

Welchen Einfluss haben berufliche Lebenssituation und berufliche Orientierungen auf das individuelle Weiterbildungsengagement?

Der beruflichen Weiterbildung kommt eine wichtige Rolle für die gesellschaftliche wie die berufliche Teilhabe zu. Privatpersonen beteiligen sich nicht nur an beruflicher Weiterbildung, sondern investieren auch Geld und Freizeit in ihre eigene berufliche Weiterbildung. Dieses Weiterbildungsengagement wird durch verschiedene Rahmenbedingungen beeinflusst. Darüber hinaus haben die einzelnen gesellschaftlichen Gruppen unterschiedliche Zugänge zur Weiterbildung. Bisher vorliegende Untersuchungen verdeutlichen, dass einzelne Merkmale (z. B. die Schulbildung oder der berufliche Status) einen erheblichen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung von Individuen haben und sich Unterschiede aus vorangegangenen Bildungsprozessen durch die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme an Weiterbildung häufig verfestigen.

Ausgehend von den Untersuchungsergebnissen geht es in dem Beitrag „What influence do work-life situations and vocational orientation measures exert on individual commitment to continuing training?“ um die Frage, welche Faktoren das individuelle Weiterbildungsengagement - bezogen auf die Teilnahme an und den Aufwand (Investitionen von Geld und Freizeit) für berufliche Weiterbildung - beeinflussen, welche Rolle dabei die berufliche Lebenssituation sowie die eigenen Berufs- und Lebensziele spielen. Neben der Bestimmung von Kausalfaktoren gilt es darüber hinaus über die Kombinationen von Merkmalen voneinander abgrenzbare Gruppen zu identifizieren, die sich im Hinblick auf ihre berufliche Lebenssituation unterscheiden.

Grundlage hierfür bilden die Daten der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens zur Teilnahme bzw. Nichtteilnahme an beruflicher Weiterbildung sowie des Bundesinstituts für Berufsbildung zu Kosten und Nutzen beruflicher Weiterbildung für Individuen. Mit den beiden Untersuchungen, die auf derselben Grundgesamtheit aufbauen, ist es möglich, sowohl Aspekte der Weiterbildungsbeteiligung als auch private Aufwendungen für berufliche Weiterbildung zu betrachten.

Insgesamt zeigt sich, dass das Bildungsniveau und der berufliche Status verbunden mit der Form der Erwerbstätigkeit das Weiterbildungsgeschehen beeinflussen. Neben diesen eher objektiven Faktoren übt die berufliche Orientierung ebenfalls einen zentralen Einfluss auf die Weiterbildungsbeteiligung aus. Darüber hinaus konnten drei Gruppen identifiziert werden: voll- oder teilzeiterwerbstätige Frauen mit eher niedrigem Einkommen, vollerwerbstätige Männer mit hohem Qualifikationsniveau, vollerwerbstätige Männer mit mittlerem Qualifikationsniveau, die sich im Hinblick auf Teilnahme an und Investition in berufliche Weiterbildung unterscheiden. Zwar hat das Geschlecht keinen signifikanten Einfluss auf das Weiterbildungsengagement, dennoch bilden insbesondere die Frauen bezogen auf ihre berufliche Lebenssituation eine eigene Gruppe. Die Weiterbildungsbeteiligung der Gruppe der voll- oder teilzeitbeschäftigten Frauen mit eher geringen Einkommen liegt mit 60 Prozent unter der der vollerwerbstätigen Männer mit mittlerem Qualifikationsniveau (65 %) und deutlich unter der der vollerwerbstätigen Männer mit hohem Qualifikationsniveau (90 %). Vollerwerbstätige Männer mit hohem Qualifikationsniveau nehmen nicht nur häufiger an Weiterbildung teil, sondern investieren auch mehr in ihre eigene berufliche Weiterbildung. Verbunden ist dies zumeist mit besonderen Karriereaspirationen und einem (besonderen) Zugang zur betrieblichen Weiterbildung. Kontinuierliche Teilhabe an Weiterbildung scheint für diese Gruppe ein integraler Bestandteil ihres Arbeitsalltages zu sein. Im Vergleich dazu kann gerade die Grup-

pe der voll- oder teilzeiterwerbstätigen Frauen mit eher niedrigem Einkommen nicht nur weniger von einer betrieblichen Weiterbildung profitieren, sondern sind stärker auf eigenes Engagement angewiesen, wobei sie hierbei aber nicht zuletzt aufgrund des hohen Teilzeitanteils und einem eher geringeren persönlichen Einkommen ungünstige Rahmenbedingungen haben.

Neben der Bedeutung einmal erworbener Bildung für die Weiterbildungsteilnahme wird aber auch deutlich, dass der Grad der beruflichen Integration über das Beschäftigungsverhältnis einen erheblichen Einfluss auf das Weiterbildungsengagement hat, denn es sind vor allem die Teilzeitbeschäftigten (Frauen), die weniger in betriebliche Bildungsprozesse integriert sind und unabhängig von ihrem Bildungsniveau seltener an Weiterbildung teilnehmen. Demnach ist das Weiterbildungsengagement in einem starken Maße abhängig von den persönlichen wie beruflichen Rahmenbedingungen einzelner Personengruppen. Förderkonzepte zur Weiterbildung mit dem Ziel der Steigerung und Stabilisierung der Weiterbildungsbeteiligung sollten dies mit berücksichtigen.