

1. Einleitung

In den letzten Jahren hat die berufliche Weiter- und Fortbildung in der Schweiz sehr stark an Bedeutung gewonnen. „[...] soziale, politische und ökonomische Strukturveränderungen am Beginn des 21. Jahrhunderts werden als ausschlaggebend für die wachsende Bedeutung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen für Individuum und Gesellschaft betrachtet“ (Claassen 2010, S. 7). Der technologische Wandel und die beschleunigte Dynamik auf dem Arbeitsmarkt erfordern sowohl zur Arbeitssicherung als auch für die Anpassung und Integration neuer Entwicklungen fortlaufend zusätzliche Qualifikationen. „Zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit sind aber auch Firmen darauf angewiesen, das Humankapital der Beschäftigten den veränderten Bedingungen anzupassen“ (Buchmann et al. 1999, S. 7). Weitere Gründe für berufliche Qualifikationen sind die dauerhafte Massen- und Langzeitarbeitslosigkeit sowie die permanente Nachfrage nach knapper werdenden qualifizierten Arbeitskräften, die das Interesse an Weiterbildungsinstitutionen wecken. „Die Internationalisierung von Märkten, ökonomische [...] Strukturwandel sowie ansteigende Qualifikationsanforderungen beruflicher Tätigkeiten würden eine Vielzahl von Fort- und Weiterbildungen im Erwerbsleben notwendig machen“ (Abraham & Hinz 2005, S. 133). Wenn die Halbwertszeit von Beruf und formaler Erstausbildung eindeutig abnimmt und die Anforderungen der Arbeitswelt durch berufliche Bildung nicht mehr erfüllt, dann dürften Investitionen in die berufliche Weiterbildung strategisch betrachtet viel effektiver und effizienter sein, um die anstehende Herausforderung dieser raschen Entwicklung bewältigen zu können. „Für die Verteilung von Arbeits- und Lebenschancen würde demnach berufliche Weiterbildung gegenüber der frühen Schul- und Berufsausbildung zunehmend an Bedeutung gewinnen“ (Abraham & Hinz 2005, S. 133 f.).

Aus wirtschaftspolitischen Gründen wird es als notwendig angesehen, das vorhandene Potenzial des Humankapitals durch eine Investition zu erweitern. Die Produktivität des Individuums soll verbessert werden. In diesem Fall werden die berufliche Weiterbildung und zusätzliche Qualifikationen wichtige Beiträge leisten, um den Herausforderungen des sich wandelnden Arbeitsmarktes gerecht werden zu können. „Die Transmission oder Diffusion von Wissen und Fähigkeiten über systematische, kontinuierliche und institutionalisierte berufliche Weiterbildung ist ein wichtiger Faktor für die wirtschaftliche Entwicklung und die Anhebung der Produktivität von Beschäftigten“ (ebd., S. 134).

In sozialpolitischer Hinsicht werden die Weiterbildungsaktivitäten als eine Möglichkeit angesehen, welche die Unterbrechungen in Lebens- und Berufsläufen verhindern oder reduzieren könnten. Somit bildet die berufliche Weiterbildung ähnlich wie die Berufsausbildung ein Sicherheitsnetz in der Schnittmenge zwischen Arbeitsmarkt und Bildungssystem. „Gerade für das Gelingen der noch andauernden ostdeutschen Transformation im Sinne einer Systemintegration sind über berufliche Weiterbildung vor allem qualifikationsbedingte Arbeitslosigkeit, endgültige Verdrängung von Erwerbspersonen aus dem Erwerbsleben und Exklusion von beruflichen Positionen und Gütern zu vermeiden“ (Becker 2009, S. 358). Dahingehend kann die berufliche Weiterbildung als soziale Integration von Erwerbspersonen betrachtet werden.

„Aus bildungs- und arbeitsmarktsoziologischer Sicht interessieren vornehmlich die Sozialstruktur der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung einschliesslich ihres Wandels sowie die Folgen, die daraus für Arbeitnehmer, Arbeitsuchende und Arbeitgeber resultieren“ (Becker 2009, S. 359).

Die berufliche Weiterbildung bedeutet für die Individuen allgemein die Weiterentwicklung der vorhandenen Qualifikationen, der beruflichen Fertigkeiten, die Erwartung der Verbesserung von Erwerbs- und Einkommenschancen sowie eine Erweiterung beruflicher Alternativen. „Abgesehen von gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen und organisationsökologischen Entwicklungen [wie] (*Gründung neuer Betriebe und Scheitern älterer Betriebe*) dürfen Beschäftigungschancen und Arbeitslosigkeitsrisiken auch davon abhängen, ob Arbeitnehmer ihre erworbene Bildung mobilisieren [...] und in den Betrieben anpassen können“ (Abraham & Hinz 2005, S. 135 f.; Anpassung: K. B.). Deshalb sollen die Weiterbildungsaktivitäten durch den Staat und in den Betrieben ausgedehnt werden, weil die Erstausbildung in der Arbeitswelt nicht mehr bis zum Ende der Beschäftigungszeit ausreicht.

Es lässt sich eine zunehmende Tendenz zu beruflicher Weiterbildung erkennen. Seit den 1980er Jahren nimmt die Teilnehmerzahl an Weiterbildungsaktivitäten fortlaufend zu (vgl. Kultusministerkonferenz 2001, S. 3). Das dynamische Verhalten der Gesellschaft und die daraus resultierenden Schwierigkeiten, wie z. B. Veränderungen am Arbeitsmarkt, neue Arbeitsanforderungen und der Arbeitsrhythmus, werden durch den Besuch einer beruflichen Weiterbildung bewältigt. Heutzutage arbeiten viele Menschen aus unterschiedlichen Kulturen zusammen, sodass die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung auch die Integration der Individuen in die Gesellschaft vereinfachen kann.

„Aus den politischen Veränderungen der 90er Jahre – die Einigung Deutschlands, die europäische Einigung und die Entwicklung in Mittel- und Osteuropa sowie die Zunahme der Migrationsbewegungen – erwuchs für die Weiterbildung die Aufgabe, die Bürgerinnen und Bürger zu unterstützen, weltweite Zusammenhänge zu erkennen und deren Bedeutung für die Situation im eigenen Lande beurteilen zu können. Gleichzeitig galt es, ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern sowie der grossen Zahl der Aus- und Übersiedler mit Hilfe von Weiterbildungsangeboten Chancen zum Leben und Arbeiten in diesem Land zu öffnen“ (Kultusministerkonferenz 2001, S. 3).

In den soziologischen Forschungen spielen die Determinanten für die Beteiligung an einer beruflichen Weiterbildung womöglich eine entscheidende Rolle. Sowohl individuelle Merkmale wie z. B. das Qualifikationsniveau als auch strukturelle Merkmale wie die Grösse des Betriebes scheinen eine zentrale Einflussgrösse für die Teilnahme bzw. Nichtteilnahme an einer Weiterbildung zu sein (vgl. Schiersmann 2007, S. 119).

1.1 Fragestellung

Vor diesem Hintergrund wird im Rahmen der deskriptiven Analyse die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung von 2000 bis 2010 grafisch dargestellt, um die Neigung der Individuen in Bezug auf die Weiterbildungsteilnahme beobachten zu können.

Im Anschluss daran wird analysiert, welche Individuen mit individuellen und strukturellen Merkmalen die beruflichen Weiterbildungen präferieren und häufiger besuchen. Hierzu werden die einzelnen Determinanten und deren Einflussstärken bei Entscheidungen der Personen für einen Besuch an einer beruflichen Weiterbildung mithilfe der multivariaten Analyse überprüft. Zu dem Thema *Determinanten der beruflichen Weiterbildung* gibt es nur begrenzte Forschungen und mit der vorliegenden Arbeit wird ein zusätzlicher Beitrag dazu geleistet.

Im Zentrum stehen zwei Kernfragen, welche sich durch die Arbeitsfragestellungen herauskristallisieren lassen:

1. Wie hat sich die Weiterbildungsbeteiligung in der Schweiz in den letzten zehn Jahren, von 2000 bis 2010, entwickelt?
2. Welche individuellen und strukturellen Determinanten beeinflussen den Entscheidungsprozess und führen schliesslich bei den Individuen zu einer Teilnahme oder eher einer Nichtteilnahme an einer beruflichen Weiterbildung?

Um nachvollziehen zu können, wieso einige Personen die Weiterbildungsmöglichkeiten kaum nutzen, „muss verstärkt auf die Ebene der Bedeutung von Weiterbildung an sich sowie der jeweiligen Bedeutung und Interpretation des eigenen Weiterbildungsverhaltens vorgedrungen werden“ (Claassen 2010, S. 11). Die Begriffsverständnisse und die Relevanz sind in einen lebensweltlichen Kontext eingebunden. Die Entscheidungen der Personen für die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung könnten von mehreren Bedingungen beeinflusst werden. Infolgedessen werden in der vorliegenden Arbeit die ausgewählten Determinanten dahingehend geprüft, ob ein positiver oder negativer Zusammenhang zwischen den Merkmalen und der beruflichen Weiterbildung besteht. Mit den gewonnenen Ergebnissen kann prognostiziert werden, ob ungleiche Weiterbildungschancen zustande kommen. Bei ungleichen Chancen für die Beteiligung an einer beruflichen Weiterbildung können die bildungspolitischen Massnahmen zur Diskussion herangezogen werden, um die Gleichstellung bei betroffenen Individuen zu ermöglichen.

1.2 Aufbau der Arbeit

Zunächst werden in dieser Arbeit die Begriffsdefinitionen erläutert, um begriffliche Unklarheiten bezüglich der Fragestellung zu beseitigen. Aus diesem Grund werden im Abschnitt 1.3 die Termini Beruf, Bildung, Qualifikation und der Begriff Weiterbildung detailliert behandelt.

In Kapitel 2 werden die historischen Entwicklungen der beruflichen Weiterbildung und die gesellschaftlichen Entwicklungen sowie die Funktionalitäten und Ziele der beruflichen Weiterbildung vor dem theoretischen Hintergrund thematisiert. Daran schliesst eine Erläuterung der Humankapitaltheorien an, die sowohl auf dem humankapitaltheoretischen Ansatz von Gary Becker als auch auf der neoklassischen Humankapitaltheorie beruhen. Abschliessend wird die Segmentationstheorie elaboriert. Diese Theorien sollen die Grundlage der Forschung bilden, sodass eine Logik in der Analyse entsteht.

Im 3. Kapitel werden die bisherigen theoretischen Befunde und die daraus abgeleiteten Hypothesen aufgezeigt. Des Weiteren wird ein empirisches Modell dieser Arbeit grafisch dargestellt, um ein Verständnis für das Konzept zu entwickeln und ein klares Bild von den Beziehungen der einzelnen Elemente dieser Untersuchung zu erzeugen.

Anschliessend werden in Kapitel 4 die Daten, Operationalisierung und Methoden im Hinblick auf die Fragestellung beschrieben, zudem wird die Methode für die Untersuchung elaboriert.

Die einzelnen Schritte werden in diesem Kapitel ausführlich beschrieben, um zu gewährleisten, dass die Ergebnisse begreiflich und nachvollziehbar sind.

In Kapitel 5 werden die deskriptiven Auswertungen präsentiert. Zuerst wird die univariate Statistik geschildert, z. B. die prozentuale Verteilung der Personen auf die Variablen. Danach folgt eine Erläuterung der bivariaten Statistik, welche die Variablen mit zwei Komponenten analysiert, und zum Schluss werden die multivariaten Ergebnisse tabellarisch dargestellt. Anhand der Ergebnisse aus dem Kapitel 5 werden die generierten Hypothesen überprüft.

Im 6. Kapitel werden die Ergebnisse der Hypothesen ausführlich beschrieben und abschliessend wird in Kapitel 7 im Hinblick auf das Thema und auf die Fragestellung ein Fazit gezogen. Zudem wird ein Ausblick auf die bildungspolitischen Massnahmen bezüglich der Resultate gegeben.