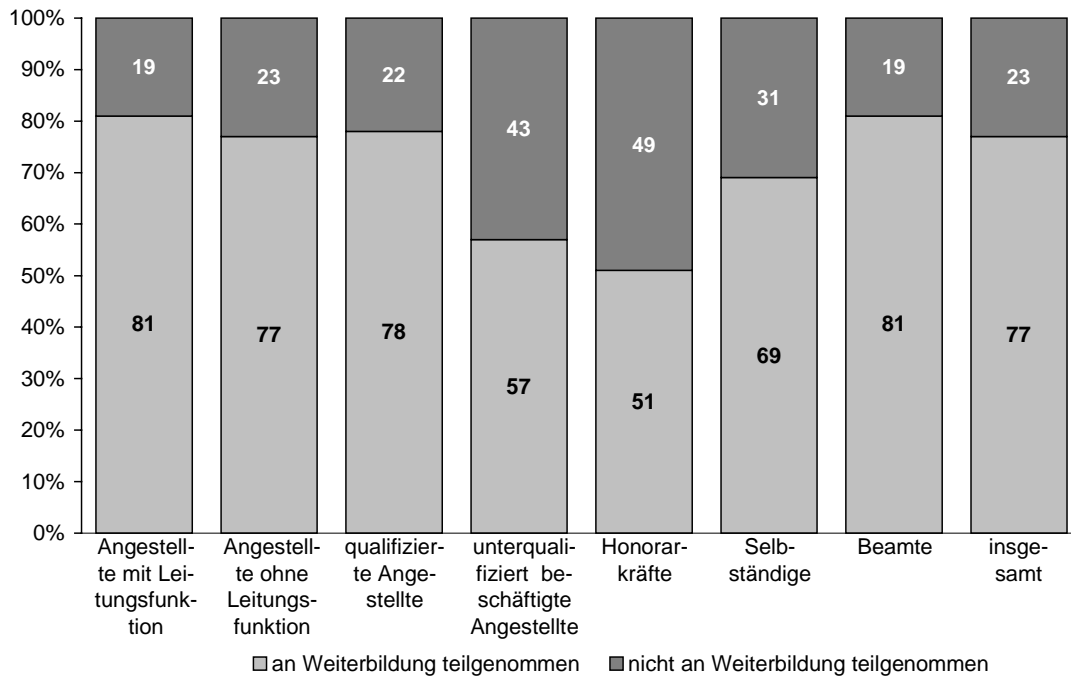
Nicht nur hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung, sondern auch in Hinblick auf unterschiedliche Formen der Weiterbildung zeigen sich charakteristische Unterschiede, die auf einen Zusammenhang zwischen Weiterbildungstätigkeit und Betriebsgröße hindeuten: Mehr als 60 % der Befragten aus großen Betrieben haben an Weiterbildungen in Form von Vollzeitkursen oder mehrtägigen Blöcken teilgenommen; auch Auslandskurse waren hier eine überdurchschnittlich oft wahrgenommene Weiterbildungsform (8 %). In kleinen Betrieben fand Weiterbildung dagegen häufiger in Form von berufs-

begleitenden Kursen, Abendkursen oder Wochenendseminaren statt. Das heißt, dass in kleinen Betrieben Beschäftigte nicht nur häufiger die finanziellen, sondern auch die zeitlichen Kosten einer Weiterbildung tragen.

Es lässt sich festhalten, dass zwischen der Größe eines Betriebes und der Weiterbildungsaktivität der befragten Hochschulabsolventinnen und -absolventen ein deutlicher Zusammenhang besteht: Je kleiner der Betrieb, desto geringer die Weiterbildungsbeteiligung. Wenn in kleinen Betrieben Weiterbildung stattfindet, wird sie seltener als in großen Betrieben vom Arbeitgeber finanziert und initiiert. Eine Ursache hierfür ist sicherlich die „Freistellungsproblematik“, die sich ebenfalls deutlich beim Blick auf die Formen der Weiterbildung abzeichnet: In kleineren Betrieben findet Weiterbildung häufig außerhalb der regulären Arbeitszeiten statt, so dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht aus dem normalen Arbeitsablauf herausfallen. Außerdem ist davon auszugehen, dass kleinen Betrieben neben den personellen häufig auch die finanziellen Ressourcen für aufwendige Qualifizierungsmaßnahmen fehlen, während größere Betriebe Kosten z. B. durch interne Weiterbildungsabteilungen gering halten können.

2.4 Weiterbildung und Stellung im Beruf

Während die Examensnote keinen Beitrag zur Erklärung beruflicher Weiterbildungstätigkeit leistet – hinsichtlich der Teilnahme an, Initiative zur und Finanzierung von Weiterbildung sind keine signifikanten Differenzen zwischen Absolventinnen und Absolventen mit unterschiedlichen Examensleistungen festzustellen –, erweist sich die berufliche Stellung als einflussreich: Die Weiterbildungsbeteiligung liegt bei Angestellten mit Leitungsfunktion und Beamten bei 81 % (s. Abb. 7) und auch wissenschaftliche Angestellte ohne Leitungsfunktion sowie qualifizierte Angestellte liegen noch knapp über dem Durchschnitt. Dagegen hat jeder Zweite der unterqualifiziert Beschäftigten und der

Abb. 7 Teilnahme an Weiterbildung nach beruflicher Position (in v. H.)

Absolventinnen und Absolventen mit Honorar- oder Werkverträgen bisher nicht an Weiterbildung teilgenommen. Auch Selbstständige liegen mit knapp 70 % unter dem Gesamtdurchschnitt, wobei hier erneut eine Art „Freistellungsproblematik“ zum Tragen kommt und junge Unternehmer einen Großteil ihrer Qualifikationen auf informellem Weg (z. B. durch Learning by Doing) erlangen müssen.

Hinsichtlich Finanzierung und Initiative zeigen sich ähnliche Zusammenhänge: Der Anteil der Angestellten mit Leitungsfunktion, für die der Betrieb in der Vergangenheit einziger Träger der Weiterbildungskosten war, ist größer als bei Erwerbstätigen in anderen Positionen (60 % vs. z. B. 41 % der wissenschaftlichen Angestellten ohne Leitungsfunktion). Ausschließlich eigeninitiativ waren die Hälfte der wissenschaftlichen Angestellten ohne Leitungsfunktion und rd. drei Viertel der Selbstständigen, während nur jeder Dritte der leitenden Angestellten alleiniger Initiator der wahrgenommenen Weiterbildungen war.

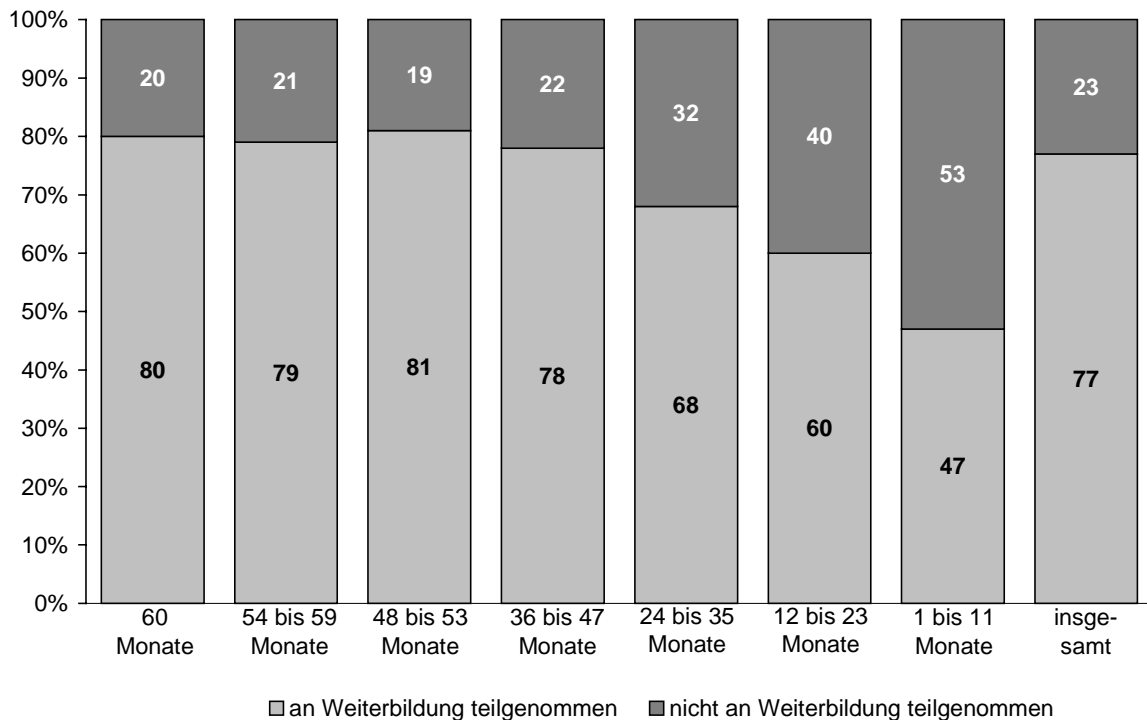
Allerdings lässt sich anhand der Daten nicht eindeutig zu klären, welcher kausale Mechanismus den festgestellten hohen Zusammen-

hang zwischen beruflicher Position und Weiterbildung erzeugt. Zum einen ist denkbar, dass die berufliche Position einen Bedingungsfaktor für Weiterbildung darstellt. Akademikerinnen und Akademiker könnten besonders zur Weiterbildungsteilnahme motiviert sein, sobald sie sich in leitenden Stellungen befinden, und das Interesse an und das Engagement der Betriebe in beruflicher Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter könnte dann besonders ausgeprägt sein, wenn es sich um Führungskräfte handelt. Auf der anderen Seite könnte die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung den beruflichen Aufstieg fördern bzw. Betriebe investieren besonders dann in das vorhandene Humankapital, wenn es zukünftig in leitenden Positionen eingesetzt werden soll.

2.5 Weiterbildung und Beschäftigungsdauer sowie Beschäftigungskontinuität

Die Teilnahme an beruflicher Fort- und Weiterbildung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen variiert deutlich mit der Gesamtdauer der regulären Erwerbstätig-

Abb. 8 Teilnahme an Weiterbildung nach Gesamtdauer der regulären Beschäftigung seit Examen (in v. H.)



keit nach dem Examen¹ (s. Abb. 8): Je länger die Phase der regulären Erwerbstätigkeit nach dem Studium, desto höher die Weiterbildungsbeteiligung. Bei den Befragten, die in den fünf Jahren nach dem Studium mehr als drei Jahre regulär erwerbstätig waren, liegt die Weiterbildungsbeteiligung bei rd. 80 %. Längere Phasen nicht-regulärer Erwerbstätigkeit wirken sich hingegen negativ aus: Nicht einmal die Hälfte derjenigen, die insgesamt weniger als ein Jahr in einem regulären Beschäftigungsverhältnis standen, hat bisher an Weiterbildung teilgenommen.

Dass ein Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Engagement für Weiterbildung und der Erwerbsbeteiligung der Absolventinnen und Absolventen besteht, ist nicht weiter verwunderlich. Eigeninitiative und die Bereitschaft zur Übernahme von Weiterbildungskosten werden vor allem denen abverlangt, die weniger als drei Jahre regulär

erwerbstätig waren. In diesen Fällen gewinnt auch das Arbeitsamt als Träger der Weiterbildungskosten an Bedeutung. Jeder dritte Befragte mit weniger als einem Jahr regulärer Berufserfahrung hat bisher ausschließlich an Weiterbildungen teilgenommen, die weder eigen- noch betrieblich finanziert waren.

Die große Abhängigkeit der Integration in das Weiterbildungssystem von der Kontinuität im Erwerbsverlauf ist bedenklich. Denn gerade Absolventinnen und Absolventen, für die der Übergang von der Hochschule in die Erwerbstätigkeit nicht optimal verlaufen ist, sind auf Weiterbildungsmöglichkeiten angewiesen, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern oder zumindest das im Studium Erlernte zu erhalten und zu vertiefen. Gerade hier müssten vorhandene zeitliche Ressourcen verstärkt genutzt werden, um das Manko fehlender Berufserfahrung durch Engagement für den Qualifikationserhalt und die Erweiterung beruflicher Kompetenzen auszugleichen und Lücken in Bildungsbiographie und Erwerbsverlauf zu schließen.

¹ Als nicht-regulär erwerbstätig wurden Absolventinnen und Absolventen eingestuft, die sich in der Promotionsphase oder einer Ausbildung befinden, arbeitslos sind oder jobben.

2.6 Weiterbildung und Geschlecht sowie Kinder

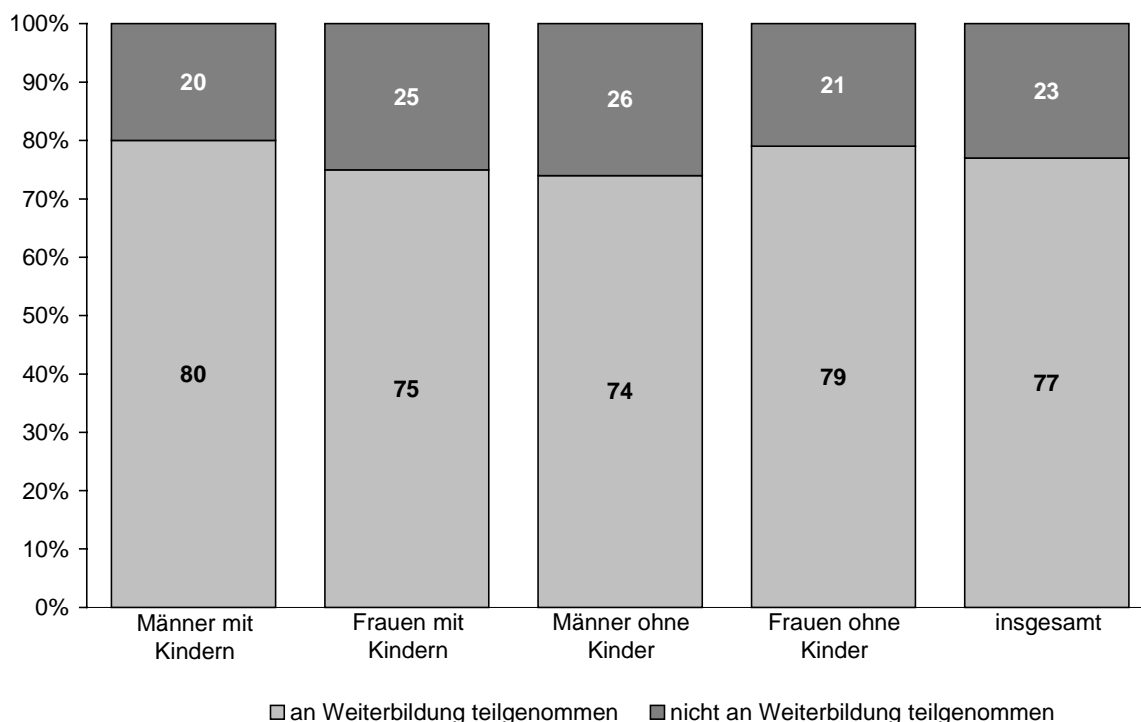
Im Hinblick auf die Weiterbildungsbeteiligung kann die viel diskutierte These von der geschlechtsspezifischen Segregation des Weiterbildungssektors nicht pauschal bestätigt werden. Frauen nehmen insgesamt nicht seltener an Weiterbildung teil als Männer (s. Abb. 9). Auch in Bezug auf die Anzahl der absolvierten Weiterbildungen bestehen keine signifikanten Differenzen zwischen den Geschlechtergruppen. Anhand der Gesamtdauer aller Weiterbildungen nach dem Examen ist jedoch erkennbar, dass Frauen mit Kindern weniger vom Weiterbildungsangebot profitieren als Männer. Bei knapp einem Viertel der Mütter liegt die Gesamtdauer aller Weiterbildungssequenzen unter einer Woche (im Vergleich zu 15 % der Männer ohne Kind).

Interessant sind auch die Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Müttern und kinderlosen Frauen sowie Vätern und kinderlosen Männern: Während Mütter eine signifikant niedrigere Weiterbildungsquote aufweisen als kinderlose Frauen, ver-

hält es sich bei Männern umkehrt: Väter haben signifikant häufiger an Weiterbildung teilgenommen als kinderlose Männer. Diese auch schon im Zusammenhang mit Karriereverläufen (vgl. Tölke 1998) gemachte Beobachtung kann als differentielle Wirkung der Elternschaft auf Frauen und Männer interpretiert werden: Bei Frauen wirken sich Kinder karrierehemmend, bei Männern karrierefördernd oder zumindest indifferent aus. Da aber die Weiterbildungsaktivitäten nicht zeitbezogen erhoben worden sind, ist diese kausale Interpretation, insbesondere im Fall der männlichen Hochschulabsolventen, nicht hieb- und stichfest. Es ist nämlich genauso plausibel anzunehmen, dass Männer erst dann eine Familie gründen, wenn sie zeitintensive Weiterbildungen abgeschlossen und eine sichere und gehobene Position erreicht haben. Auch in diesem Fall würde sich in Querschnittsanalysen der hier beobachtete Zusammenhang zeigen.

Deutlicher als bei der Weiterbildungsbeteiligung zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Funktion der Weiterbildungsaktivitäten: Während der Ausbau fach-

Abb. 9 Teilnahme an Weiterbildung nach Geschlecht und Kindern (in v. H.)



licher Kompetenzen das Hauptanliegen beider Geschlechtergruppen war, nutzten Frauen und besonders Frauen mit Kindern Weiterbildung häufiger zur Kompensation von Defiziten aus dem Studium (57 % der Mütter vs. 44 % der Männer insgesamt¹) oder zur Allgemeinbildung (45 % der Mütter vs. 33 % der Männer). Für männliche Befragte hingegen waren häufiger auch Einkommens- und Positionsverbesserungen wichtige Ziele der Weiterbildung (21 % bzw. 33 %), während vor allem für Frauen mit Kindern diese Motive weniger ausschlaggebend waren (12 % bzw. 23 %). Frauen ohne Kind unterscheiden sich in der Bewertung der Funktion ihrer Weiterbildungsbemühungen weniger stark von Männern als Mütter.

Der Blick auf den Berufsbezug der Weiterbildungsinhalte zeigt, dass vor allem Männer ohne Kinder via Weiterbildung in ihre berufliche Zukunft investieren (24 % vs. 18 % der Frauen ohne Kinder bzw. 20 % der Mütter). Für Männer mit Kindern ergibt sich ein etwa gleicher Anteilswert (19 %) wie für Absolventinnen.

Ein Geschlechtseffekt wird – wenn auch nicht bei der Weiterbildungsbeteiligung, so doch bei der subjektiven Bewertung der Weiterbildungen – durch den Faktor „Kind“ verstärkt. Frauen und besonders Mütter sind in ihren Weiterbildungszielen insgesamt weniger karriere- oder zukunftsorientiert als männliche Absolventen.

Ebenfalls signifikante Geschlechtsdifferenzen zeigen sich in Bezug auf die Initiative zur Weiterbildung: Bei etwa 60 % der männlichen Befragten, aber nur weniger als der Hälfte der Frauen hatte der Betrieb die Weiterbildung mit initiiert (s. Tab. 10). Etwa die Hälfte der Frauen musste sich ausschließlich auf Eigeninitiative verlassen; bei Männern war diese weniger gefordert (40 %).

Noch deutlicher sind die geschlechtsspezifischen Diskrepanzen bei der Finanzierung

der Weiterbildung: Mehr als die Hälfte der männlichen Absolventen hat bisher ausschließlich an Fortbildungen teilgenommen, deren Kosten vom Betrieb übernommen wurden (s. Tab. 11). Dies war nicht einmal bei einem Drittel der Mütter der Fall. Hier ist der Anteil derjenigen, die Weiterbildung bisher ausschließlich selbst finanziert ha-

Tab. 10 Initiative zur Weiterbildung nach Geschlecht und Kindern
(in v. H.; horizontal)

Geschlecht und Kinder	Initiative zur Weiterbildung			
	nur Betrieb	Betrieb und Eigeninitiative	nur Eigeninitiative	Sonstiges
Männer mit Kindern	17	41	40	2
Frauen mit Kindern	11	32	55	2
Männer ohne Kinder	18	40	40	2
Frauen ohne Kinder	13	35	50	2
insgesamt	15	38	45	2

Tab. 11 Finanzierung der Weiterbildung nach Geschlecht und Kindern
(in v. H.; horizontal)

Geschlecht und Kinder	Finanzierung der Weiterbildung			
	nur Betrieb	Betrieb und Eigenfinanzierung	nur Eigenfinanzierung	Sonstiges
Männer mit Kindern	56	19	19	7
Frauen mit Kindern	30	26	34	10
Männer ohne Kinder	53	21	17	9
Frauen ohne Kinder	38	28	26	9
insgesamt	47	23	22	8

¹ Die Differenzen zwischen Vätern und kinderlosen Männern sind vernachlässigbar gering.

ben, am größten (34 % vs. 18 % aller Männer). Aber auch ein Viertel der Frauen ohne Kind trug bisher alle Weiterbildungskosten selbst.

Es lässt sich festhalten, dass das betriebliche Engagement für Weiterbildung deutlich mit dem Geschlecht der beschäftigten Akademikerinnen und Akademiker variiert. Besonders Mütter sind von Desintegrationstendenzen auf dem Weiterbildungssektor betroffen. Die Weiterbildungsbeteiligung zeigt zwar, dass solche Benachteiligungen z. T. durch entsprechend hohe Eigeninitiative und die grundsätzliche Bereitschaft/Möglichkeit zur eigenständigen Finanzierung der Weiterbildung ausgeglichen werden können. Dennoch scheinen die anfangs beschriebenen Veränderungen im Beschäftigungssystem und die damit verbundene Orientierung am Konzept des lebenslangen Lernens für Frauen resp. Mütter bis dato weniger Chancen zu bieten als für männliche Absolventen. Fraglich bleibt allerdings, ob diese Nachteile auf einen direkten Geschlechtseffekt zurückzuführen sind oder vielmehr indirekt aus den relativ stabileren Strukturen männlicher Erwerbsverläufe heraus wirken, denn:

1. Gut ein Drittel der Männer war im gesamten Zeitraum nach Abschluss des Studiums erwerbstätig. Dagegen waren nur 16 % der Frauen ohne Kind und 9 % der Mütter in diesen fünf Jahren zu keinem Zeitpunkt erwerbslos. 8 % der Mütter waren insgesamt weniger als ein Jahr erwerbstätig. Gut ein Viertel schied für ein bis zwei Jahre aus dem Beruf aus (im Vergleich zu rd. 10 % der Männer). Die Erwerbsverläufe von Frauen sind also insgesamt stärker von Diskontinuitäten geprägt als die der männlichen Absolventen. Viele Mütter scheiden nach der Geburt eines Kindes für längere Zeit aus dem Beruf aus. Noch immer liegt der Anteil der Väter im Erziehungsurlaub bundesweit unter 3 %. Auch von Hochschulabsolventen wird diese Regelung nur selten in Betracht gezogen, so dass die Verantwortlichkeit für Familienarbeit nach wie vor größtenteils „Frauensache“

bleibt. Für immerhin jede zehnte Mutter ergaben sich durch Kinder keine Brüche im Erwerbsverlauf. Zwar können flexiblere Arbeitszeitmodelle sicherlich zur Integration von Müttern in das Erwerbsleben beitragen. Dennoch darf nicht vergessen werden, dass gerade Teilzeitarbeit und die Befristung von Beschäftigungsverhältnissen die Wahrscheinlichkeit, ausreichend an beruflicher Weiterbildung zu partizipieren, verringern. Weniger als die Hälfte der Absolventinnen befand sich fünf Jahre nach dem Examen in einem unbefristeten Vollzeit-Arbeitsverhältnis (46 % vs. 65 % der Männer). 12 % waren unbefristet, 7 % befristet in Teilzeit beschäftigt. Von den Männern waren dies jeweils nur 2 %.

2. 18 % der Väter und 23 % der Männer ohne Kind sind in Betrieben mit mehr als 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt. Von den Frauen ohne Kind und den Müttern waren dies 13 % bzw. 11 %. Jede dritte Frau mit Kind ist in Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt. Von den Männern ohne Kind sind dies knapp 20 %; viele davon sind selbständig. Insgesamt sind 62 % der Männer ohne Kind, 57 % der Väter und immerhin noch 50 % der Frauen ohne Kind in Betrieben mit mehr als 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt. Bei den Müttern beläuft sich der Anteil nur noch auf 41 %. Die Chance, umfassend an Weiterbildung zu partizipieren, variiert – wie oben beschrieben – mit der Betriebsgröße. Wenn überhaupt, kann kontinuierliche berufliche Weiterbildung oftmals nur durch das persönliche Engagement der Beschäftigten sichergestellt werden.

Hinsichtlich der Geschlechtsspezifik der Weiterbildungsaktivitäten von Hochschulabsolventinnen und -absolventen lässt sich festhalten, dass sich Frauen und Männer zwar nicht in Hinblick auf die Teilnahmequote unterscheiden, wohl aber in Bezug auf Weiterbildungsintensität sowie auf Initiative zu und Finanzierung von beruflicher Wei-

terbildung. Der in diesen Bereichen festzustellende Geschlechtseffekt wird durch das Vorhandensein von Kindern noch verstärkt. Benachteiligungen, die Frauen und insbesondere Mütter im Weiterbildungssektor erfahren, können zwar z. T. durch verstärktes individuelles Engagement ausgeglichen oder zumindest abgemildert werden. Dennoch gibt die geringere Weiterbildungsintensität von Müttern und das geringe Engagement der Betriebe in der Weiterbildung von Frauen mit Kindern Anlass, dieser Gruppe besonderes Augenmerk zu schenken. Ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten könnten es Müttern ermöglichen, – trotz Kind – in den Beruf integriert zu bleiben und Karrierepläne zu verwirklichen. Vorurteile bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf könnten so auf Arbeitgeberseite, aber auch bei den Müttern selbst abgebaut werden. Darüber hinaus sollte die Flexibilisierung von Arbeitszeitformen, die vor allem Müttern zu Gute kommen dürfte, mit der erhöhten Bereitschaft der Betriebe und der Politik zur Förderung der Weiterbildung Teilzeitbeschäftigter einhergehen. Gerade wenn keine Möglichkeit besteht, nach der Geburt eines Kindes in Teilzeit weiterbeschäftigt zu werden, sollten Betriebe Weiterbildungsangebote schaffen, die es Müttern ermöglichen, die Bindung zum Betrieb zu erhalten und berufliche Qualifikationen zu erweitern.

2.7 Multivariate Analyse der Weiterbildungsbeteiligung

Die in den vorangegangenen Abschnitten präsentierten bivariaten Analysen haben eine Vielzahl aufschlussreicher Einzelergebnisse erbracht; allerdings konnte nicht immer die Frage der Kausalität beantwortet werden. So war z. B. nicht eindeutig zu klären, ob das geringere betriebliche Engagement bei der Weiterbildung von Frauen und insbesondere von Müttern Ausdruck einer direkten Diskriminierung ist oder eher eine Folge spezifisch weiblicher Berufsverläufe. Mit den im Folgenden diskutierten multivariaten Mo-

dellen soll ein Beitrag zur Beantwortung dieser Frage geleistet werden.

Als geeignetes Analyseverfahren wurde die logistische Regression gewählt, die den Effekt verschiedener Kovariaten auf eine dichotome Zielvariable schätzt. Neben den bereits in den deskriptiven Auswertungen untersuchten Merkmalen „Geschlecht und Kinder“, „Betriebsgröße“, „Gesamtdauer der Beschäftigung nach Examen“ und „Beschäftigungsform“ wurden in die logistische Regressionen die unabhängigen Variablen „Studienfach“ und „Wirtschaftsbereich“ einbezogen, um diese Merkmale zu kontrollieren und das Set der Faktoren, die die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung beeinflussen, zu erweitern.

Weiterbildungsteilnahme

Betrachten wir zunächst den Effekt der kombinierten Geschlechts-Kinder-Variablen (s. Tab. 12). Anders als in den bivariaten Analysen zeigen sich nur geringe (und nicht signifikante) Unterschiede zwischen Müttern und Vätern – ein Hinweis darauf, dass die zuvor beobachteten Differenzen zum großen Teil auf Unterschiede in den Berufsverläufen und Beschäftigungsstatus zurückzuführen sind. Ebenfalls im Unterschied zu den bivariaten Analysen weisen kinderlose Frauen gegenüber allen anderen Gruppen eine z. T. deutlich und mit einer Ausnahme (Väter) signifikant erhöhte Weiterbildungsquote auf. Auch unter sonst gleichen Bedingungen scheinen sich Frauen nach wie vor besonders anstrengen zu müssen, wollen sie ihren Weg im Berufsleben machen.

Hinsichtlich der Faktoren Betriebsgröße, Beschäftigungsdauer und Beschäftigungsform bleiben die Ergebnisse weitgehend stabil: Die Weiterbildungsbeteiligung steigt fast monoton mit zunehmender Betriebsgröße. Die Faustregel „je größer der Betrieb, desto höher die Weiterbildungsquote“ behält auch unter Kontrolle anderer Kovariaten seine Gültigkeit. Hoch qualifizierte Fachkräfte in

Tab. 12 Logistische Regression der Teilnahme an sowie Initiierung und Finanzierung beruflicher Weiterbildung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen (unstand. Regressionskoeffizienten)

Kovariate		Zielvariable		
		Teilnahme an Weiterbildung	betriebliche Initiierung der Weiterbildung	betriebl. Finanzierung der Weiterbildung
Geschlecht/ Kinder	(Männer ohne Kinder (Referenzkategorie))	**	*	**
	Männer mit Kinder	0,18 *	0,08	0,12
	Frauen mit Kinder	0,08	0,20	0,14
	Frauen ohne Kinder	0,37 ***	-0,12	-0,22
Wirtschaftsbereich	(Bildung, Forschung, Kultur (Ref.kat.))	***	*	*
	verarbeitendes Gewerbe	0,39 ***	0,30 *	0,34 *
	Dienstleistungen	0,78 ***	0,26 *	0,29 *
Betriebsgröße	(weniger als 5 Beschäftigte (Ref.kat.))	***	***	***
	mehr als 1000 Beschäftigte	1,12 ***	1,32 ***	1,26 ***
	500 bis unter 1000 Beschäftigte	0,88 ***	1,35 ***	1,33 ***
	100 bis unter 500 Beschäftigte	0,72 ***	1,02 ***	0,92 ***
	20 bis unter 100 Beschäftigte	0,42 **	0,82 ***	0,64 ***
	5 bis unter 20 Beschäftigte	0,51 **	0,23	0,41 *
	Sonstige	0,42 *	0,30	0,60 **
Gesamtdauer der Beschäftigung (metrisch; in Monaten)		0,01 ***	0,02 ***	0,03 ***
Studienfach	(Mathematik/Naturwiss. (Ref.kat.))	***	***	***
	Ingenieurwissenschaften/Informatik	0,38 **	0,06	0,12
	Wirtschaftswissenschaften	0,28	0,12	0,28
	Sozialwesen	1,11 ***	-0,57 *	0,45
	Humanmedizin	4,22 ***	-0,78 ***	-1,25 ***
	Psychologie/Pädagogik/Magister	0,70 ***	-0,14	-0,25
	Rechtswissenschaften	0,01	-0,30	-0,38
	Lehramt	1,31 ***	-0,87 ***	-0,70 **
	Sonstiges	0,44 **	-0,44 **	-0,40 *
Beschäftigungsform	(befristet Teilzeit (Referenzkategorie))	***	***	***
	unbefristet Vollzeit	1,09 ***	0,36	1,08 ***
	befristet Vollzeit	0,40 *	-0,12	0,31
	unbefristet Teilzeit	1,14 ***	0,13	0,79 **
	selbstständig	0,93 ***	-0,91 ***	-0,30
	Sonstiges ¹⁾	-0,08	-0,35	-0,09
Konstante		-1,90 ***	-1,65 ***	-2,12 ***
Nagelkerkes R-Quadrat		0,17	0,24	0,28

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

1) Honorar-/Werkvertrag, in Ausbildung, unterqualifiziert beschäftigt, Sonstiges

Betrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten nehmen am häufigsten an Weiterbildung teil; für in kleinen Betrieben Beschäftigte wirken sich die oben angesprochenen Probleme negativ auf die Weiterbildungsbeteiligung aus. Die als metrische Variable einbezogene Gesamtdauer regulärer Erwerbstätigkeit nach dem Examen (gemessen in Monaten) weist einen hoch signifikanten positiven Effekt auf. Bei befristet Teilzeitbeschäftigten ist die Weiterbildungsbeteiligung am geringsten. Die größten Unterschiede bestehen – wie bereits die deskriptive Analyse zeigte – zu den Beschäftigten in „Normalarbeitsverhältnissen“; aber auch befristet Vollzeitbeschäftigte und unbefristet Teilzeitbeschäftigte unterscheiden sich noch signifikant von der Referenzkategorie. Im Unterschied zur bivariaten Analyse weisen unbefristet Teilzeitbeschäftigte zwar eine höhere Weiterbildungsquote auf als unbefristet Vollzeitbeschäftigte, diese Differenz ist aber nicht signifikant. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Befristung eines Arbeitsverhältnisses die Weiterbildungsbeteiligung stärker beeinflusst als der Arbeitszeitumfang.

Hinsichtlich der neu einbezogenen Variablen zeigt sich, dass im Dienstleistungssektor und im verarbeitenden Gewerbe mehr Weiterbildung stattfindet als im Bereich Bildung, Forschung und Kultur. Bei den Humanmedizinerinnen und -medizinern ist die Weiterbildungsbeteiligung erwartungsgemäß am höchsten, da hier zum Teil die Facharztausbildung als beruflich weiterbildend eingestuft wird. Auch für Absolventinnen und Absolventen des Sozialwesens, der Psychologie und Pädagogik, eines Magister- und Lehramtsstudiums fallen die Schätzungen im Vergleich zu Mathematik/Naturwissenschaften relativ hoch aus. Juristinnen und Juristen unterscheiden sich nicht signifikant von der Referenzkategorie. Dabei ist allerdings zu beachten, dass sich dieses Resultat erst bei Kontrolle des Wirtschaftsbereichs ergibt. Viele Absolventinnen und Absolventen eines rechtswissenschaftlichen Studiums sind im Dienstleistungssektor beschäftigt, der gegenüber anderen Wirtschaftssektoren die

höchste Weiterbildungsquote aufweist. Wird der Wirtschaftsbereich nicht kontrolliert, qualifizieren sich Juristinnen und Juristen signifikant häufiger als Absolventinnen und Absolventen der Fachrichtungen Mathematik und Naturwissenschaften weiter, in denen die niedrigste Weiterbildungsquote zu verzeichnen ist. Ein Großteil dieser Befragten befindet sich in Forschungseinrichtungen und Hochschulinstituten, die eine geringere Weiterbildungsbeteiligung aufweisen – z. T. sicherlich, weil berufliche Qualifizierung hier häufig in informellen Bahnen verläuft und deshalb von den Befragten nicht als formelle Weiterbildung eingestuft wird.

Initiierung und Finanzierung von Weiterbildung

Kontrolliert man wichtige Einflussfaktoren der Initiierung und Finanzierung von Weiterbildung wie die Beschäftigungskontinuität und -form, dann schwächt sich der Einfluss des Geschlechts und des Familienstatus merklich ab. Mit anderen Worten: Frauen und Mütter werden weniger direkt aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Kinder benachteiligt, sondern eher indirekt, aufgrund häufiger diskontinuierlicher Erwerbsverläufe und weniger abgesicherter, lockerer Beschäftigungsverhältnisse. Doch auch wenn die Differenzen in der Weiterbildungsinitiierung und -finanzierung zwischen den hier unterschiedenen Gruppen die Schwelle der statistischen Signifikanz zumeist nicht überschreiten, zeichnet sich als Tendenz ab, dass kinderlose Frauen zwar am häufigsten an beruflicher Weiterbildung partizipieren, diese aber auch am häufigsten selbst initiieren und finanzieren müssen. Damit erhärtet sich die schon oben geäußerte Vermutung, dass Frauen im Erwerbsleben ein größeres Engagement zeigen (müssen), wenn sie das Gleiche wie Männer erreichen wollen.

In Hinblick auf die Merkmale Wirtschaftsbereich, Betriebsgröße, Beschäftigungsdauer und Beschäftigungsform lassen sich ähnliche Zusammenhänge feststellen wie schon bei der Weiterbildungsbeteiligung: Beschäftigte

mit längerer Beschäftigungsdauer, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im verarbeitenden und Dienstleistungsgewerbe, in größeren Betrieben und unbefristeten Arbeitsverhältnissen sind auch hinsichtlich der finanziellen und motivationalen Unterstützung von Weiterbildungsaktivitäten privilegiert. Gegenläufig zur Weiterbildungsbeteiligung sind dagegen die Befunde zur Weiterbildungsinitiierung und -finanzierung von Absolventinnen und Absolventen verschiedener Studiengänge. Als Tendenz zeigt sich, dass in den Fachrichtungen, die die höchsten Weiterbildungsquoten aufweisen (Humanmedizin, Lehramt, Sozialwesen, Psychologie/Pädagogik/Magister), die Weiterbildung auch am häufigsten selbst initiiert und finanziert wird bzw. werden muss.

3. Zusammenfassung

Ausgangspunkt dieser Ausarbeitung war das Konzept des „lebenslangen Lernens in der globalisierten Wissensgesellschaft“ und die Frage nach der Möglichkeit einer Annäherung an dieses „Ideal“. In Bezug auf die Weiterbildungsbeteiligung der Hochschulabsolventinnen und -absolventen des Examensjahrgangs 1993 ergab sich dabei folgendes Bild:

1. *Gut drei Viertel der befragten Hochschulabsolventinnen und -absolventen haben an beruflicher Weiterbildung teilgenommen.* Fast jeder Vierte ist binnen fünf Jahren seit dem Examen überhaupt nicht in das berufliche Weiterbildungssystem integriert. Viele Qualifikationen können sicherlich auf informellem Weg erlangt und vertieft werden. Dennoch ist mit 23 % der Anteil derjenigen, für die nach dem Studium die Phase formeller Weiterbildung erst einmal für mindestens fünf Jahre unterbrochen ist, nicht unerheblich, so dass die Beantwortung der Frage nach Strategien zur Integration aller hoch qualifizierten Fachkräfte in systematische und kontinuierliche Weiterbildung durchaus weiter zur Diskussion steht.
2. *Je stärker die „Bindung“ an einen Betrieb, desto höher die Weiterbildungsbeteiligung:* Vor allem bei befristet und in Teilzeit Beschäftigten ist das Interesse der Betriebe an kontinuierlicher Weiterbildung der Hochschulabsolventinnen und -absolventen vergleichsweise gering. Die Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Fähigkeiten und Kompetenzen den Betrieben langfristig erhalten bleiben, wird finanziell und motivational unterstützt und gefördert. In Normalarbeitsverhältnissen Beschäftigte erfahren daher die größte Unterstützung von Arbeitgeberseite. Eigeninitiative ist also vor allem für Akademikerinnen und Akademiker in „lockeren“ Beschäftigungsverhältnissen unerlässlich, um die kontinuierliche Weiterbildung zu gewährleisten.
3. *Je größer der Betrieb, desto höher die Weiterbildungsbeteiligung und das Weiterbildungengagement der Arbeitgeber:* Kleinen Betrieben fehlen oft die finanziellen und personellen Ressourcen, um die Weiterbildung aller Beschäftigten gewährleisten zu können. „Arbeitsplatznahe“ Formen der Weiterbildung könnten die „Freistellungsproblematik“ zwar abmildern, doch zeigen die Auswertungen, dass dennoch erhebliche Diskrepanzen zwischen den verschiedenen Betriebsgrößen bestehen bleiben. Ein Großteil der Kompetenzerweiterung in kleineren Betrieben dürfte allerdings im informellen Rahmen erfolgen.
4. *Je höher die berufliche Position, desto stärker ist das betriebliche Engagement für die Weiterbildung:* Vor allem bei unterqualifiziert Beschäftigten und Honorarkräften schlägt sich das mangelnde Engagement der Betriebe in der Weiterbildungsbeteiligung nieder. Beschäftigte in leitenden Positionen weisen hingegen eine hohe Weiterbildungsbeteiligung auf und werden dabei häufiger von den Betrieben unterstützt.
5. *Je kontinuierlicher die Phasen regulärer Beschäftigung nach dem Examen, desto*

höher die Weiterbildungsbeteiligung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen: Auch in Bezug auf dieses Merkmal zeigt sich der enge Zusammenhang von Weiterbildungsaktivität und „Bindung“ an den Betrieb. Dabei sollte – auch im Hinblick auf die Idee des lebenslangen Lernens – beachtet werden, dass gerade hoch qualifizierte Fachkräfte, deren Erwerbsleben von Diskontinuitäten geprägt ist, auf geeignete Weise in das Weiterbildungssystem integriert werden müssen, um Humanressourcen nicht ungenutzt zu lassen. Integration in das Weiterbildungssystem sollte die Berufsintegration fördern.

6. *Frauen nehmen insgesamt nicht seltener an Weiterbildung teil als Männer, doch sind sie häufiger als Männer auf eigenes Engagement verwiesen.* Wie die multivariaten Analysen zeigen, ist dieses Phänomen teilweise den spezifischen Erwerbsverläufen (geringere Beschäftigungsdauern) und beruflichen Verbleibsformen (höhere Teilzeit- und Befristungsquoten) von Frauen, die zu einer geringeren Betriebsbindung führen, geschuldet. Es ergaben sich jedoch auch Indizien dafür, dass Frauen, die sich primär im Erwerbsystem verorten, d. h. noch keine Familie gegründet haben, ein höheres Weiterbildungengagement zeigen (bzw. zeigen müssen) als Männer.

Es konnte gezeigt werden, dass im lebenslangen Lernen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen häufig Lücken auftreten, die es zu schließen gilt, will man das Ideal „Weiterbildung für alle“ in die Realität umsetzen. Für immerhin fast ein Viertel der Befragten ist mit dem Abschluss des Studiums die Phase der formalen beruflichen Qualifizierung für mindestens fünf Jahre unterbrochen. Ein nahtloser Übergang von der beruflichen Erstausbildung in das berufliche Weiterbildungssystem kann demnach nicht als selbstverständlich angesehen werden.

Ferner zeigt sich, dass die Weiterbildungsaktivität in erheblichem Maße vom finan-

ziellen Engagement und der Initiative der Betriebe abhängig ist. Benachteiligt sind vor allem diejenigen, die auch in anderen Aspekten des Erwerbslebens (wie z. B. bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen) Desintegrationstendenzen ausgesetzt sind.

Eigeninitiative und die Bereitschaft/Möglichkeit zur Eigenfinanzierung sind wichtigste Voraussetzung für kontinuierliche Weiterbildungsteilnahme. Mangelndes Engagement der Betriebe kann in manchen Bereichen selbst durch Eigeninitiative nicht mehr ausgeglichen werden. Hierbei handelt es sich vor allem um die Bereiche, in denen Weiterbildung aus den oben mehrfach ange deuteten Gründen besonders wichtig wäre.

Die Arbeitsämter könnten hierbei eine stärkere Rolle spielen und die Weiterbildungsbeteiligung dieser „Problemgruppen“ sichern helfen. Außerdem wäre es denkbar, finanzielle Anreize zu schaffen, die das Weiterbildungengagement der Betriebe für alle Beschäftigten fördern könnten. Gerade in Bezug auf die Selbständigen – aber auch bei hoch qualifizierten Fachkräften in den anderen Organisations- und Beschäftigungsformen – wäre eine engere Zusammenarbeit mit den Hochschulen denkbar, um informelle Netzwerke zu unterstützen, in denen Hochschulabsolventinnen und -absolventen ihre Weiterbildungsaktivitäten – relativ unabhängig von den Möglichkeiten der Betriebe – in „Eigenregie“ ausweiten können. Zu diesem Zweck könnten Hochschulen ihre Infrastruktur bereitstellen und Interessentinnen und Interessenten den Zugang zu Informationen erleichtern. Dabei ist das schon vielerorts von den Hochschulen gezeigte Engagement in der Alumni-Arbeit keine Einbahnstraße, denn auch die Hochschulen können vom Know-how und den beruflichen Erfahrungen der Absolventinnen und Absolventen profitieren.

Soll die kontinuierliche und zielgerichtete berufliche Weiterbildung aller Hochschulabsolventinnen und -absolventen gewährleistet werden, soll der Übergang von der Hochschule in das berufliche Weiterbildungssystem

tem ohne zeitliche Verzögerung erfolgen, soll eine Annäherung an das Ideal der „lernenden Wissensgesellschaft“ in diesem Bereich herbeigeführt werden, müssen Strategien gefunden werden, die die Weiterbildungsaktivitäten von den finanziellen und personellen Ressourcen und Interessen der Betriebe unabhängiger machen.

Literaturverzeichnis

Deutscher Bildungsrat (1970): Empfehlungen der Bildungskommission: Strukturplan für das Bildungswesen. 2. Aufl. Stuttgart: Klett.

Dohmen, Günther (1996): Das lebenslange Lernen: Leitlinien einer modernen Bildungspolitik. Bonn: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie.

Erpenbeck, John/Sauer, Johannes (2001): Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. In: Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildung (Hrsg.): Arbeiten und Lernen. Lernkultur Kompetenzentwicklung und innovative Arbeitsgestaltung (QUEM-Report, 67). Berlin: ABWF/QUEM, S. 9–65.

Gidion, Gerd (1996): In: Bullinger, Hans-Jörg/Warnecke, Hans Jürgen (Hrsg.): Neue Organisationsformen im Unternehmen. Ein

Handbuch für das moderne Management. Berlin u. a.: Springer, S. 803–818.

Hörner, Walter (2001): Zur statistischen Erfassung Lebenslangen Lernens. In: Wirtschaft und Statistik 8/2001, S. 667.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen. Brüssel: Kommission der Europäischen Gemeinschaften.

Kuwan, Helmut/Gnahn, Dieter/Seidel, Sabine (2000): Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Straka, Gerald A. (2000): Lernen unter informellen Bedingungen (informelles Lernen). Begriffsbestimmung, Diskussion in Deutschland, Evaluation und Desiderate. In: Arbeitsgemeinschaft Qualifikations-Entwicklungs-Management (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2000. Lernen im Wandel – Wandel durch Lernen. Münster u. a.: Waxmann, S. 15–70.

Tölke, Angelika (1998): Beruflich erfolgreich durch Ehe und Familie? Zum Zusammenhang von Lebensform und Berufskarriere. In: Oechsle, Mechthild/Geissler, Birgit (Hrsg.): Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen: Leske + Budrich, S. 131–150.

Herausgeber: HIS-Hochschul-Informationen-System GmbH,
Goseriede 9, 30159 Hannover
Tel.: 0511 / 1220-0, Fax: 0511 / 1220-250
E-mail: ederleh@his.de
Geschäftsführer: Dr. Jürgen Ederleh

ISSN 0931-8143

Verantwortlich: Dr. Jürgen Ederleh

Redaktion: Barbara Borm

"Gemäß § 33 BDSG weisen wir jene Empfänger der HIS-Kurzinformationen, denen diese zugesandt werden, darauf hin, daß wir ihren Namen und ihre Anschrift ausschließlich zum Zweck der Erstellung des Adreßaufklebers für den postalischen Versand maschinell gespeichert haben."