



# Individuelles und betriebliches Engagement in der beruflichen Weiterbildung

## Empirische Ergebnisse auf der Basis verschiedener Befragungen

► Vor dem Hintergrund technischer und organisatorischer Neuerungen sowie der demografischen Entwicklung kommt der Weiterbildung eine wachsende Bedeutung zu. Nicht zuletzt deshalb wird von verschiedenen Seiten ein erhöhter Bedarf an empirischem Datenmaterial angemeldet. Allerdings ist festzustellen, dass das Weiterbildungsgeschehen in Deutschland statistisch bislang nur bruchstückhaft erfasst wird, und dass verschiedene Einzelquellen mehr oder weniger unverbunden nebeneinander stehen. Der Beitrag gibt einen Überblick über die verschiedenen Informationsquellen zur Weiterbildung und trägt wichtige empirische Befunde zum individuellen und betrieblichen Engagement in der Weiterbildung zusammen.

### Wachsende Bedeutung der Weiterbildung

Es ist heute unbestritten, dass dem lebenslangen Lernen eine wichtige Bedeutung zukommt. Als ein besonderes Ziel des kontinuierlichen Lernens wird es dabei angesehen, dass es zu einem Abbau sozialer Ungleichheit beitragen soll.<sup>1</sup> Unter der Voraussetzung, dass möglichst viele Individuen an lebenslangen Lernprozessen teilhaben, können hierdurch Nachteile, die sich durch einen unterschiedlichen Zugang zur Erstausbildung ergeben, ausgeglichen werden.

Auch wenn lebenslanges Lernen alle Lernprozesse über den Lebenszyklus eines Menschen hinweg umfasst und es sich sowohl auf die schulische bzw. berufliche Erstausbildung als auch die allgemeine und berufliche Weiterbildung bezieht, kommt der Weiterbildung im Allgemeinen und der beruflichen Weiterbildung im Speziellen eine besondere Bedeutung zu. Das führt auch zu einem erhöhten Bedarf an empirisch abgesichertem Datenmaterial zur Weiterbildung. Die nähere Betrachtung zeigt, dass das Weiterbildungsgeschehen in Deutschland statistisch bislang nur bruchstückhaft erfasst wird. Es fehlt eine umfassende Gesamtstatistik zur Weiterbildung. Dabei existieren eine Reihe an Datenquellen nebeneinander und sind nur partiell miteinander kompatibel.<sup>2</sup>

Um dennoch die „statistische Grauzone“ Weiterbildung zu erhellen, macht es sich der vorliegende Beitrag zur Aufgabe, einen Überblick über die Datenlage in diesem Bereich zu geben. Von besonderer Bedeutung wird dabei die Frage sein, ob und inwieweit qualifikationsspezifische Unterschiede beim Zugang zur Weiterbildung bestehen.



#### LUTZ BELLMANN

Dr., Leiter des Arbeitsbereichs „Betriebliche Arbeitsnachfrage und Innovationsforschung“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB)



#### UTE LEBER

Dipl.-Volkswirtin, wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Betriebliche Arbeitsnachfrage und Innovationsforschung“ des IAB, Nürnberg

## Daten- bzw. Informationsquellen zur Weiterbildung

Die vorliegenden Datenquellen zur Weiterbildung lassen sich in Personenbefragungen auf der einen und *Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen* auf der anderen Seite unterteilen. Daneben existiert eine Reihe an Geschäfts- und Trägerstatistiken, auf die an dieser Stelle jedoch nicht eingegangen werden soll. Bei den Personenbefragungen, die Informationen zur Weiterbildung bereitstellen, handelt es sich um das Berichtssystem Weiterbildung (BSW), den Mikrozensus, das Sozio-Ökonomische Panel (SOEP) und die BIBB/IAB-Erhebung. Von den vorliegenden Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen machen die europäische Weiterbildungserhebung CVTS (Continuing Vocational Training Survey), die Weiterbildungserhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) und das IAB-Betriebspanel Angaben zur Weiterbildung. Die wesentlichen Merkmale dieser Daten- bzw. Informationsquellen sind in Tabelle 1 dargestellt.<sup>3</sup>

Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen nehmen die Perspektive der Betriebe bzw. Unternehmen als Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen ein und beziehen sich somit auf die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten, also beispielsweise das Angebot an (verschiedenen Formen von) Weiterbildung oder die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten. Zu unterscheiden ist hier zwischen Ein- und

Mehrthemenbefragungen: Während der CVTS und die IW-Erhebung reine Weiterbildungserhebungen (also Einthemenbefragungen) darstellen, handelt es sich beim IAB-Betriebspanel um eine Mehrthemenbefragung, die Informationen zu den verschiedensten Bereichen der betrieblichen Geschäfts- und Personalpolitik, und darunter auch zur Weiterbildung, bereitstellt.

Als Stärke der Einthemenbefragungen kann es betrachtet werden, dass sie einen sehr detaillierten Überblick über die verschiedensten Aspekte des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens geben können, was sich bspw. darin zeigt, dass die IW-Erhebung und der CVTS neben Grunddaten zum Angebot an Weiterbildung oder zur Weiterbildungsbeteiligung auch Informationen zu den Kosten oder dem zeitlichen Volumen der Weiterbildung bereitstellen. Dies vermag das IAB-Betriebspanel als Mehrthemenbefragung nicht zu leisten, doch können auf Basis dieser Erhebung die Weiterbildungsaktivitäten in Abhängigkeit von betrieblichen Kontextfaktoren und soziodemografischen Merkmalen der Beschäftigten untersucht werden. Zudem stellt sich bei reinen Weiterbildungserhebungen (wie bei allen Einthemenbefragungen) die Gefahr, dass es zu einer überproportionalen Teilnahmebereitschaft weiterbildungsaktiver Unternehmen kommt und sich die Verbreitung der Weiterbildung im Hinblick auf die Gesamtheit aller Betriebe somit weniger gut erfassen lässt.

Name der Erhebung	Art der erfassten Weiterbildung	Periodizität	Erhebungsmerkmale
<b>Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen</b>			
IW-Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung	Betriebliche (formelle und informelle) Weiterbildung	Seit 1992 in dreijährigem Turnus	Angebot an verschiedenen Formen der Weiterbildung, Teilnahmequoten, Kosten der Weiterbildung, Themengebiete
CVTS	Betriebliche (formelle und informelle) Weiterbildung	CVTS I: 1993 CVTS II: 1999	Angebot an verschiedenen Formen der Weiterbildung, Teilnahmequoten nach beruflichem Status und Geschlecht, Kosten der Weiterbildung
IAB-Betriebspanel	Betriebliche (formelle und informelle) Weiterbildung	Seit 1993 (West) bzw. 1996 (Ost) jährlich; Fragen zur Weiterbildung alle zwei Jahre	Angebot an verschiedenen Formen der Weiterbildung, Teilnahmequoten nach beruflichem Status und Geschlecht
<b>Personenbefragungen</b>			
Berichtssystem Weiterbildung	Individuelle allgemeine und berufliche (formelle und informelle) Weiterbildung	Seit 1979 in dreijährigem Turnus	Teilnahme an Weiterbildung, motivationale Faktoren, Kosten und Finanzierung, Trägerstrukturen, soziodemografische Merkmale
Mikrozensus	Individuelle (allgemeine und berufliche) Weiterbildung	jährlich	Teilnahme an beruflicher und allgemeiner Weiterbildung, Ort, Zweck und Dauer der Maßnahme, soziodemografische Informationen
SOEP	Individuelle (allgemeine und berufliche) Weiterbildung	Seit 1984 (West) bzw. 1990 (Ost); Fragen zur Weiterbildung 1989, 1993, 2000	Teilnahme an Weiterbildung, Dauer der Maßnahmen, Veranstaltungsart, soziodemografische Merkmale, motivationale Faktoren
BIBB/IAB-Erhebung	Individuelle (formelle und informelle) berufliche Weiterbildung	1979, 1985/86, 1991/92, 1998/99	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung, Lernformen, soziodemografische Merkmale

Tabelle 1  
**Personen-, Betriebs- und Unternehmensbefragungen zur Weiterbildung**

Tabelle 2  
Teilnahme an beruflicher  
Weiterbildung auf Basis  
verschiedener Personen- und  
Betriebsbefragungen

Art der Weiterbildung	Untersuchungszeitraum	Teilnahmequote	Datenquelle
Individuelle formelle berufliche Weiterbildung	2000	28 % (West), 31 % (Ost)	BSW VIII
Individuelle informelle berufliche Weiterbildung	2000	51 % (West), 75 % (Ost)	BSW VIII
Individuelle (formelle) berufliche Weiterbildung	1998 1999	8 % (bezogen auf die Erwerbstätigen) 4 % (bezogen auf die Bevölkerung)	Mikrozensus
Individuelle formelle berufliche Weiterbildung	1998/99	28 %	BIBB/IAB-Erhebung
Individuelle formelle und informelle berufliche Weiterbildung	1998/99	63 %	BIBB/IAB-Erhebung
Betriebliche Weiterbildung	1993 1999	24 % 32 %	CVTS I CVTS II
Betriebliche Weiterbildung	1. Halbjahr 1997 1. Halbjahr 1999 1. Halbjahr 2001	17,8 % (West), 22,3 % (Ost) 18,4 % (West), 22,6 % (Ost) 17,5 % (West), 18,8 % (Ost)	IAB-Betriebspanel
Betriebliche Weiterbildung	1995 1998	75 Teilnehmerfälle je 100 Beschäftigte 100 Teilnehmerfälle je 100 Beschäftigte	IW-Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung

Alle skizzierten Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen beziehen nicht nur formelle Weiterbildungsmaßnahmen, die im Rahmen von organisierten Aktivitäten stattfinden, in ihr Fragenprogramm ein, sondern ebenso auch informelle, d. h. arbeitsintegrierte Formen der Weiterbildung. Allerdings ist anzumerken, dass sich die statistische Erfassbarkeit der informellen Weiterbildung nach wie vor schwierig darstellt, da bei dieser Lernform die Grenzen zwischen Arbeiten und Lernen fließend sind. Dies gilt insbesondere für die Kosten informeller Lernformen oder die Anzahl der Teilnehmer, die von den befragten Betrieben bzw. Unternehmen kaum quantifiziert werden können. Personenbefragungen dagegen beziehen sich auf das individuelle Weiterbildungsverhalten, das die Teilnahme an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen in der Regel mit einschließt. Auch die meisten der vorliegenden Personenbefragungen berücksichtigen neben der formellen Weiterbildung informelle Lernformen, wobei zu beachten ist, dass beim Bezugszeitraum Unterschiede bestehen können. Ebenso wie bei den Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen sind auch hier Ein- (BSW) und Mehrthemenbefragungen (SOEP, Mikrozensus, BIBB/IAB-Erhebung) zu unterscheiden, wobei wiederum anzunehmen ist, dass weiterbildungsaktive Personen in Einthemenbefragungen überrepräsentiert sind. Da alle Personenbefragungen Informationen zu soziodemografischen Merkmalen der Befragten enthalten, ist es möglich, das Weiterbildungsverhalten in den Kontext persönlicher Merkmale zu stellen. Allerdings sind derartig umfassende Auswertungen auf der Basis von Individualdaten bislang eher selten vorgenommen worden. Die dargestellten Datenquellen zur Weiterbildung unterscheiden – so etwa in Bezug auf die Fragenkataloge, Definitionen, Erhebungseinheiten und -zeiträume. Es ist des-

halb schwierig, ihre Ergebnisse miteinander zu vergleichen. Dennoch lassen sich Tendenzen bzw. Trends ausmachen. Im Folgenden sollen einige Ergebnisse der verschiedenen Datengrundlagen zusammengetragen werden, zunächst die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt, dann die Teilnahme einzelner Qualifikationsgruppen.

## Weiterbildungsbeteiligung insgesamt

Aus dem Bereich der Personenbefragungen stellen alle genannten Quellen Informationen zur Weiterbildungsbeteiligung insgesamt bereit. Betrachtet man zunächst die Ergebnisse des BSW, so haben im Jahr 2000 insgesamt 28 % (West) bzw. 31 % (Ost) der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter an formaler beruflicher Weiterbildung, d. h. an Kursen, Lehrgängen oder Seminaren, teilgenommen. Eine höhere Weiterbildungsbeteiligung ergibt sich dann, wenn man die informelle Weiterbildung, also „weichere Formen“ der Qualifizierung, in die Betrachtung einbezieht: So waren es im Jahre 2000 etwa zwei von drei Erwerbstätigen (67 %), die an einer oder mehreren Formen des informellen Lernens teilgenommen haben.<sup>4</sup>

Niedrigere Teilnahmequoten ergeben sich dagegen auf Basis des Mikrozensus und der BIBB/IAB-Erhebung: Für 1999 ermittelt der Mikrozensus eine Teilnahmequote der über 15-jährigen Bevölkerung an beruflicher Weiterbildung von nur knapp 4 %. Bezieht man die Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer nur auf die Erwerbstätigen, so ergibt sich für 1998 eine etwas höhere Teilnahmequote, die bei 8 % liegt. Auf Basis der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 schließlich lässt sich eine Teilnahmequote der Erwerbstätigen an

formeller Weiterbildung von 28 % berechnen.<sup>5</sup> Bezieht man auch weitere Formen der informellen Weiterbildung ein, so sind es 63 % der Erwerbstätigen, die an irgendeiner Form der Qualifizierung teilgenommen haben.

Auch die genannten Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen erheben Informationen zur Teilnahme an Weiterbildung. Im Fokus stehen dabei die Beschäftigten der Betriebe, und es geht um berufliche Weiterbildung in Betrieben, die von diesen veranlasst oder zumindest teilweise finanziert wird. CVTS ermittelt für 1999 eine Teilnahmequote von 32 %, die gegenüber 1993 (24 %) deutlich gestiegen ist.<sup>6</sup> Nach den Angaben des IAB-Betriebspanels lag die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung dagegen mit 18 % (West) bzw. 19 % (Ost) im Jahr 2001 deutlich niedriger.<sup>7</sup> Beim Vergleich dieser Ergebnisse mit denen von CVTS ist zu beachten, dass sich die Angaben des IAB-Betriebspanels nur auf ein halbes (und nicht ein ganzes) Jahr wie bei CVTS beziehen. Die IW-Erhebung schließlich macht im Unterschied zu den beiden anderen Betriebsbefragungen nur Angaben zu Teilnahmefällen, nicht aber zu teilnehmenden Personen. Dies bedeutet, dass Personen, die mehrfach an Weiterbildung teilgenommen haben, auch mehrfach gezählt werden. Für 1998 ermittelt diese Unter-

suchung genau 100 Teilnahmefälle pro 100 Beschäftigte.<sup>8</sup> Die Ergebnisse der einzelnen Erhebungen sind in Tabelle 2 zusammengestellt.

## Weiterbildungsbeteiligung einzelner Qualifikationsgruppen

Neben der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt ist vor allem auch die Teilnahme verschiedener Status- bzw. Bildungsgruppen von Interesse: In Abhängigkeit vom Zugang zur Weiterbildung können möglicherweise Nachteile, die durch die Erstausbildung entstanden sind, ausgeglichen werden. Ein Blick auf die empirischen Befunde zeigt jedoch ein ernüchterndes Bild: So kommen alle Datenquellen einstimmig zu dem Ergebnis, dass die Weiterbildungsbeteiligung um so niedriger ausfällt, je geringer das schulische/berufliche Qualifikationsniveau oder die berufliche Stellung ist. Aus dem Bereich der Personenbefragungen zeigt beispielsweise das BSW für das Jahr 2000 in Bezug auf die Schulbildung auf, dass Personen mit Abitur mit 39 % die höchste und Personen mit niedriger Schulbildung mit 18 % die ge-

Art der Weiterbildung	Untersuchungszeitraum	Teilnahmequote	Datenquelle
Individuelle formelle berufliche Weiterbildung	2000	<b>Schulbildung:</b> Niedrige Schulbildung: 18 % Mittlere Schulbildung: 33 % Abitur: 39 % Berufliche Bildung: Keine Berufsausbildung: 9 % Lehre/Berufsfachschule: 27 % Meister-, andere Fachschule: 42 % Hochschulabschluss: 43 %	BSW VIII
Individuelle informelle berufliche Weiterbildung	2000	<b>Berufliche Bildung:</b> Keine Berufsausbildung: 38 % Lehre/Berufsfachschule: 63 % Meister-, andere Fachschule: 76 % Hochschulabschluss: 82 %	BSW VIII
Individuelle formelle berufliche Weiterbildung	1998/99	<b>Berufliche Stellung:</b> Selbstständige: 31 % Höhere/leitende Ang./Beamte: 49 % Qualifizierte Ang./Beamte: 41 % Einfache Ang./Beamte: 19 % Meister/Poliere: 30 % Facharbeiter: 17 % An-/ungelernte Arbeiter: 6 %	BIBB/IAB-Erhebung
Individuelle informelle berufliche Weiterbildung	1998/99	<b>Berufliche Stellung:</b> Selbstständige: 75 % Höhere/leitende Ang./Beamte: 84 % Qualifizierte Ang./Beamte: 78 % Einfache Ang./Beamte: 50 % Meister/Poliere: 71 % Facharbeiter: 53 % An-/ungelernte Arbeiter: 28 %	BIBB/IAB-Erhebung IAB-Betriebspanel
Betriebliche Weiterbildung	1. Halbjahr 2001	<b>Berufliche Stellung:</b> Un-/angelernte Arbeiter: 5 % (West), 6 % (Ost) Facharbeiter: 15 % (West), 15 % (Ost) Einfache Ang.: 13 % (West), 14 % (Ost) Qualifizierte Ang.: 28 % (West), 32 % (Ost)	

Tabelle 3  
**Qualifikationsspezifische Weiterbildungsbeteiligung auf Basis verschiedener Personen- und Betriebsbefragungen**

ringste Teilnahmequote an formaler beruflicher Weiterbildung haben. Hinsichtlich der beruflichen Qualifikation gilt, dass Personen mit Hochschulabschluss die höchste Beteiligung an formeller beruflicher Weiterbildung (43 %) aufweisen, während diejenigen ohne Berufsausbildung mit 9 % die niedrigste haben. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Qualifikationsgruppen bleiben auch dann erhalten, wenn man die informelle Weiterbildung in die Betrachtung einbezieht. So liegt die Teilnahmequote der Personen ohne Berufsausbildung an informeller Weiterbildung im Jahr 2000 bei 38 %, die der Individuen mit Hochschulabschluss dagegen mit 82 % über doppelt so hoch.

Auch die BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 kommt zu dem Schluss, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Abhängigkeit von der beruflichen Stellung erheblich streut. Dies gilt nicht nur in Bezug auf die formelle, sondern auch die informelle Weiterbildung. Während höhere bzw. leitende Angestellte oder Beamte die höchste Beteiligung sowohl an der formellen als auch der informellen Weiterbildung aufweisen, ergibt sich die niedrigste Teilnahmequote für un- und angelernte Kräfte.

Bestätigen lässt sich die niedrigere Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter auch auf Basis der Betriebs- bzw. Unternehmensbefragungen. Das IAB-Betriebspanel z. B. ermittelt die besten Zugangschancen zur betrieblichen Weiterbildung für qualifizierte Angestellte (im 1. Halbjahr 2001 lag diese im Westen bei 28 % und im Osten bei 32 %), die schlechtesten dagegen für un- und angelernte Arbeiter (5 % in West- und 6 % in Ostdeutschland). Schließlich ist aus CVTS für das Jahr 1993 bekannt, dass die Teilnahmequote der Führungskräfte bei 43 % lag, die der un- und angelernten Kräfte hingegen bei unter 10 %. Die empirischen Befunde werden in Tabelle 3 nochmals zusammengestellt.

## Fazit

Zusammenfassend ist dem Urteil der Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ zuzustimmen, dass die vorliegenden Datenquellen zur Weiterbildung ein recht unvollständiges Bild der Weiterbildungslandschaft vermitteln, was den Ausbau bzw. die Harmonisierung der verschiedenen Informationsgrundlagen als notwendig erscheinen lässt.<sup>9</sup>

Eine wesentliche Ursache hierfür ist das Fehlen einer umfassenden Gesamtstatistik zur Weiterbildung. Dies liegt sicherlich auch daran, dass unterschiedliche Weiterbildungsmaßnahmen, -formen und -träger sowie vielfältige Finanzierungsformen nebeneinander existieren, so dass eine Vielzahl von Daten- bzw. Informationsquellen vorliegt, die sich der Weiterbildung aus Sicht der Träger, der Individuen oder der Betriebe bzw. Unternehmen nähern. Da sich die einzelnen Erhebungen voneinander unterscheiden, ist ein Vergleich ihrer Ergebnisse schwierig. Trotz dieser systembedingten Probleme lassen sich auf der Basis der vorhandenen Statistiken Tendenzen und Trends ausmachen.

Ein zentrales gemeinsames Ergebnis der Erhebungen sind die unterschiedlichen Zugangschancen einzelner Bildungs- bzw. Statusgruppen zur Weiterbildung. Wenn aber ein Ziel des lebenslangen Lernens im Abbau sozialer Ungleichheit besteht, ist fraglich, inwieweit dieses Anliegen durch die Weiterbildung erreicht werden kann. Vor diesem Hintergrund erscheint es erforderlich, beispielsweise durch die Setzung geeigneter Anreize bzw. Finanzierungsarrangements auch jene Menschen in die Lage zu versetzen, an der Weiterbildung teilzuhaben, die dies bisher in einem zu geringen Maße getan haben. ■

### Anmerkungen

- 1 Vgl. etwa E. Bulmahn und H. Zehetmair im Vorwort zu *Arbeitsstab Forum Bildung* (Hrsg.): *Lernen – ein Leben lang. Vorläufige Empfehlungen und Expertenbericht*, Bonn 2001
- 2 Vgl. dazu auch *Expertenkommission Finanzierung lebenslangen Lernens: Auf dem Weg zur Finanzierung Lebenslangen Lernens. Zwischenbericht, Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Band 1*, Bielefeld 2002 sowie Kuwan, H.; Gnahn, D.; Seidel, S.: *Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland*, Bonn 2000 (Hrsg.: BMBF)
- 3 Zu einem Überblick über die verschiedenen Daten- bzw. Informationsquellen zur Weiterbildung vgl. auch Bellmann, L.: *Datenlage und Interpretation der Weiterbildung in Deutschland*, Schriftenreihe der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens, Band 2, Bielefeld 2003 sowie Kuwan, H.; Gnahn, D.; Seidel, S.: *Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland*, Bonn 2000 (Hrsg.: BMBF)
- 4 Zu den Ergebnissen des BSW vgl. Kuwan, H.; Thebis, F.: *Berichtssystem Weiterbildung VIII. Erste Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland*, Bonn 2001 (Hrsg.: BMBF)
- 5 Zu den Ergebnissen der BIBB/IAB-Erhebung vgl. Heidemann, W.: *Weiterbildung in Deutschland. Daten und Fakten, Arbeitspapier 36 der Hans-Böckler-Stiftung*, Düsseldorf 2001. Es gilt zu beachten, dass sich bei der BIBB/IAB-Erhebung die Frage zur formalen Weiterbildung auf die letzten fünf Jahre und die zur informellen Weiterbildung auf die letzten zwei Jahre bezieht.
- 6 Zu den Ergebnissen von CVTS vgl. Grünwald, U.; Moraal, D.; Schönfeld, G. (Hrsg.), *Betriebliche Weiterbildung in Deutschland und Europa*, Schriftenreihe des BIBB, Bonn 2003.
- 7 Zu den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels vgl. Bellmann, L.; Düll, H.; Leber, U.: *Zur Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten*. In: A. Reinberg (Hrsg.), *Arbeitsmarktrelevante Aspekte der Bildungspolitik, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 245*, Nürnberg 2001, 97–124
- 8 Zu den Ergebnissen der IW-Erhebung vgl. Weiß, R.: *Wettbewerbsfaktor Weiterbildung. Ergebnisse der Weiterbildungserhebung der Wirtschaft*, Köln 2000
- 9 Vgl. *Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“: Auf dem Weg zur Finanzierung lebenslangen Lernens*, a. a. O., S. 160