

Kenne mer nit, bruche mer nit, fott domet? Gründe für die Nicht-Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

Konferenz: „Wissenschaft trifft Praxis“
Nürnberg, 21. / 22. Juni 2010

Stefan Bender

Michael Fertig (ISG, RWI)

Martina Huber

Motivation I

- Das traditionelle Bild einer soliden beruflichen Erstausbildung ist aufgrund gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nicht mehr zeitgerecht → Lebenslanges Lernen wird erforderlich
- Berufliche Weiterbildung als wesentliches Kernelement im System lebenslangen Lernens gewinnt an Bedeutung

Motivation II

- Wie lässt sich die vergleichsweise geringe Beteiligung der Beschäftigten an beruflicher Weiterbildung erklären, obwohl die Notwendigkeit lebenslangen Lernens gesellschaftlich weitgehend unbestritten ist?

Projektbeschreibung WeLL (I)

- WeLL = Berufliche Weiterbildung als Bestandteil Lebenslangen Lernens
- **Kooperationsprojekt:** RWI Essen, DIE, IAB und infas
- **Finanzierung:** Leibniz Gemeinschaft
- **Besonderheit:** Weiterbildungsverhalten wird sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite erfasst

Projektbeschreibung WeLL (II)

- Innovativer **Linked-Employer-Employee-Datensatz** zu Determinanten und Konsequenzen beruflicher Weiterbildung in Deutschland
 - **Arbeitnehmerbefragung**
 - **6.404** Arbeitnehmer aus **149** Betrieben des IAB-Betriebspanels (1. Welle)
 - Bisher 3 von insgesamt 4 Wellen
- Alle Betriebe bilden weiter
- Auswertung für Arbeitnehmer

Gründe für die Nicht-Teilnahme

- Qualifikation ausreichend (ca. 48%)
- Keine Zeit (ca. 42%)
- Im ausgeübten Beruf nicht vorgeschrieben (ca. 39%)
- Keine Förderung durch den Betrieb (ca. 32%)
- Zu hohe finanzielle Belastung (ca. 20%)
- Schlechte Erfahrungen in früheren Weiterbildungen (ca. 2%)

Weiterbildungsbedarf

- Deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen
- Erhöhter Bedarf
 - Höherqualifizierte
(verhandeln: 14,5%, beraten: 9%, auswerten: 5,7% oder ehrenamtlich: 6%; (Fach-)Hochschulabsolventen: 14%)
 - Befristet: 12,4% und häufig im Team arbeitende Beschäftigte: 5,4%
- Geringer Bedarf
 - Beschäftigte mit einfacher Tätigkeit (z.B. herstellende Tätigkeit: 10%)
 - Deutsche (17%) und ältere Personen (11.6%)

Freiwillige Weiterbildung (I)

- Unterschiede auch bei freiwilliger Weiterbildung (nicht vom Betrieb vorgeschrieben)

- Häufiger
 - Höherqualifizierte
(Personen in einer beratenden: 9,6% oder auswertenden: 7,8% Tätigkeit)
 - im Team arbeitende: 6%
 - befristet Beschäftigte: 13,3%

Freiwillige Weiterbildung (II)

- Weniger
 - Geringqualifizierte
Arbeiter/Minijobber: 14,6%
 - Deutsche (12,8%)
 - Ältere (6%)
 - Frauen (9,8%)

Fehlende Förderung durch Betrieb

- Ähnliches Muster wie bei freiwilliger Teilnahme
- Abnahme der Zustimmung auch bei zunehmenden Alter bei (sehr) guter Gesundheit und bei vorhandener Tätigkeit

Kosten für Weiterbildung

- zu hoch
 - Arbeiter, Minijobber und befristete Beschäftigte
 - Frauen/Personen mit mehreren Kindern (sehr stark)
 - steigendes Alter

- keine Ablehnung bei
 - Deutschen und
 - Personen mit Ausbildungs- oder (Fach-) Hochschulabschluss

Fazit

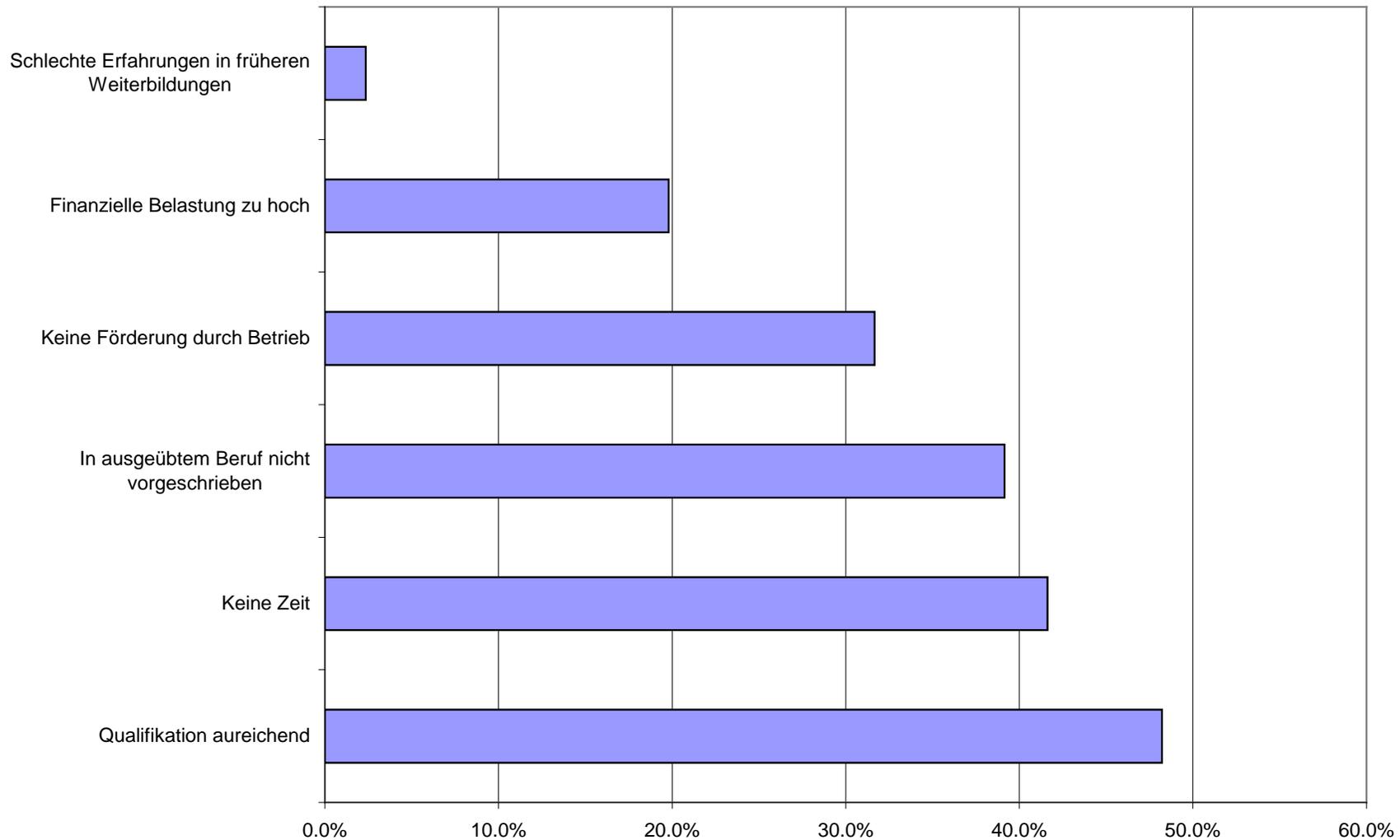
- Obwohl Berufliche Weiterbildung ein zentrales Mittel zur Sicherung individueller Beschäftigungs- und Aufstiegschancen ist,
- ist viel Überzeugungsarbeit hinsichtlich der Erfordernis der beruflichen Weiterbildung notwendig (v.a. bei Geringqualifizierten und älteren Beschäftigten).

Stefan.Bender@iab.de

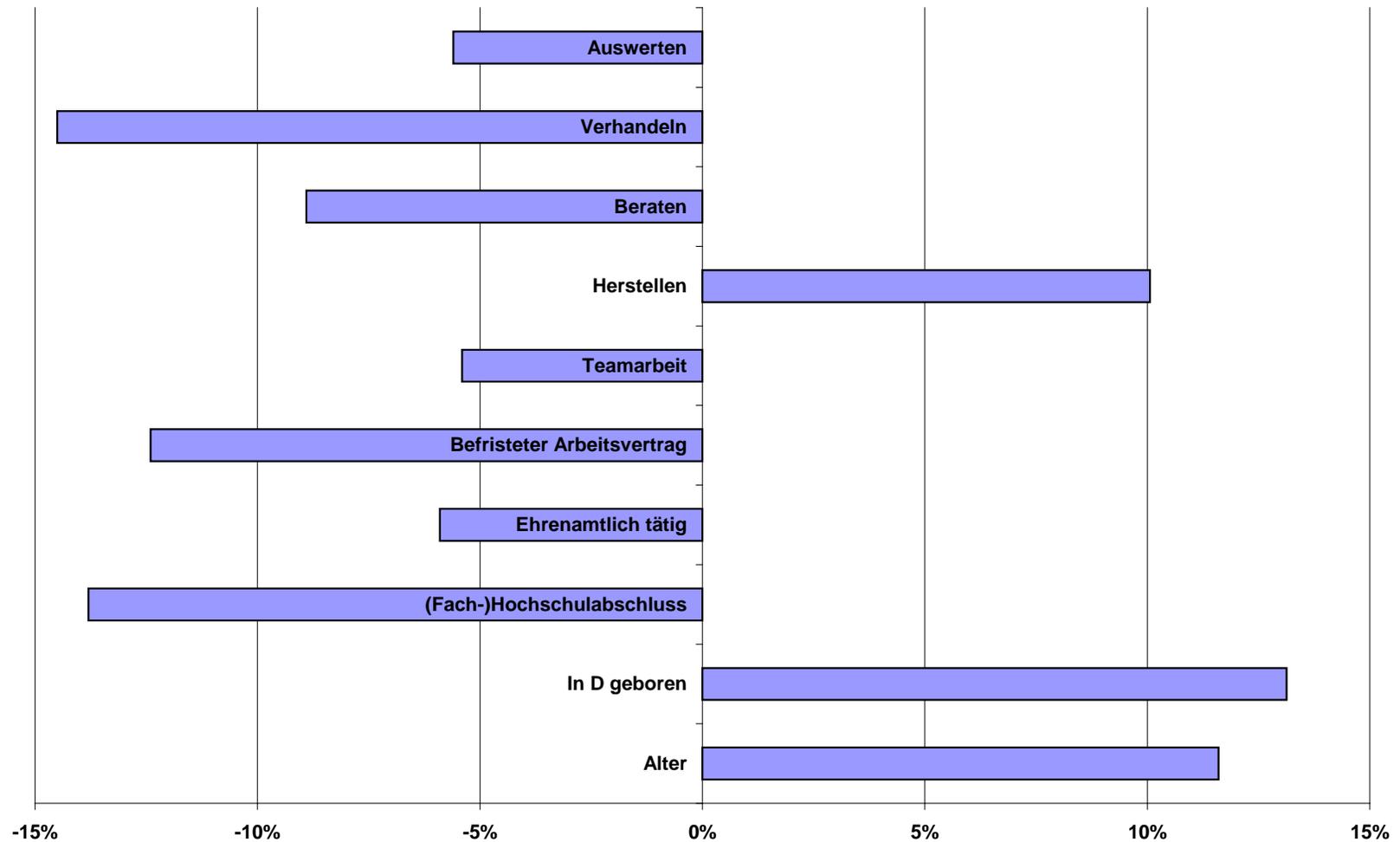
Literatur

- Bender, Stefan, Fertig, Michael; Görlitz, Katja; Huber, Martina; Schmucker, Alexandra (2009): WeLL – Unique Linked Employer-Employee Data on Further Training in Germany. In: Schmollers Jahrbuch 4/2009, 637-643.
- Fertig, Michael, Huber, Martina (2010): Nicht-Teilnahme an beruflicher Weiterbildung – Eine Frage des Bewusstseins. IAB-Forum 1/2010.

Gründe für Nicht-Teilnahme (I)



Weiterbildungsbedarf (II)



Freiwillige Weiterbildung (III)

